



LAPORAN EVALUASI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PELAYANAN PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

TAHUN 2025

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TADULAKO**

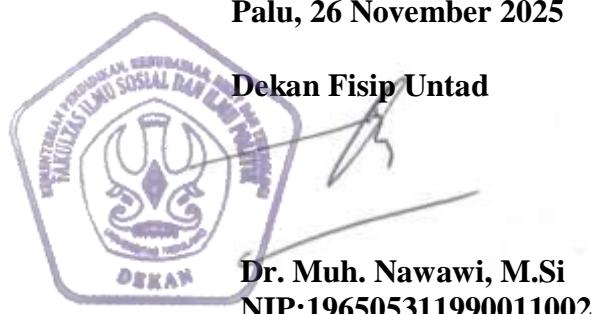
HALAMAN PENGESAHAN



LAPORAN EVALUASI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Palu, 26 November 2025

Dekan Fisip Untad



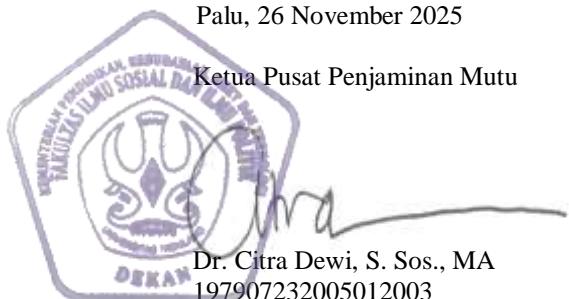
KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, Alhamdulillah, Laporan Survei Kepuasan Tendik Terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Tahun 2025 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Hasil Survei Kepuasan Tendik Terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Tahun 2025 ini bertujuan untuk memantau, monitoring, dan evaluasi terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM. Tahapan kegiatan ini dimulai dari pengisian kuesioner, rekap data, olah data, interpretasi data dan penyusunan laporan. Laporan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perencanaan proses pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako. Laporan ini diharapkan bisa bermanfaat bagi kemajuan SDM dalam hal ini dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako.

Palu, 26 November 2025

Ketua Pusat Penjaminan Mutu



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	4
DAFTAR DIAGRAM	6
A. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
B. Tujuan.....	8
C. Sasaran	8
D. Waktu Pelaksanaan.....	8
E. Profil Responden	8
F. Instrumen Pengelolaan Data.....	9
BAB II HASIL SURVEI.....	10
A. Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan	11
Diagram 1. Persentase pimpinan dalam menilai pekerjaan	11
B. Keadilan, kesesuaian dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan	12
Diagram 2. Persentase Keadilan, Kesesuaian dan Konsistensi Pimpinan dalam Menerapkan Kebijakan pada Tenaga Kependidikan	12
C. Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan.....	13
Diagram 3. Persentase Pimpinan Memberikan Tanggung jawab kepada Tenaga Kependidikan	13
D. Ketegasan pemimpin dalam penetapan dan penerapan keputusan	14
Diagram 4. Persentase Ketegasan Pemimpin dalam Penetapan dan Penerapan Keputusan	14
E. Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah – masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	15
Diagram 5. Persentase Keberpihakan Pimpinan dalam Menghadapi Masalah Tendik	15
F. Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan.....	16
Diagram 6. Persentase Keterbukaan Pimpinan Menerima Masukan	16
G. Kepedulian dan Kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untukmengembangkan diri	17
Diagram 7. Persentase Pimpinan Memberikan Kesempatan Bawahan Mengembangkan Diri	17
H. Kesesuaian Insentif,remunerasi,pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan dan Kesesuaian Pemberian sanksi (punishment)bagi tenaga kependidikan	18
Diagram 8 dan 9. Persentase kesesuaian pemberian reward dan punishment	18
I. Keandalan teknologi informasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako dalam mempermudah pekerjaan	19
Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja/fasilitas yang tersedia	19
Diagram 10 dan 11. Persentase keandalan, kecukupan fasilitas/ruang kerja	19

J.	Kritik dan saran anda terkait layanan pengelolaan dan pengembangan SDM.....	20
BAB III.....		21
A.	Kesimpulan	21
B.	Rekomendasi	21

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. Persentase pimpinan dalam menilai pekerjaan	11
Diagram 2. Persentase Keadilan, Kesesuaian dan Konsistensi Pimpinan dalam Menerapkan Kebijakan pada Tenaga Kependidikan	12
Diagram 3. Persentase Pimpinan Memberikan Tanggung jawab kepada TenagaKependidikan	13
Diagram 4. Persentase Ketegasan Pemimpin dalam Penetapan dan Penerapan Keputusan	14
Diagram 5. Persentase Keberpihakan Pimpinan dalam Menghadapi Masalah Tendik	15
Diagram 6. Persentase Keterbukaan Pimpinan Menerima Masukan	16
Diagram 7. Persentase Pimpinan Memberikan Kesempatan Bawahan Mengembangkan Diri	17
Diagram 8 dan 9. Persentase kesesuaian pemberian reward dan punishment	18
Diagram 10 dan 11. Persentase keandalan, kecukupan fasilitas/ruang kerja	19

BAB I **PENDAHULUAN**

1. Latar belakang

Untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar maka perlu dilakukan pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga pengajarnya dengan tujuan membekali para mahasiswa dengan seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan. Pada saat ini, masyarakat sudah banyak yang sadar akan pentingnya Pendidikan terutama Pendidikan Tinggi. Perguruan Tinggi merupakan sektor yang strategis yang bisa diharapkan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas baik dan bermutu dan mampu bersaing. Untuk menentukan kualitas SDM tersebut bermutu maka tergantung juga pada kualitas penyelenggara Pendidikan.

Survei kepuasan layanan pengelolaan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako merupakan metode untuk menilai sistem pengelolaan tenaga kependidikan dalam hal ini pegawai/staf. Survei ini diharapkan dapat memetakan mutu layanan dan menjadi dasar kedepannya untuk perbaikan pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako. Apabila mempunyai SDM yang berkualitas maka Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako dapat menghasilkan SDM yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi seperti perguruan tinggi.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia atau tenaga kependidikan yang berkompeten kegiatan perguruan tinggi tidak akan terselesaikan dengan baik. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM ini perlu dilakukan selain dapat memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk menilai sistem kinerja dan pengelolaan SDM dapat juga menjadi dasar kebijakan yang akan dibuat. Hal ini bisa mendorong pimpinan Universitas maupun Fakultas untuk dapat meningkatkan kualitas pengelolaan dan pengembangan SDM yang sudah dilakukan sebelumnya juga bisa mendorong agar pimpinan

Universitas maupun Fakultas bisa inovatif dalam hal melaksanakan sistem dan praktek pengelolaan dan pengembangan SDM.

A. Tujuan

Tujuan kegiatan survei kepuasan Tendik terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako adalah:

1. Untuk dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan pengelolaan dan pengembangan SDM.
2. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan pengembangan SDM.

B. Sasaran

Sasaran dari survei ini ialah Tenaga Kependidikan dan BLU yang ada di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako yakni pegawai/staf yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Publik, Sosiologi, Antropologi, Ilmu Pemerintahan dan Komunikasi, Magister Ilmu Komunikasi, Magister Ilmu Pemerintahan, Magister Administrasi Publik.

C. Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan survei evaluasi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM dilakukan di bulan Agustus sampai November 2025 .

D. Profil Responden

Survey kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh Unit Penjaminan Mutu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Untad secara periodik pada setiap akhir semester dalam upaya pengendalian dan peningkatan layanan manajemen di Universitas Tadulako. Sampel yang mengisi survei yaitu Tenaga Kependidikan PNS dan BLU. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Waktu pelaksanaan survei yaitu bulan Agustus dan November 2025.

E. Instrumen Pengelolaan Data

Instrumen pengelolaan data yang digunakan yaitu kuesioner Kepuasan Tendik terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM. Hasil survei dihitung berdasarkan jumlah jawaban sampel terhadap pilihan jawaban dengan menggunakan model skala likert, yaitu: 1) kurang, 2) Cukup, 3) Baik, dan 4) Sangat baik. Adapun Pertanyaan yang diajukan yaitu sebanyak 11 pertanyaan dan juga 1 Kritik dan saran terkait layanan pengelolaan dan pengembangan SDM, seperti pada [link](#) ini.

BAB II

HASIL SURVEI

Pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner meliputi:

1. Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan;
2. Keadilan, kesesuaian dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan;
3. Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan;
4. Ketegasan pemimpin dalam penetapan dan penerapan keputusan;
5. Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah – masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya;
6. Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan;
7. Kepedulian dan Kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri;
8. Kesesuaian insentif, remunerasi, pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan;
9. Kesesuaian pemberian sanksi (punishment) bagi tenaga kependidikan;
10. Keandalan teknologi informasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako dalam mempermudah pekerjaan;
11. Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja/fasilitas yang tersedia;
12. Kritik dan saran anda terkait layanan pengelolaan dan pengembangan SDM.

Daftar pernyataan diatas menunjukkan pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh Tenaga Kependidikan pada survei yang dilakukan. Sebanyak 11 PNS Tenaga Kependidikan dan 18 PPPK/BLU yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako yang ikut berpartisipasi dalam survei kepuasan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM. Data hasil survei dapat dilihat pada [link](#). Adapun hasilnya disajikan dalam bentuk diagram dan narasi.

A. Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan

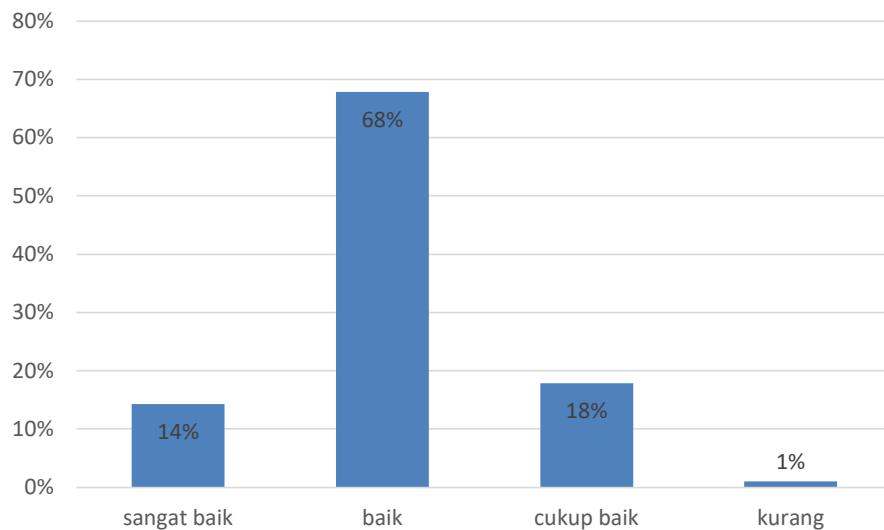


Diagram 1. Persentase pimpinan dalam menilai pekerjaan

Dari grafik diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan berada pada kategori baik. Sebanyak 14% memberikan penilaian sangat baik dan 68% memberikan nilai baik, ini mengindikasikan bahwa mayoritas tendik merasakan adanya objektivitas dan konsistensi dalam proses evaluasi kinerja dan pertimbangan kenaikan jabatan. Sementara itu, 18 % memberikan penilaian cukup baik, ini berarti sebagian tendik masih melihat adanya aspek yang perlu diperbaiki, baik dari segi transparansi prosedur maupun keterlibatan tendik dalam memahami mekanisme penilaian. Adapun penilaian kurang sebesar 1% menunjukan bahwa meskipun proporsinya sangat kecil, persepsi ketidakpuasan perlu menjadi perhatian dalam penguatan sistem penilaian kinerja.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mekanisme penilaian kinerja dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako telah berjalan cukup efektif, namun perlu peningkatan pada aspek transparansi, komunikasi dan konsistensi kebijakan tetap dibutuhkan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikan memperoleh perlakuan adil dan setara.

B. Keadilan, kesesuaian dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan

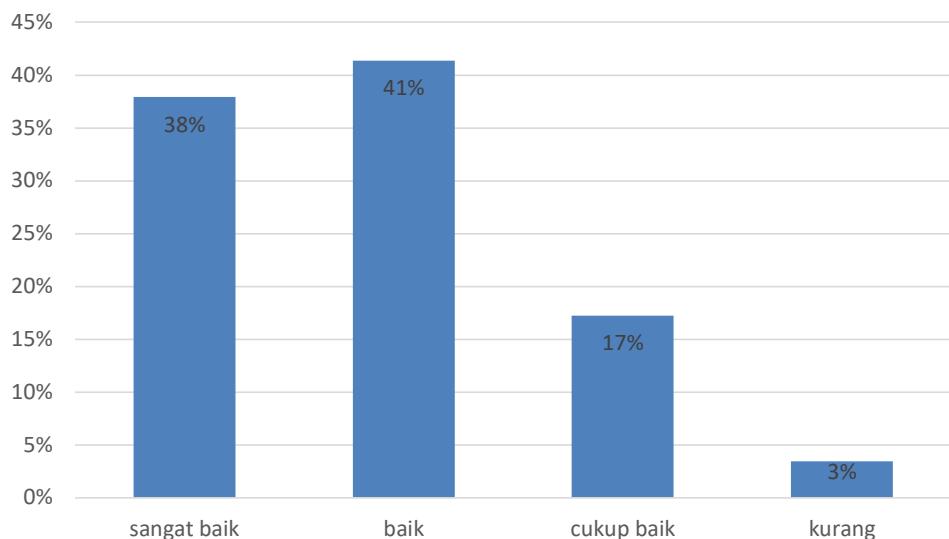


Diagram 2. Persentase Keadilan, Kesesuaian dan Konsistensi Pimpinan dalam Menerapkan Kebijakan pada Tenaga Kependidikan

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa keadilan dan konsistensi pimpinan dalam menerapkan kebijakan dinilai positif oleh mayoritas tenaga kependidikan. Penilaian sangat baik sebesar 38% dan baik sebesar 41% mencerminkan bahwa sebagian besar menilai pimpinan telah menunjukkan sikap yang adil dan konsisten dalam pengambilan keputusan maupun penerapan aturan. Sementara itu, 17% responden menilai cukup baik, menandakan adanya ruang perbaikan terkait keseragaman penerapan kebijakan di seluruh unit. Adapun penilaian kurang sebesar 3% mengindikasikan bahwa masih terdapat pengalaman ketidakkonsistenan yang perlu ditindaklanjuti. Secara keseluruhan, aspek ini telah berjalan cukup efektif, namun peningkatan pada transparansi dan keseragaman kebijakan tetap diperlukan untuk memastikan keadilan yang lebih merata.

C. Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan

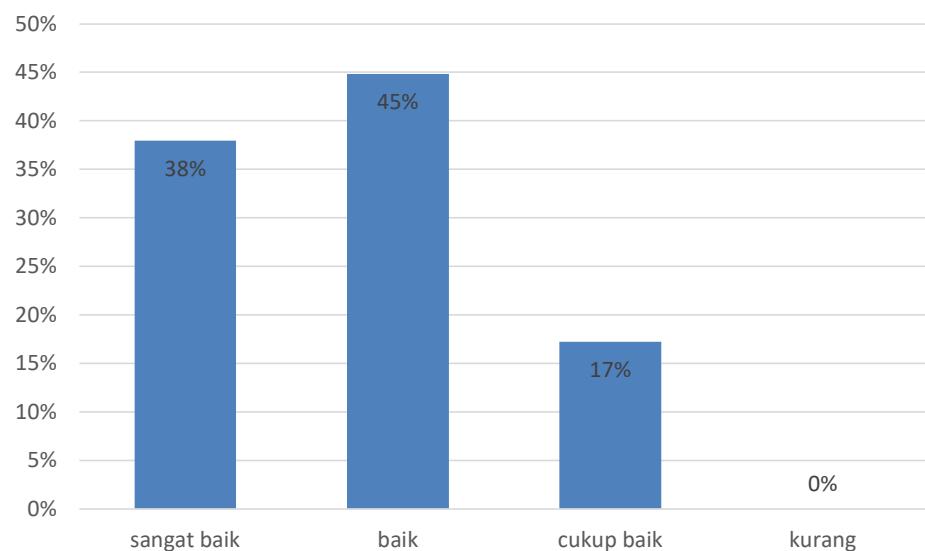


Diagram 3. Persentase Pimpinan Memberikan Tanggung jawab kepada Tenaga Kependidikan

Hasil survei pada grafik diatas menunjukkan bahwa sebanyak 38% responden menilai kemampuan pimpinan sangat baik. Angka ini menunjukkan hampir sepertiga tenaga kependidikan merasakan instruksi pimpinan sangat jelas dan mudah dipahami, arahan kerja disampaikan dengan tepat waktu, penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab unit diberikan secara rinci, dan pimpinan mampu memberikan bimbingan kerja yang memotivasi. Sedangkan 45% mayoritas memberikan penilaian baik, ini menegaskan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan merasakan adanya pembagian tugas yang jelas dan sesuai kompetensi masing-masing; koordinasi pimpinan yang berjalan lancar; komunikasi instruksi yang konsisten serta lingkungan kerja yang terarah karena pimpinan mampu memberi petunjuk teknis dengan baik. Sebagian kecil memberikan penilaian cukup baik (17 %), angka ini menunjukkan bahwa masih ada bagian kecil pegawai yang memerlukan penguatan komunikasi atau bimbingan kerja. Dari analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pimpinan dalam

memberikan instruksi dan menjelaskan tugas serta tanggung jawab setiap unit kerja tenaga kependidikan dinilai sangat baik. Tingginya persentase penilaian positif mencerminkan kualitas pelayanan manajemen SDM yang baik, dengan kejelasan instruksi sebagai faktor utama yang membentuk tingkat kepuasan tinggi.

D. Ketegasan pemimpin dalam penetapan dan penerapan keputusan

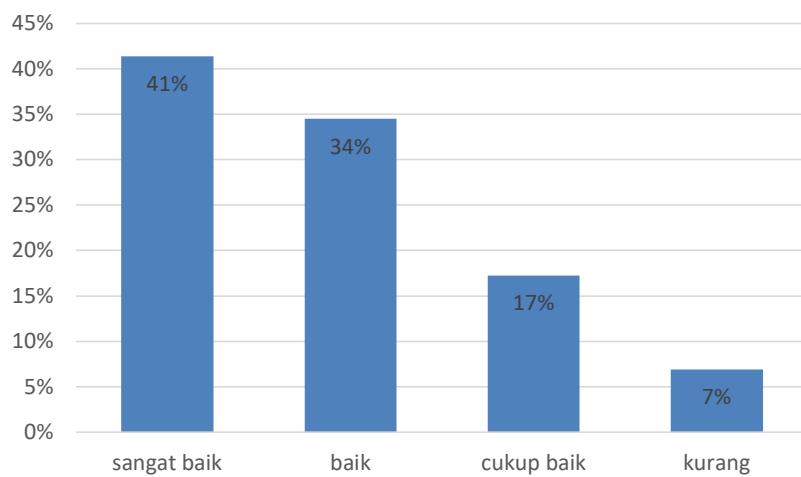


Diagram 4. Persentase Ketegasan Pemimpin dalam Penetapan dan Penerapan Keputusan

Hasil Survei pada grafik di atas menunjukkan bahwa ketegasan pemimpin dalam penetapan dan penerapan keputusan dinilai positif oleh mayoritas tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako. Sebanyak 41 % yang menilai sangat baik, dan 54 % yang menilai baik. Sementara itu, 18% menilai cukup baik dan tidak terdapat penilaian pada kategori kurang. Hal ini memperlihatkan bahwa pimpinan fakultas dinilai memiliki ketegasan yang memadai dalam pengambilan keputusan serta konsistensi dalam penerapannya di lingkungan unit kerja. Meskipun demikian, adanya proporsi responden pada kategori cukup baik menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal konsistensi komunikasi dan implementasi kebijakan agar persepsi ketegasan dapat dirasakan secara merata oleh seluruh tenaga kependidikan. Secara keseluruhan, hasil survei mencerminkan bahwa ketegasan pimpinan telah menjadi salah satu aspek kepemimpinan yang mendukung mutu layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di fakultas.

E. Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah – masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya

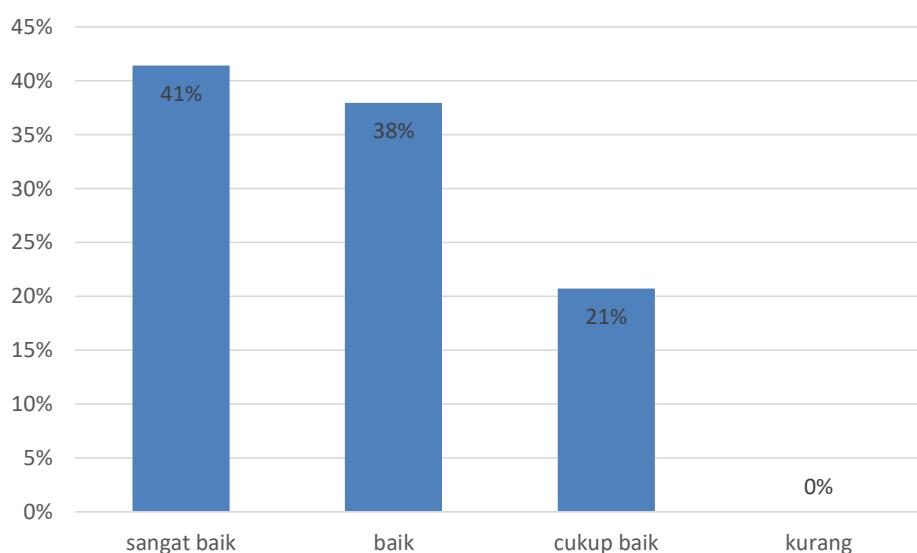


Diagram 5. Persentase Keberpihakan Pimpinan dalam Menghadapi Masalah Tendik

Dari hasil survei diatas menunjukkan bahwa keberpihakan dan kepedulian pimpinan dalam menyikapi permasalahan tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dinilai sangat positif oleh mayoritas responden. Sebanyak 41% memberikan penilaian sangat baik, dan 38% menilai baik, ini mencerminkan adanya persepsi kuat bahwa pimpinan menunjukkan sensitivitas, perhatian, serta dukungan yang proporsional terhadap masalah-masalah yang dihadapi tenaga kependidikan. Selanjutnya, 21% responden menilai aspek ini sebagai cukup baik, hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk lebih meningkatkan konsistensi dan intensitas pendampingan pimpinan, penyampaian kebijakan maupun penyelesaian masalah secara lebih responsif dan terstruktur. Tidak adanya penilaian kurang mencerminkan bahwa mekanisme keberpihakan pimpinan berjalan pada tingkat memadai, meskipun optimalisasi tetapi diperlukan agar dukungan dapat dirasakan secara merata di seluruh unit kerja.

Secara keseluruhan temuan ini memperlihatkan bahwa keberpihakan dan kepedulian pimpinan terhadap permasalahan tenaga kependidikan berada pada

tingkat yang sangat memuaskan. Dominasi penilaian pada kategori baik dan sangat baik mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan telah berjalan secara efektif dalam memberikan dukungan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Meskipun demikian, proporsi responden yang menilai cukup baik menunjukkan perlunya peningkatan kualitas dan konsistensi dalam mekanisme pendampingan serta penyelesaian permasalahan. Oleh karena itu, penguatan tata kelola kepemimpinan, khususnya dalam aspek responsivitas dan komunikasi diperlukan agar dukungan yang diberikan dapat dirasakan secara lebih merata dan berkelanjutan di seluruh unit kerja.

F. Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan

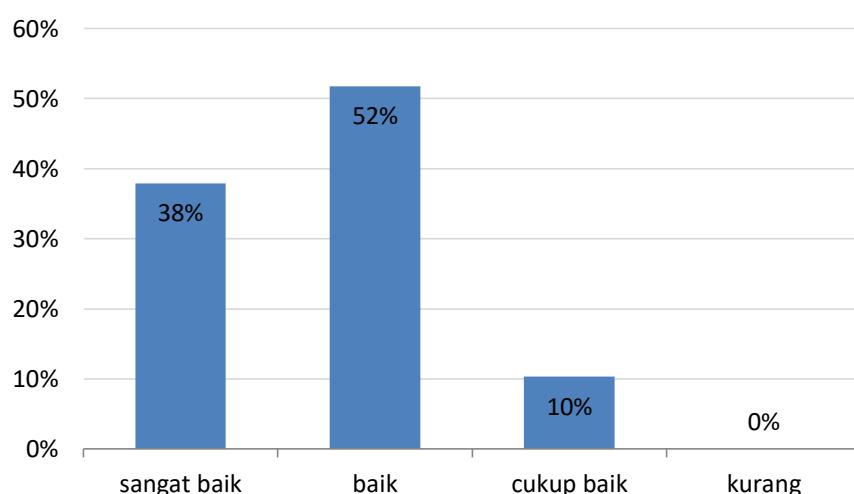


Diagram 6. Persentase Keterbukaan Pimpinan Menerima Masukan

Dari grafik survei diatas menunjukkan bahwa penilaian Tendik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako PNS, PPPK maupun BLU tentang kesediaan pimpinan menerima masukan dan melibatkan tendik dalam pengambilan keputusan memberikan penilaian yang sangat positif. sebanyak 38% responden menilai sangat baik, dan 52% memberikan penilaian baik, mengindikasikan bahwa fakultas dinilai telah memberikan ruang dialog yang memadai, menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi dalam implementasi mekanisme partisipatif agar seluruh tenaga kependidikan merasakan peluang keterlibatan yang setara. Secara keseluruhan, capaian ini mencerminkan bahwa

budaya kerja yang kolaboratif dan transparan telah berjalan dengan baik dan berkontribusi positif terhadap penguatan layanan pengelolaan SDM di lingkungan fakultas.

G. Kepedulian dan Kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri

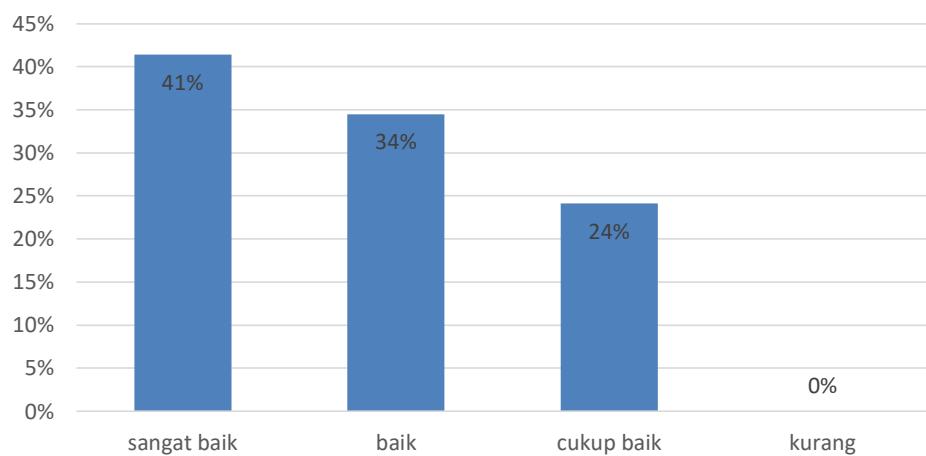


Diagram 7. Persentase Pimpinan Memberikan Kesempatan Bawahan Mengembangkan Diri

Hasil survei menunjukkan bahwa penilaian Tendik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako PNS, PPPK maupun BLU tentang kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri dinilai sangat positif oleh tenaga kependidikan. Sebanyak 41% responden memberi penilaian sangat baik dan 34% menilai baik, yang mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasakan adanya perhatian, fasilitas, dan ruang pengembangan kompetensi dari pimpinan. Sementara itu, 24% responden menilai aspek ini cukup baik, dan tidak ada penilaian kurang. Temuan ini mencerminkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako telah menunjukkan komitmen terhadap pengembangan SDM, meskipun peningkatan tetap diperlukan untuk memastikan seluruh tendik memperoleh akses dan dukungan yang lebih merata dan berkelanjutan.

H. Kesesuaian Insentif,remunerasi,pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan dan Kesesuaian pemberian sanksi (punishment) bagi tenaga kependidikan

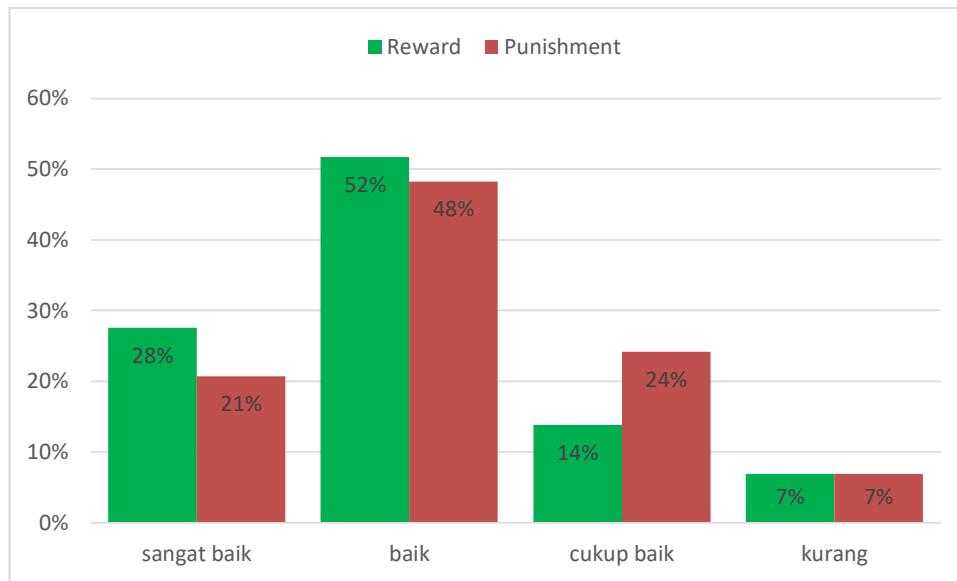


Diagram 8 dan 9. Persentase kesesuaian pemberian reward dan punishment

Dilihat dari kedua pertanyaan yang ditanyakan kepada sampel menunjukkan bahwa kesesuaian insentif, remunerasi, pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan, dinilai positif oleh mayoritas tenaga kependidikan, dengan 52 % yang menyatakan baik dan 28% sangat baik. Meski demikian, masih terdapat penilaian cukup baik (14%) dan kurang (7), yang mengindikasikan perlunya peningkatan pada aspek transparansi dan pemerataan pemberian penghargaan.

Pada aspek pemberian sanksi bagi tendik, mayoritas memberikan penilaian baik (48 %), sangat baik sebesar 21%. Namun, 24% responden menilai cukup baik, dan 7% menyatakan kurang. Ini menunjukkan bahwa mekanisme pemberian sanksi masih perlu diperjelas dan diterapkan secara lebih konsisten. Secara umum, kedua aspek ini dinilai baik, namun peningkatan pada sosialisasi kebijakan dan konsistensi pelaksanaan tetap diperlukan untuk memperkuat persepsi keadilan di lingkungan kerja.

I. Keandalan teknologi informasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako dalam mempermudah pekerjaan dan Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja/fasilitas yang tersedia

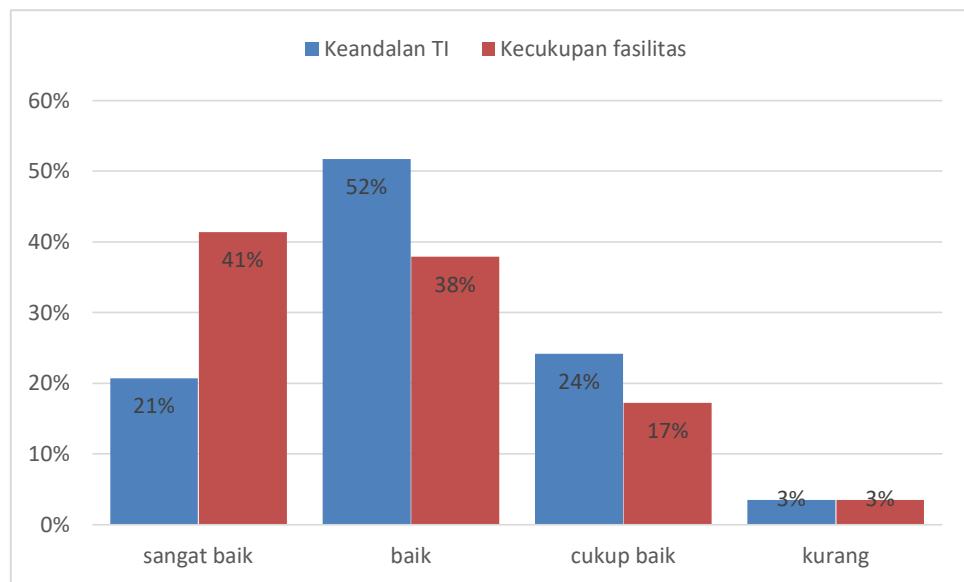


Diagram 10 dan 11. Persentase keandalan, kecukupan fasilitas/ruang kerja

Dari hasil survei menunjukkan bahwa keandalan layanan teknologi informasi UNTAD dinilai sangat positif oleh tenaga kependidikan. Sebagian besar responden menilai aspek ini baik (52%) dan sangat baik (21%), diikuti cukup baik (24%), hanya 3% yang menyatakan kategori kurang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem IT telah berfungsi efektif dalam mendukung kelancaran pekerjaan berbasis data, meskipun perbaikan tetap dapat diarahkan pada kelompok kecil pengguna yang masih mengalami hambatan teknis.

Pada aspek kecukupan dan kenyamanan ruang kerja, mayoritas responden memberikan penilaian positif dengan kategori sangat baik (41%) dan baik (38%). Sebanyak 17% menilai cukup baik, dan hanya 3% yang menganggap kondisi fasilitas masih kurang. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja di lingkungan FISIP UNTAD umumnya telah memadai dan mendukung produktifitas, meskipun terdapat ruang untuk penyempurnaan, guna memastikan kenyamanan yang lebih merata. Secara keseluruhan, kedua aspek tersebut memperlihatkan tingkat kepuasan tinggi dari tenaga kependidikan terhadap dukungan sistem TI dan fasilitas kerja yang tersedia. Dominasi penilaian pada kategori baik hingga sangat

baik mengindikasikan bahwa layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkungan FISIP UNTAD telah berada pada jalur yang tepat. Meski begitu, proporsi kecil responden yang memberikan penilaian cukup baik dan kurang menjadi masukan penting untuk peningkatan layanan guna mencapai kualitas yang lebih optimal dan merata

J. Kritik dan saran anda terkait layanan pengelolaan dan pengembangan SDM.

Berdasarkan masukan yang diberikan responden, terdapat beberapa isu utama yang menjadi perhatian yaitu pengembangan SDM, kualitas fasilitas kerja, dan efektifitas komunikasi internal. Pertama, program pengembangan SDM dinilai belum merata dan belum sepenuhnya menjangkau seluruh tenaga kependidikan. Responden menekankan perlunya akses setara terhadap pelatihan, peningkatan kompetensi teknologi, serta penguatan kapasitas dalam penyusunan laporan kinerja dan akreditas. Hal ini mencerminkan kebutuhan akan strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur, inklusif, dan berkelanjutan

Kedua, aspek fasilitas kerja, terutama jaringan internet, perangkat komputer, dan sarana penunjang lainnya, menjadi keluhan paling dominan. Internet yang tidak stabil, ketersediaan perangkat yang terbatas, serta belum optimalnya aplikasi SIGA8 dinilai menghambat kinerja dan pelayanan administratif. Peningkatan infrastruktur digital dan pemeliharaan fasilitas menjadi kebutuhan mendesak. Ketiga terdapat masukan mengenai komunikasi internal yang dinilai kurang efektif. Responden menyarankan penguatan mekanisme komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk mengurangi potensi miskomunikasi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Secara umum, tenaga kependidikan menekankan pentingnya peningkatan fasilitas pegawai, baik pada tingkat fakultas maupun universitas, untuk mendukung tugas yang dapat dikerjakan secara fleksibel. Selain itu, harapan agar layanan dan sistem di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako terus berkembang tercermin dari banyaknya respon positif yang diikuti dengan dorongan untuk menjadi lebih baik.

BAB III

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei kepuasaan tenaga kependidikan terhadap layanan dan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako, secara umum tingkat kepuasan tendik sangat baik dan baik pada sebagian besar aspek yang diukur. Penilaian positif ini tampak pada aspek kepemimpinan, antara lain keadilan dalam penilaian kinerja, konsistensi penerapan kebijakan, ketegasan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan menerima masukan, serta kedulian pimpinan dalam memberikan dukungan pengembangan diri dan penyelesaian masalah tendik. Selain itu, aspek pendukung layanan seperti keandalan teknologi informasi, kecukupan ruang kerja, ketersediaan fasilitas juga memperoleh penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola SDM di lingkungan fakultas telah berjalan efektif dan mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas tenaga kependidikan. Namun demikian, masih ditemukan penilaian cukup baik dan kurang pada beberapa indikator, terutama terkait kesesuaian pemberian *reward* dan *punishment*, kualitas jaringan internet, ketersediaan perangkat kerja, serta konsistensi komunikasi internal. Kritik dan saran dari tendik menegaskan perlunya peningkatan pemerataan akses pelatihan, penyempurnaan infrastruktur digital, serta penguatan mekanisme komunikasi antar unit. Secara keseluruhan, survei ini menunjukkan adanya capaian positif dalam pengelolaan SDM, namun beberapa aspek perlu ditingkatkan untuk mencapai standar layanan yang lebih optimal dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako semakin lebih baik kedepannya.

B. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi perbaikan yang perlu ditindaklanjuti sebagai berikut :

- Pertama, perlunya penguatan tata kelola dan kepemimpinan terutama meningkatkan konsistensi penerapan kebijakan di seluruh unit kerja, memperkuat komunikasi internal yang lebih terstruktur dan mekanisme umpan balik yang jelas dan mendorong pimpinan unit untuk lebih responsif dalam menangani permasalahan tendik dan memperkuat budaya kerja kolaboratif.
- Kedua, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan khususnya memperluas akses pelatihan bagi seluruh tendik, termasuk peningkatan kompetensi teknologi

informasi, penyusunan laporan, layanan adminitrasi, dan tugas fungsional masing-masing unit serta adanya program pengembangan SDM yang lebih terarah, berkelanjutan dan merata di seluruh unit kerja.

- Ketiga, peningkatan fasilitas dan infrastruktur kerja khususnya perbaikan kualitas jaringan internet, pembaharuan perangkat kerja seperti komputer, laptop, printer dan sarana pendukung administrasi lainnya, serta peningkatan kenyamanan dan kelayakan ruang kerja sesuai standar layanan.
- Keempat, optimalisasi sistem informasi dan administrasi dengan melakukan evaluasi dan perbaikan aplikasi SIGA8 maupun sistem TI lainnya untuk mendukung kelancaran layanan akademik dan administratif, serta memastikan dukungan TI dapat diakses secara merata oleh seluruh tendik.
- Perbaikan sistem Reward dan Punishment dengan memperjelas standar, mekanisme, indikator pemberian penghargaan, dan sanksi agar lebih transparan dan konsisten. Kemudian, melakukan sosialisasi secara berkala agar seluruh tendik memahami prosedur dan dapat merasakan keadilan dalam penerapannya

Demikian hasil survei Evaluasi Tendik Terhadap Pelayanan dan Pengembangan SDM Tahun 2025.