

2025



Universitas Syiah Kuala

Darussalam – Banda Aceh

LAPORAN

Hasil Survei Kepuasan Dosen PRODI MAGISTER FISIKA



Disusun oleh :

Prof. Dr. Muksin, S.Si., M.Si., M.Phil

Dr. Rini Safitri, S.Si., M.Si

Dr. Ir. Didik Sugiyanto, M.T

Rian Nelan Sari, S.Pd.I

FAKULTAS MIPA

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan Hasil Survei: Kepuasan Dosen Prodi Magister Fisika

Tahun : 2024

Darussalam, 24 September 2024

Mengetahui

Koordinator Program Studi



Prof. Dr. Muksin, S.Si., M.Si., M.Phil

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga laporan hasil survei kepuasan mahasiswa Program Studi Magister Fisika ini dapat dilaksanakan dan disusun dengan baik. Laporan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan mahasiswa terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan proses pembelajaran, fasilitas, layanan akademik, serta lingkungan akademik di Program Studi Magister Fisika.

Survei ini dilaksanakan sebagai bagian dari upaya perbaikan dan peningkatan kualitas layanan pendidikan di Program Studi Magister Fisika. Mahasiswa merupakan salah satu pemangku kepentingan utama dalam sistem pendidikan tinggi. Oleh karena itu, melalui survei ini diharapkan masukan yang diberikan oleh mahasiswa dapat menjadi dasar bagi pengembangan program dan kebijakan yang lebih baik guna meningkatkan mutu layanan akademik dan non-akademik.

Kami menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh mahasiswa yang telah berpartisipasi dalam survei ini, serta kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini. Semoga laporan hasil survei ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan mahasiswa Program Studi Magister Fisika.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kontribusi semua pihak yang terlibat. Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu, kami terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan laporan ini di masa yang akan datang. Kami berharap survei ini dapat menjadi salah satu langkah nyata dalam peningkatan mutu pendidikan pada Program Studi Magister Fisika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Syiah Kuala.

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
1. Pendahuluan.....	5
2. Tujuan Survei.....	6
3. Metode Pengolahan Data Survei.....	7
4. Hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan.....	10
5. Rencana Tindak Lanjut.....	30
6. Kesimpulan dan Saran	31

1. Pendahuluan

Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Keberhasilan suatu program studi dalam mencapai tujuan akademiknya tidak hanya bergantung pada mahasiswa, tetapi juga pada peran dosen dan tenaga kependidikan yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif. Oleh karena itu, evaluasi terhadap dosen dan tenaga kependidikan menjadi aspek yang krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Program Studi Magister Fisika.

Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dapat mencerminkan efektivitas kebijakan akademik, kesejahteraan tenaga pendidik, serta dukungan institusi dalam menunjang tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor seperti beban kerja, fasilitas pendukung, sistem administrasi, serta kesempatan pengembangan profesional menjadi elemen yang mempengaruhi tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, diperlukan survei kepuasan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai kondisi kerja serta aspek yang perlu ditingkatkan.

Melalui survei ini, Program Studi Magister Fisika dapat mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, baik dalam hal kebijakan akademik, manajemen sumber daya manusia, maupun fasilitas pendukung. Data yang diperoleh dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kesejahteraan dan efektivitas kerja dosen serta tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran dan pengelolaan akademik.

Selain itu, kepuasan dosen dan tenaga kependidikan juga berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa. Dosen yang merasa didukung dalam pengembangan profesionalnya akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, sedangkan tenaga kependidikan yang puas dengan sistem kerja akan lebih optimal dalam memberikan layanan administratif yang efisien. Oleh karena itu, survei ini memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan akademik yang lebih baik dan berkelanjutan.

Adapun dasar hukum yang melandasi kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

- Pasal 3: Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
- Pasal 35 Ayat (1): Standar nasional pendidikan mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berkelanjutan.

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 - Pasal 52 Ayat (1): Perguruan tinggi wajib menjamin mutu pendidikan tinggi secara sistemik dan berkelanjutan.
 - Pasal 52 Ayat (3): Penjaminan mutu dilakukan untuk memenuhi atau melampaui standar nasional pendidikan tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
 - Pasal 36 Ayat (1): Perguruan tinggi wajib menerapkan sistem penjaminan mutu untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan.
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - Pasal 5: Perguruan tinggi wajib melakukan evaluasi terhadap layanan pendidikan sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu internal.
5. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Magister Fisika ini disusun sebagai bentuk evaluasi dan upaya perbaikan berkelanjutan terhadap layanan akademik dan non-akademik yang diberikan. Melalui survei ini, diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik serta mendukung pencapaian visi dan misi Program Magister Studi Fisika USK

2. Tujuan Survei

Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Magister Fisika dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai tingkat kepuasan mereka terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kebijakan akademik, serta dukungan institusi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil survei ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi program studi dalam merancang strategi peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Secara lebih rinci, tujuan dari survei ini adalah sebagai berikut:

1. Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap kebijakan akademik, sistem administrasi, serta fasilitas pendukung yang tersedia di Program Studi Magister Fisika.

2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan dosen serta tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.
3. Menyediakan data dan informasi sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan mutu lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan.
4. Memberikan rekomendasi kepada pihak pengelola program studi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan motivasi dosen serta tenaga kependidikan.
5. Mendukung peningkatan kualitas layanan akademik dan administrasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kepuasan mahasiswa.

3. Metode Pengolahan Data Survei

Pengolahan data survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Magister Fisika dilakukan secara sistematis guna memastikan hasil yang akurat. Proses pengolahan data ini mencakup beberapa tahapan, mulai dari pengumpulan data, analisis statistik, hingga interpretasi hasil. Survei dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara online. Responden survei terbagi menjadi responden dosen dan responden tenaga kependidikan. Data yang masuk akan diperiksa untuk memastikan kelengkapan dan validitasnya. Jawaban yang tidak lengkap atau tidak relevan akan disaring agar tidak mengganggu keakuratan hasil analisis. Hasil analisis akan divisualisasikan dalam bentuk diagram untuk mempermudah pemahaman terhadap temuan survei. Interpretasi hasil akan dilakukan dengan membandingkan skor kepuasan pada berbagai indikator serta mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan lebih lanjut. Survei dilakukan dengan mengisi formulir dengan instrumentasi seperti berikut:

a. Survei Kepuasan Dosen

Instrumen pertanyaan untuk survei dosen meliputi :

1. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan pembelajaran
2. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
3. Ketersediaan fasilitas pendukung untuk kenyamanan ruang kerja dosen, ruang kuliah dan Laboratorium
4. Ketersediaan workshop/pelatihan untuk peningkatan kapasitas dosen dalam pembelajaran, penelitian dan pengabdian
5. Pemberian bantuan dana/asistensi dalam publikasi karya ilmiah, penerbitan HAKI dan Paten

6. Ketersediaan peralatan laboratorium yang mutakhir untuk pembelajaran dan penelitian
7. Ketersediaan fasilitas umum (jalan, musholla, lahan parkir, kantin, dan toilet) di lingkungan USK yang layak dan bersih
8. Tersedianya workshop terkait pendataan kinerja dosen pada sistem informasi, seperti pengelolaan akun RP2U, FSD, Sister, Scopus, Sinta, GS, dll
9. Ketersedian akses internet yang cepat dan merata
10. Ketersedian sistem informasi yang handal
11. Manajemen pengelolaan aset (seperti : Gedung, Mobil Dinas, Rumah Dinas, Bus, dan Lahan USK)
12. Kemudahan proses kepengurusan pangkat dan jabatan dosen
13. Respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik dan saran
14. Pemberian kesempatan untuk pengembangan diri (mengikuti sekolah lanjut, kursus, pelatihan, seminar, konferensi dan workshop)
15. Seluruh dosen mendapatkan keadilan dalam layanan, dukungan serta akses terhadap sarana dan prasarana
16. Seluruh dosen mendapatkan pelayanan yang baik dan ramah dari staf di USK
17. Penyelenggaraan sistem rekrutmen dosen di USK sesuai kebutuhan dan transparan
18. Pemberian kesempatan untuk pengembangan diri (mengikuti sekolah lanjut, kursus, pelatihan, seminar, konferensi dan workshop)
19. Legalitas kinerja dosen dalam bentuk SK Rektor yang dapat dijadikan sebagai poin kinerja dosen dan renumerasi

Pilihan jawaban untuk survei kepuasan dosen meliputi skala penilaian dari angka 1 sampai 5 yang memiliki arti sebagai berikut:

Angka (1) mewakili kriteria “Kurang”

Angka (2) mewakili kriteria “Cukup”

Angka (3) mewakili kriteria “Baik”

Angka (4) mewakili kriteria “Baik Sekali”

Angka (5) mewakili kriteria “Sangat Baik”

b. Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan

Instrumen pertanyaan untuk survei tenaga kependidikan meliputi :

1. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan tenaga kependidikan yang memadai

2. Pemberian hak pakai rumah dinas kepada dosen dan pegawai yang berhak mendapatkannya
3. Ketersediaan fasilitas umum (jalan, musholla, lahan parkir, kantin, dan toilet) di lingkungan USK yang layak dan bersih
4. Layanan untuk kenaikan pangkat (kemudahan mendapatkan informasi dan bimbingan)
5. Pemberian tugas sesuai dengan bidang keahlian
6. Kemudahan layanan informasi bagi kepegawaian
7. Respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik dan saran
8. Pimpinan merespon dengan cepat permasalahan dalam lingkungan kerja
9. Layanan cepat terhadap kebutuhan tenaga kependidikan
10. Kesempatan untuk pengembangan diri; mengikuti kursus, pelatihan
11. Pemberiaan motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja
12. Kesempatan mengembangkan ide/gagasan dan dialog dengan pimpinan
13. Pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin
14. Suasana dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif
15. Pemberian kesempatan bagi tendik dalam pengembangan karier yang sesuai dengan prestasi kerja
16. Pemberian sanksi atas kinerja yang buruk
17. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik
18. Perhatian dan dukungan pimpinan bagi tenaga kependidikan

Pilihan jawaban untuk survei kepuasan tenaga kependidikan meliputi dua skala penilaian antara lain:

- Skala 1: Tingkat Kepuasan

Skala 1 digunakan untuk mengukur sejauh mana responden merasa puas terhadap aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja dan akademik. Skala ini terdiri dari empat tingkatan yaitu Sangat Puas, Cukup Puas, Puas, Kurang Puas

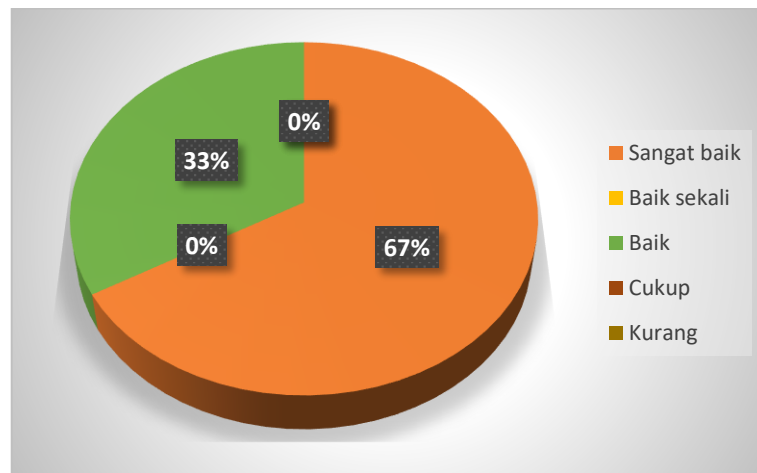
- Skala 2: Tingkat Kepentingan

Skala 2 digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu aspek dianggap penting oleh responden dalam menunjang efektivitas dan kenyamanan mereka dalam bekerja atau menjalankan aktivitas akademik. Skala ini terdiri dari Penting Sekali, Cukup Penting, Penting, Kurang Penting

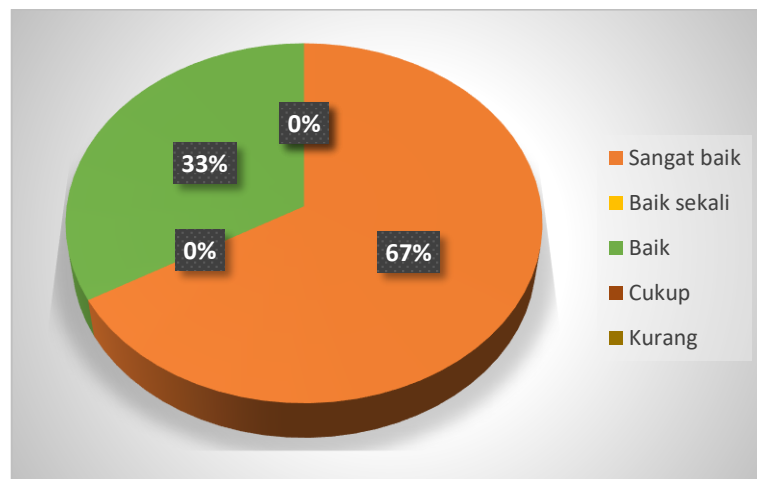
4. Hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

a. Survei Kepuasan Dosen

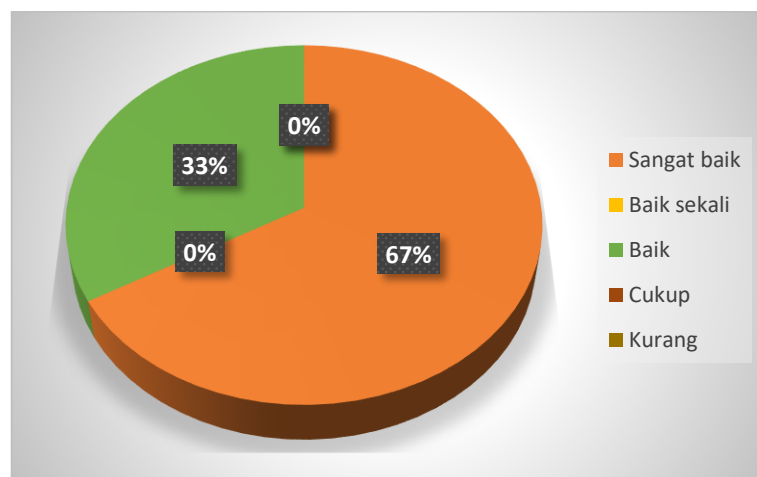
1. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan pembelajaran



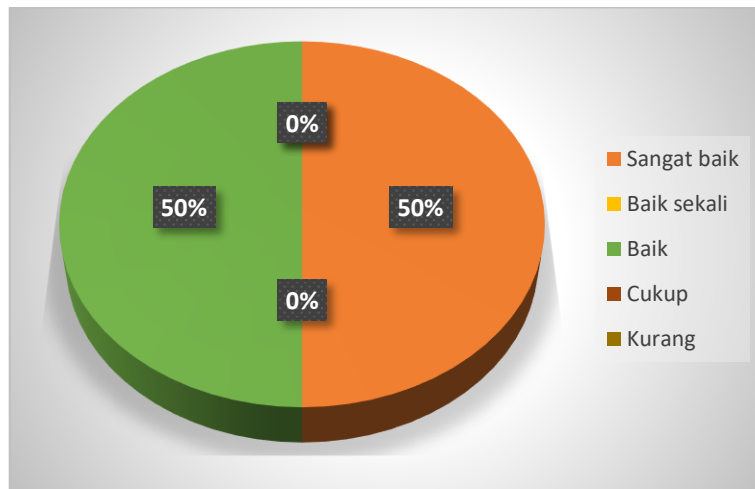
2. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat



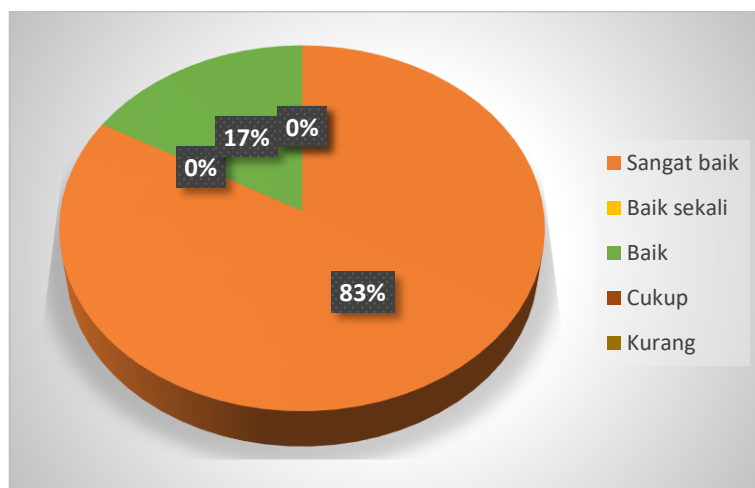
3. Ketersediaan fasilitas pendukung untuk kenyamanan ruang kerja dosen, ruang kuliah dan Laboratorium



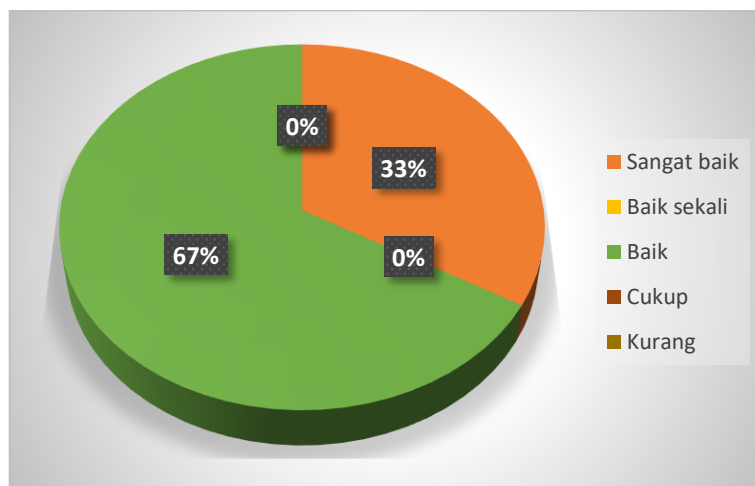
4. Ketersediaan workshop/pelatihan untuk peningkatan kapasitas dosen dalam pembelajaran, penelitian dan pengabdian



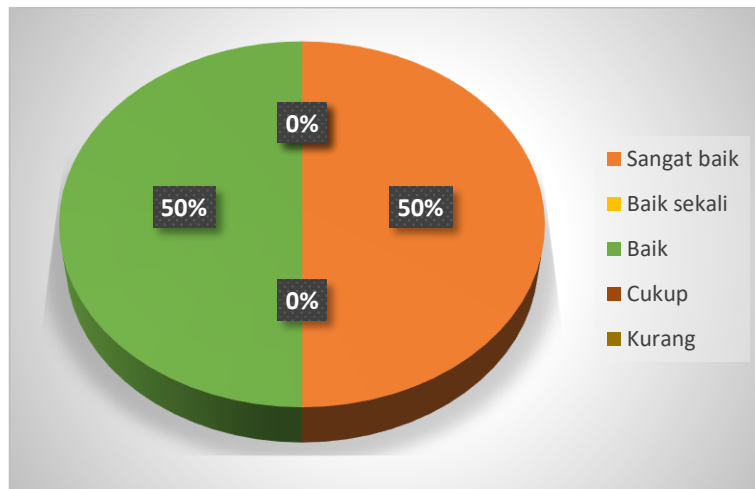
5. Pemberian bantuan dana/asistensi dalam publikasi karya ilmiah, penerbitan HAKI dan Paten



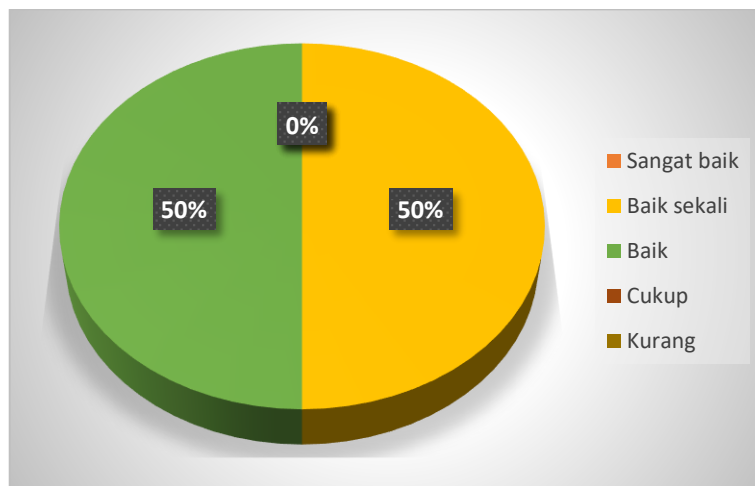
6. Ketersediaan peralatan laboratorium yang mutakhir untuk pembelajaran dan penelitian



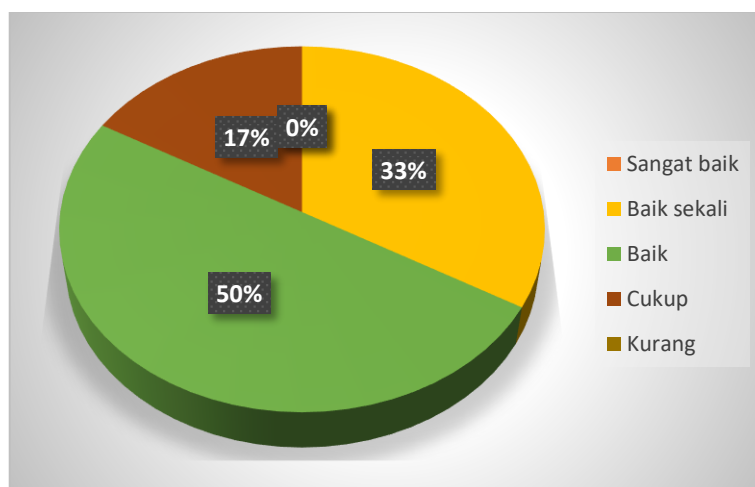
7. Ketersediaan fasilitas umum (jalan, musholla, lahan parkir, kantin, dan toilet) di lingkungan USK yang layak dan bersih



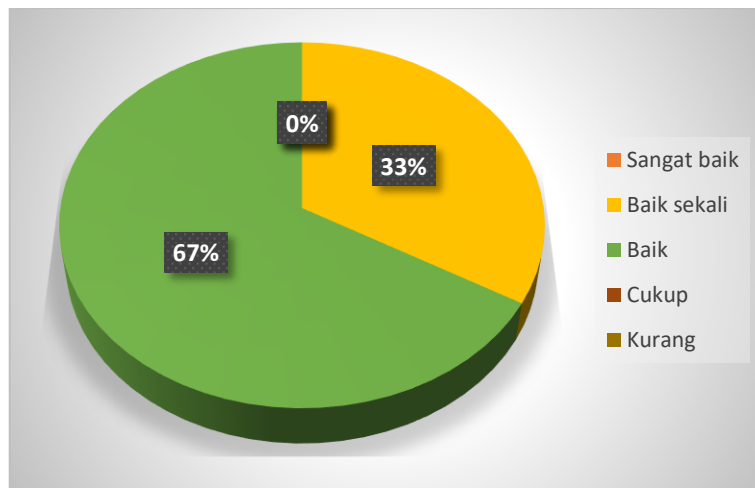
8. Tersedianya workshop terkait pendataan kinerja dosen pada sistem informasi, seperti pengelolaan akun RP2U, FSD, Sister, Scopus, Sinta, GS, dll



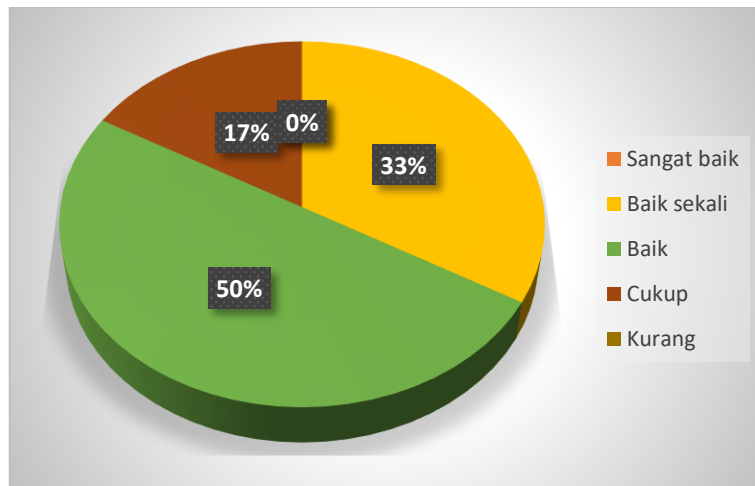
9. Ketersedian akses internet yang cepat dan merata



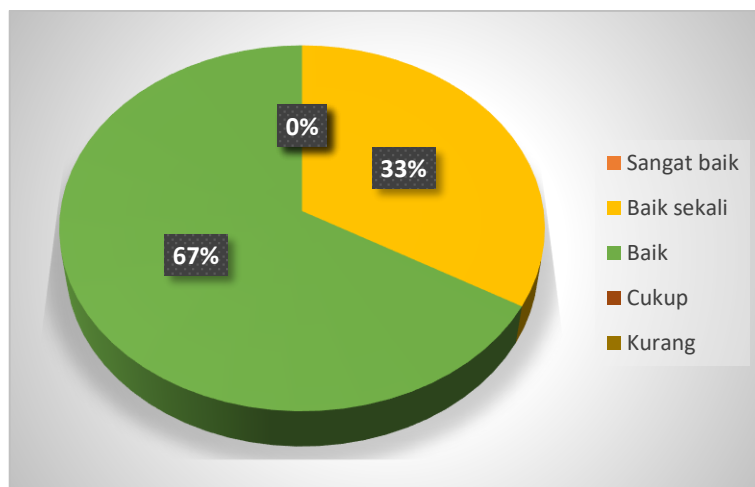
10. Ketersedian sistem informasi yang handal



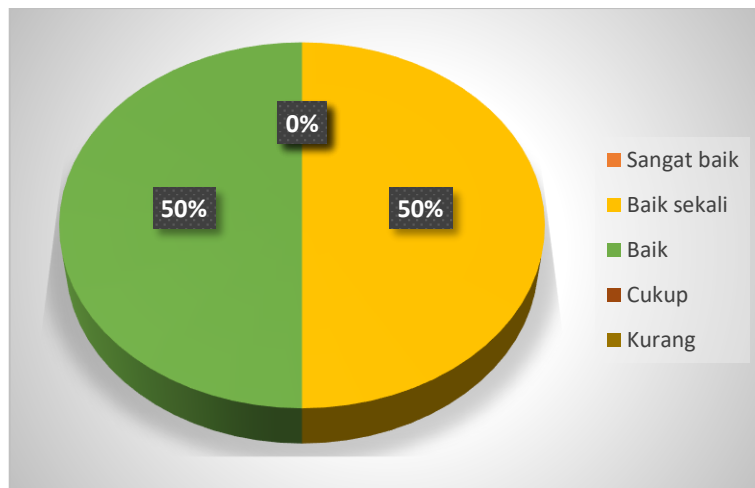
11. Manajemen pengelolaan aset (seperti : Gedung, Mobil Dinas, Rumah Dinas, Bus, dan Lahan USK)



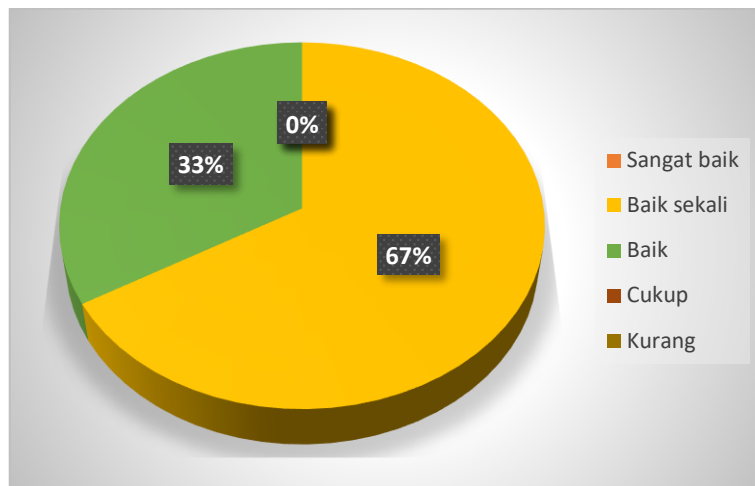
12. Kemudahan proses kepengurusan pangkat dan jabatan dosen



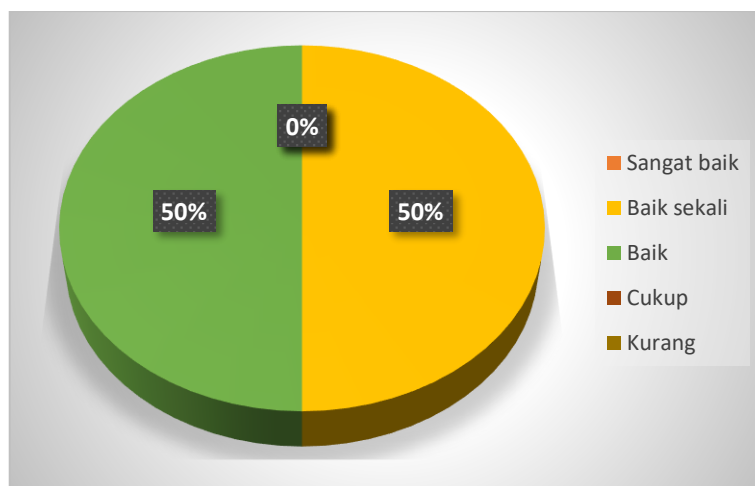
13. Respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik dan saran



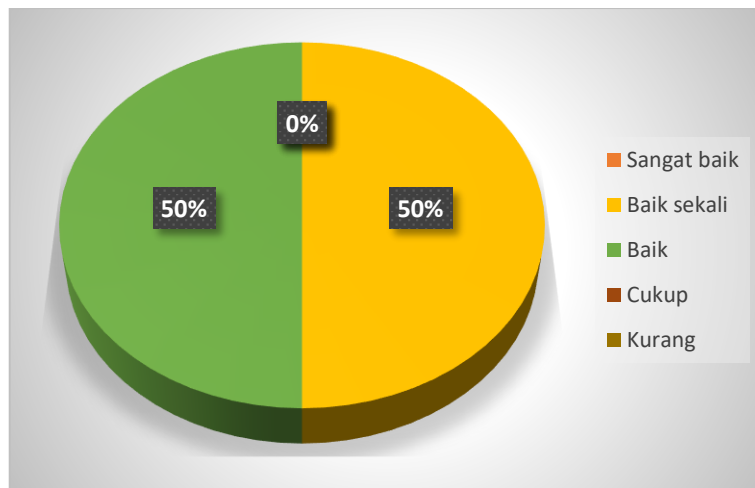
14. Pemberian kesempatan untuk pengembangan diri (mengikuti sekolah lanjut, kursus, pelatihan, seminar, konferensi dan workshop)



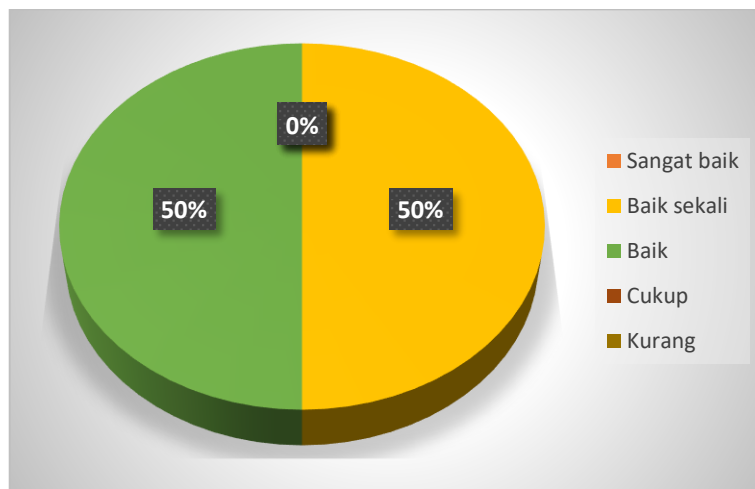
15. Seluruh dosen mendapatkan keadilan dalam layanan, dukungan serta akses terhadap sarana dan prasarana



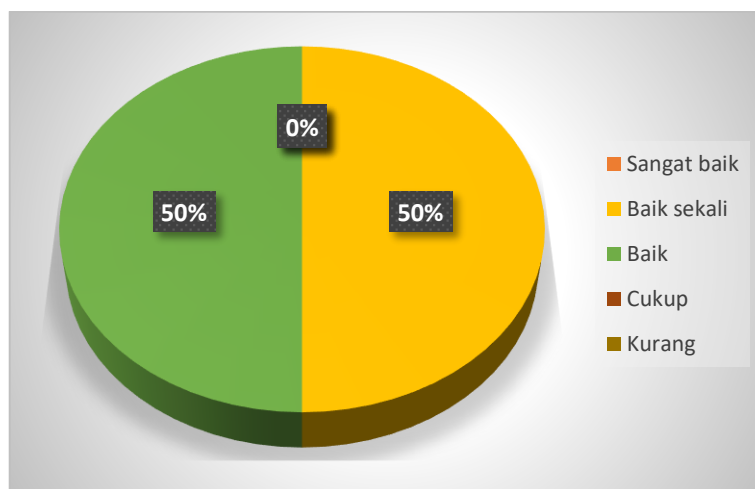
16. Seluruh dosen mendapatkan pelayanan yang baik dan ramah dari staf di USK



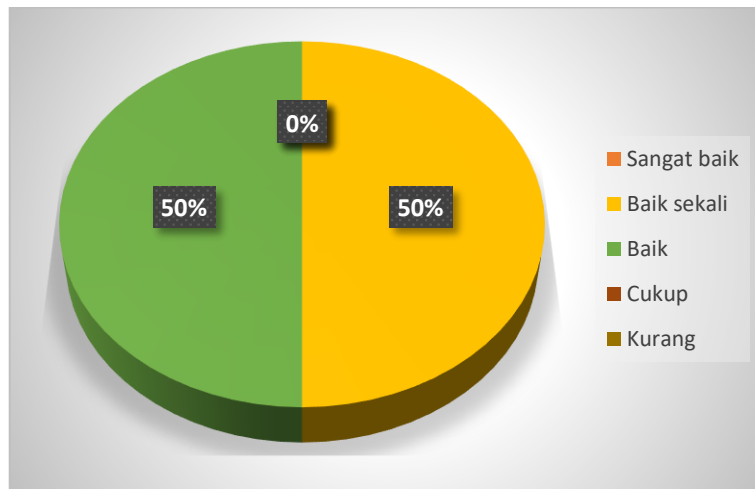
17. Penyelenggaraan sistem rekrutmen dosen di USK sesuai kebutuhan dan transparan



18. Pemberian kesempatan untuk pengembangan diri (mengikuti sekolah lanjut, kursus, pelatihan, seminar, konferensi dan workshop)

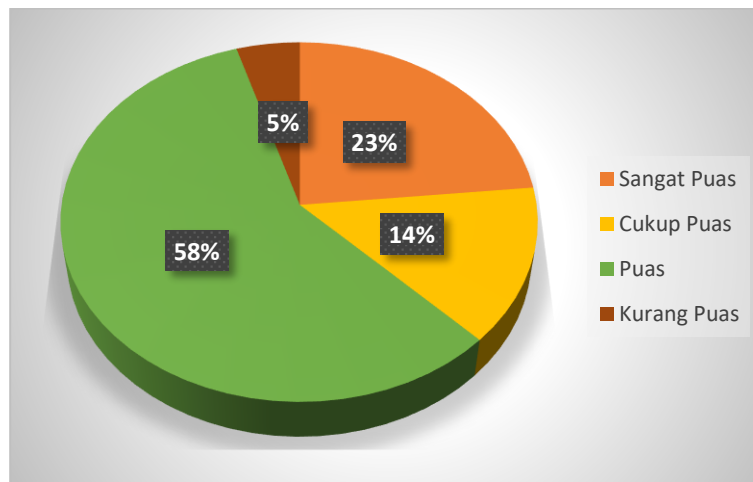


19. Legalitas kinerja dosen dalam bentuk SK Rektor yang dapat dijadikan sebagai poin kinerja dosen dan remunerasi

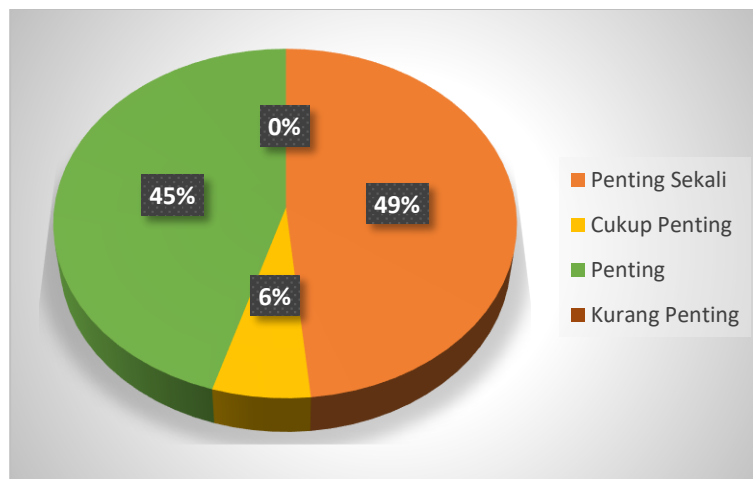


b. Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan

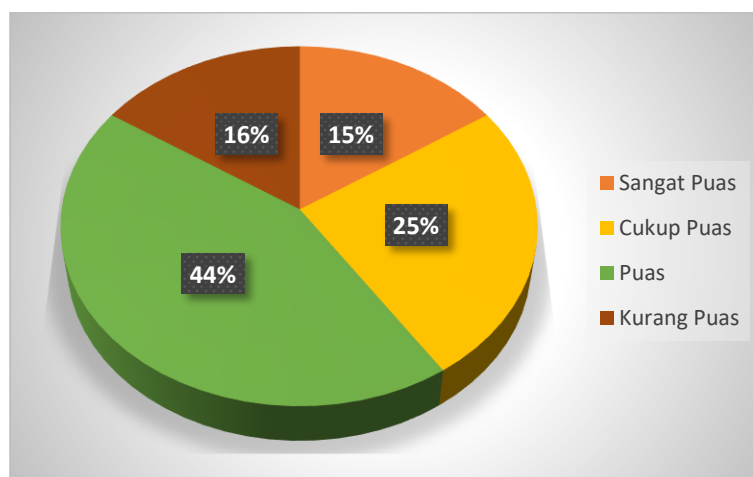
1. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan tenaga kependidikan yang memadai [skala 1]



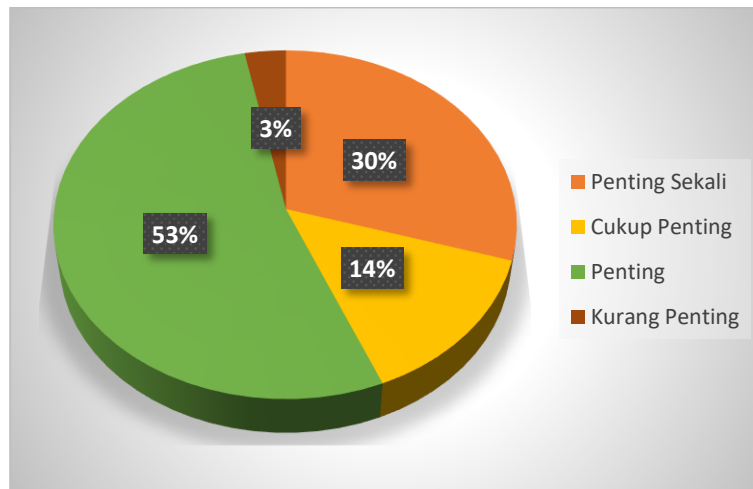
2. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan tenaga kependidikan yang memadai [skala 2]



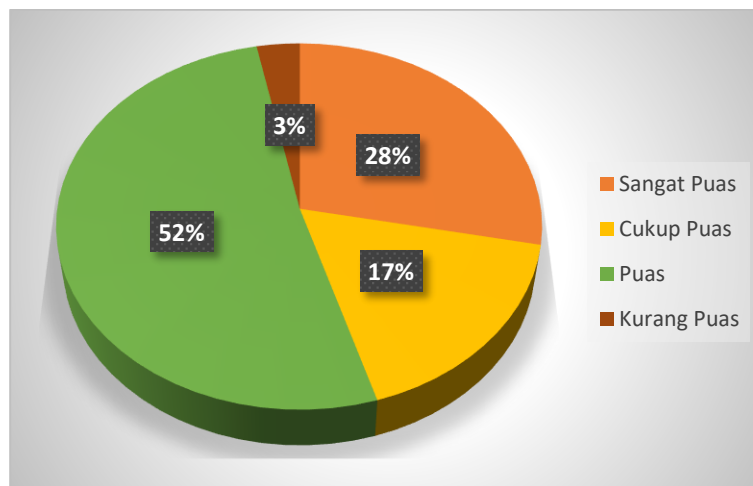
3. Pemberian hak pakai rumah dinas kepada dosen dan pegawai yang berhak mendapatkannya [skala 1]



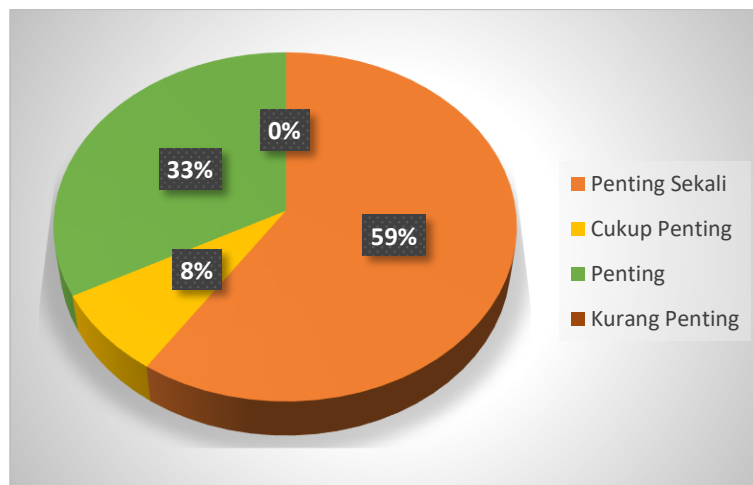
4. Pemberian hak pakai rumah dinas kepada dosen dan pegawai yang berhak mendapatkannya [skala 2]



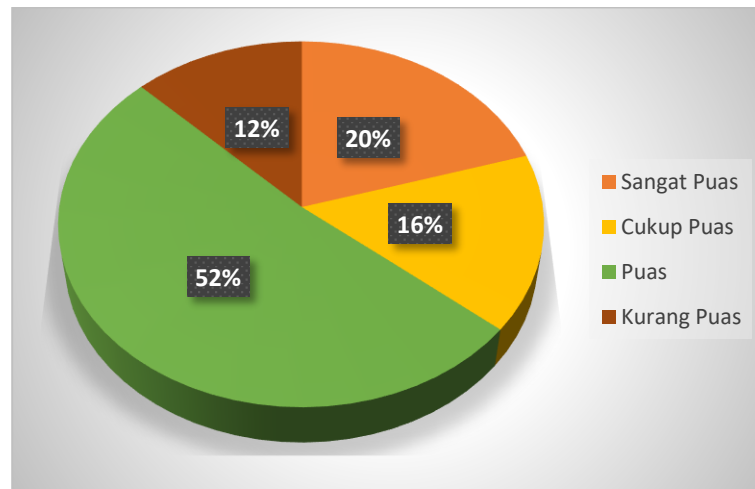
5. Ketersediaan fasilitas umum (jalan, musholla, lahan parkir, kantin, dan toilet) di lingkungan USK yang layak dan bersih [skala 1]



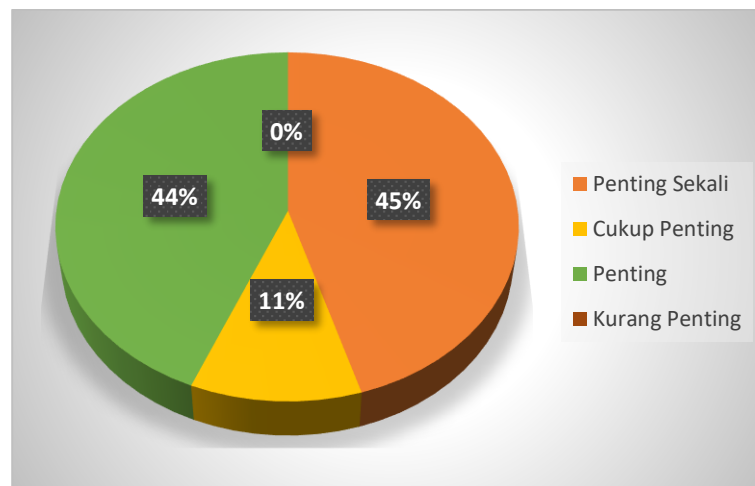
6. Ketersediaan fasilitas umum (jalan, musholla, lahan parkir, kantin, dan toilet) di lingkungan USK yang layak dan bersih [skala 2]



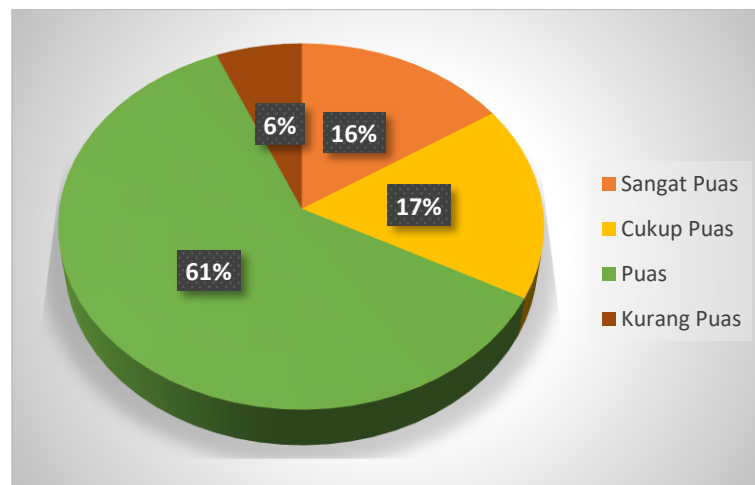
7. Layanan untuk kenaikan pangkat (kemudahan mendapatkan informasi dan bimbingan) [skala 1]



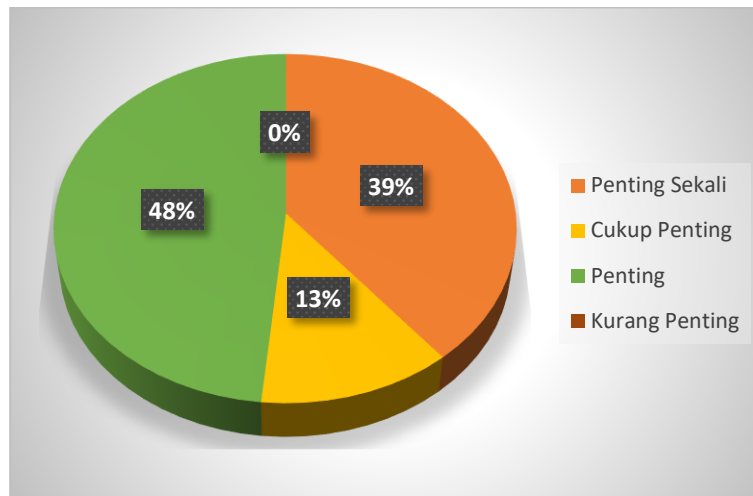
8. Layanan untuk kenaikan pangkat (kemudahan mendapatkan informasi dan bimbingan) [skala 2]



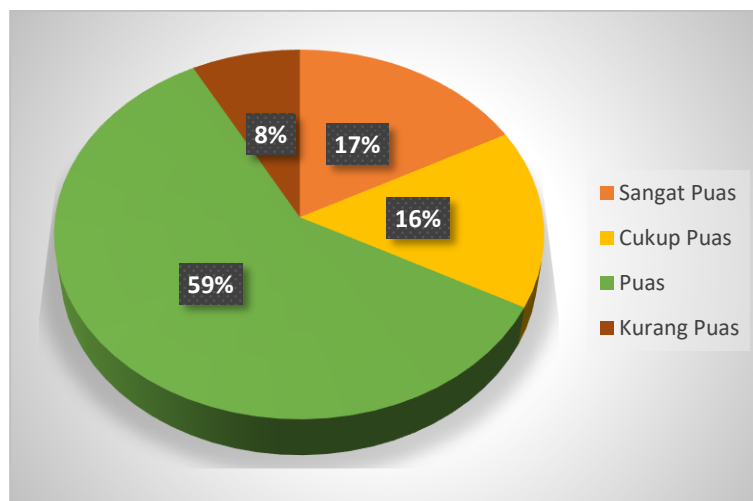
9. Pemberian tugas sesuai dengan bidang keahlian [skala 1]



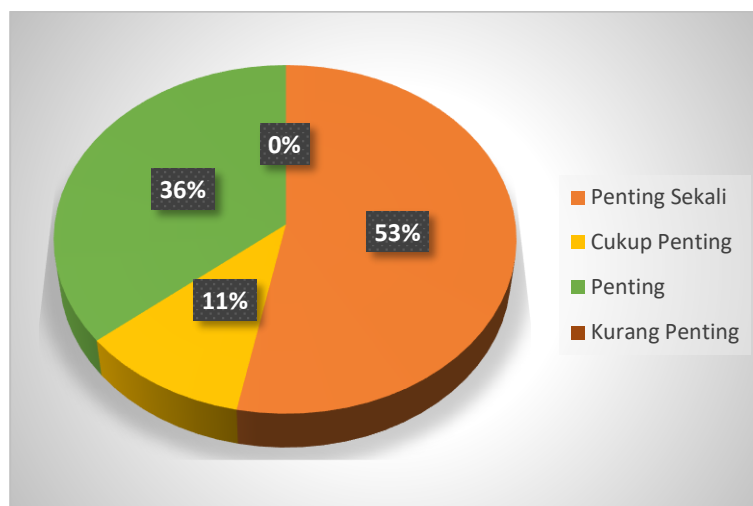
10. Pemberian tugas sesuai dengan bidang keahlian [skala 2]



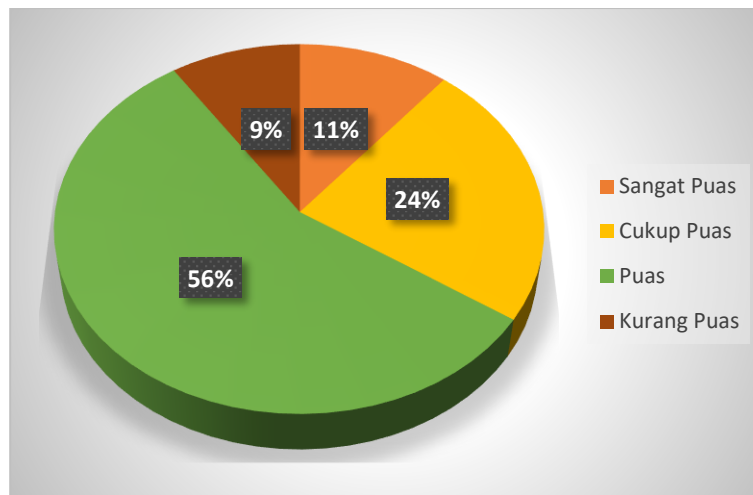
11. Kemudahan layanan informasi bagi kepegawaian [skala 1]



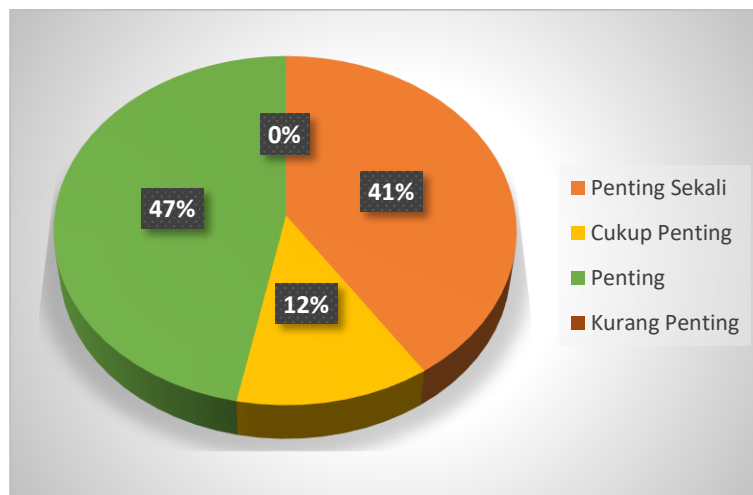
12. Kemudahan layanan informasi bagi kepegawaian [skala 2]



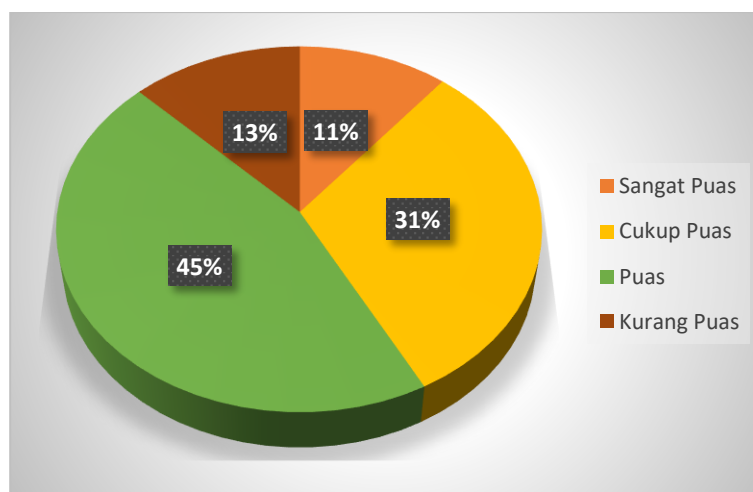
13. Respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik dan saran [skala 1]



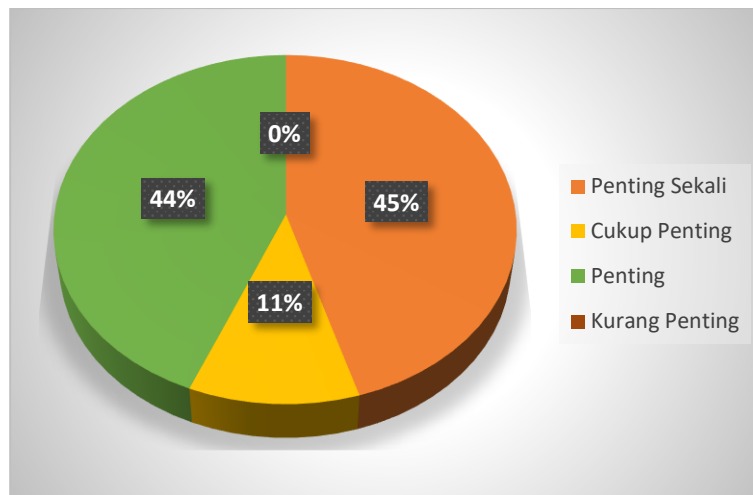
14. Respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik dan saran [skala 2]



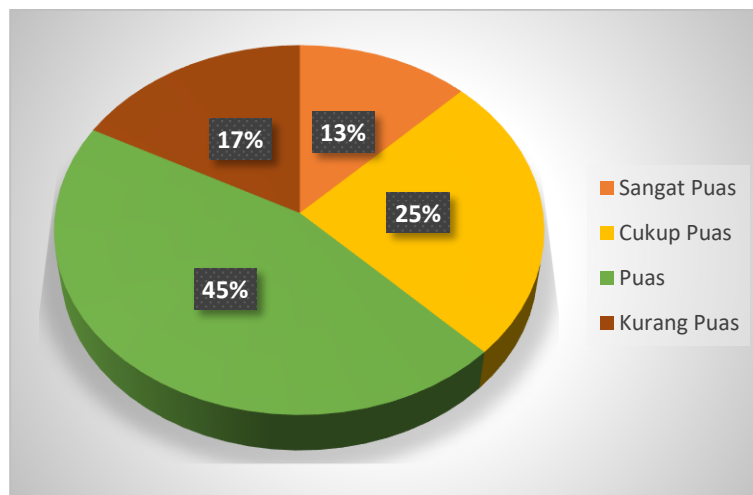
15. Pimpinan merespon dengan cepat permasalahan dalam lingkungan kerja [skala 1]



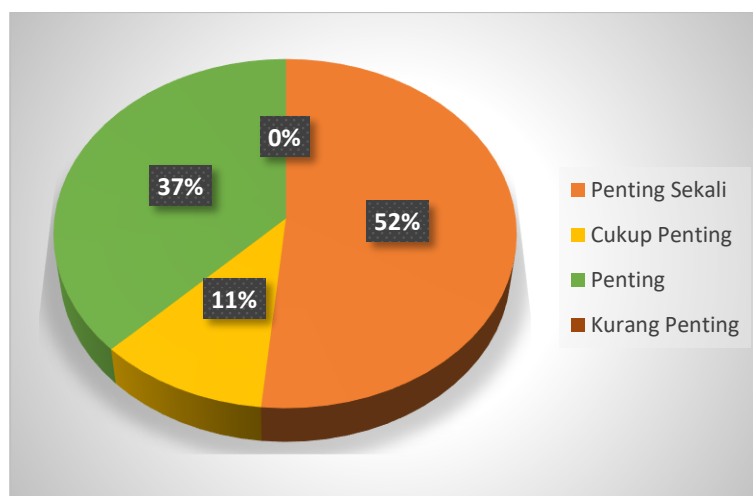
16. Pimpinan merespon dengan cepat permasalahan dalam lingkungan kerja [skala 2]



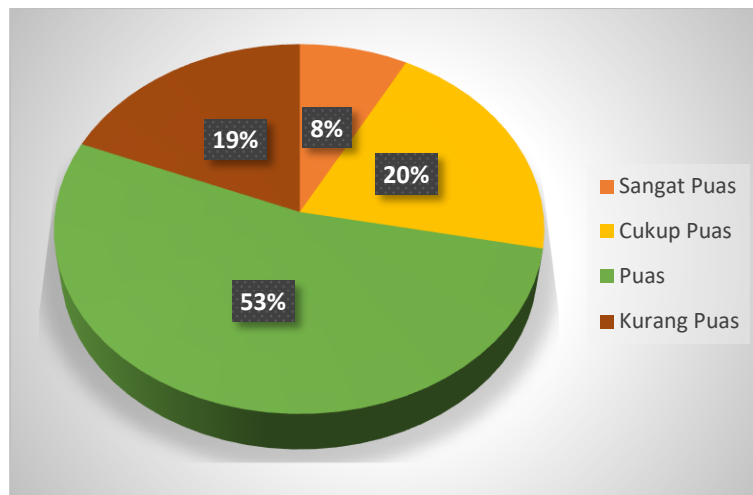
17. Layanan cepat terhadap kebutuhan tenaga kependidikan [skala 1]



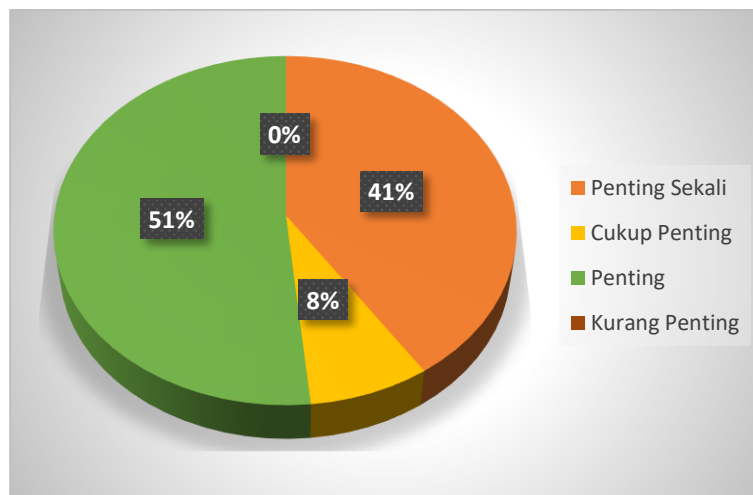
18. Layanan cepat terhadap kebutuhan tenaga kependidikan [skala 2]



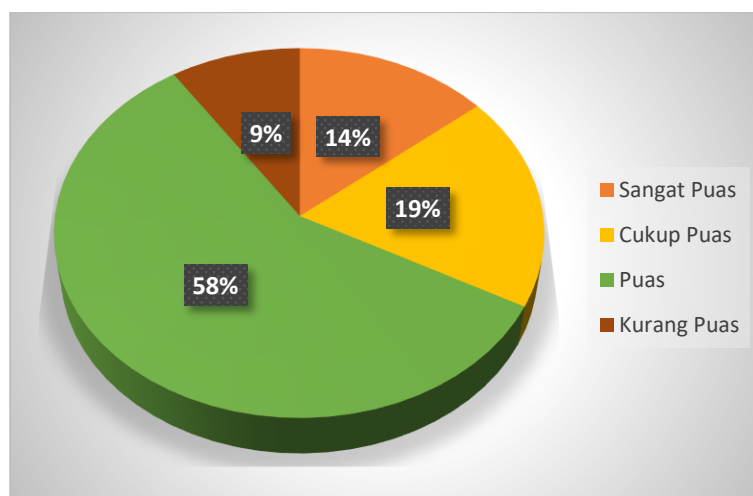
19. Kesempatan untuk pengembangan diri; mengikuti kursus, pelatihan [skala 1]



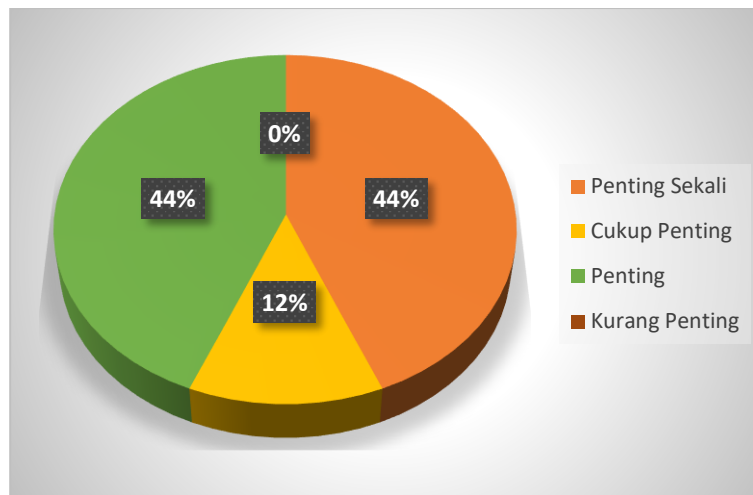
20. Kesempatan untuk pengembangan diri; mengikuti kursus, pelatihan [skala 2]



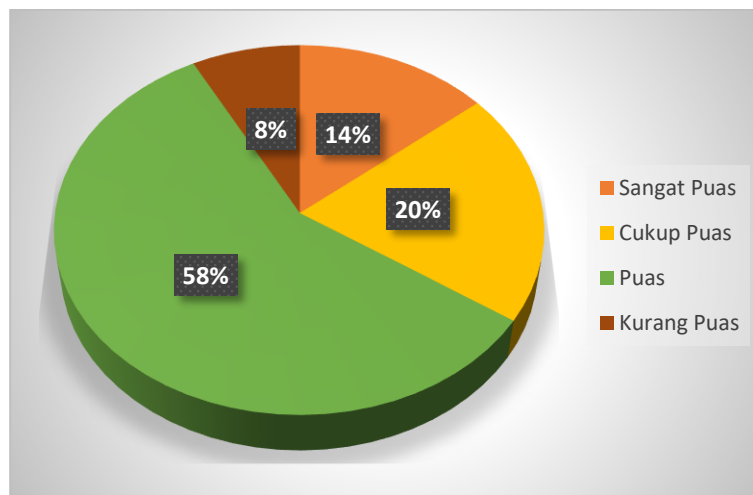
21. Pemberiaan motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja [skala 1]



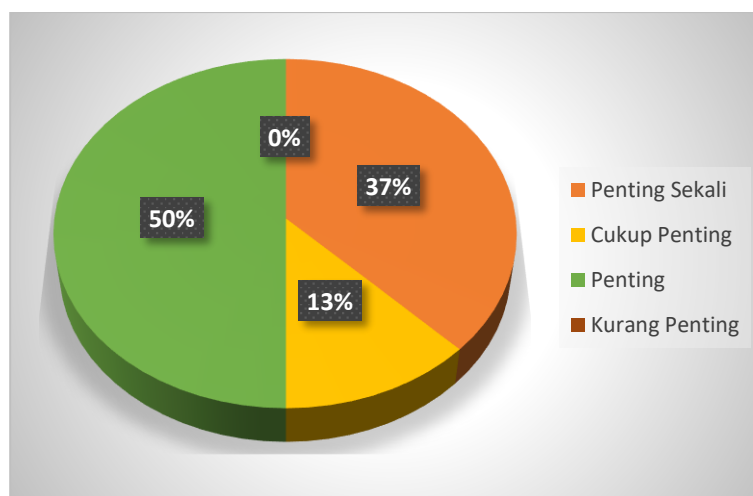
22. Pemberiaan motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja [skala 2]



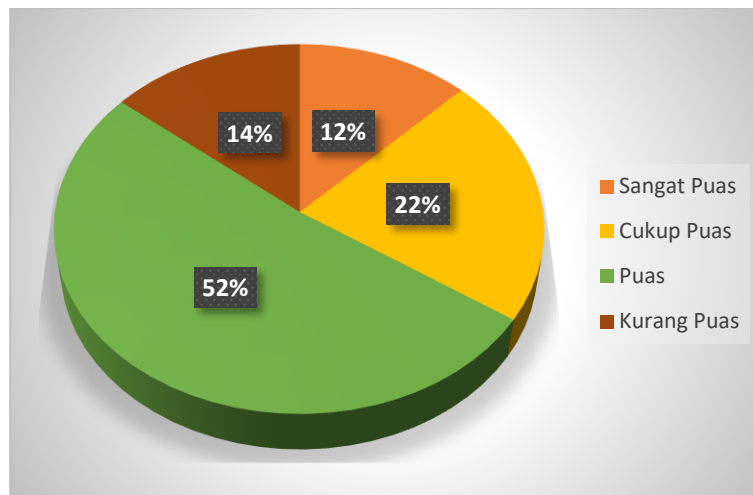
23. Kesempatan mengembangkan ide/gagasan dan dialog dengan pimpinan [skala 1]



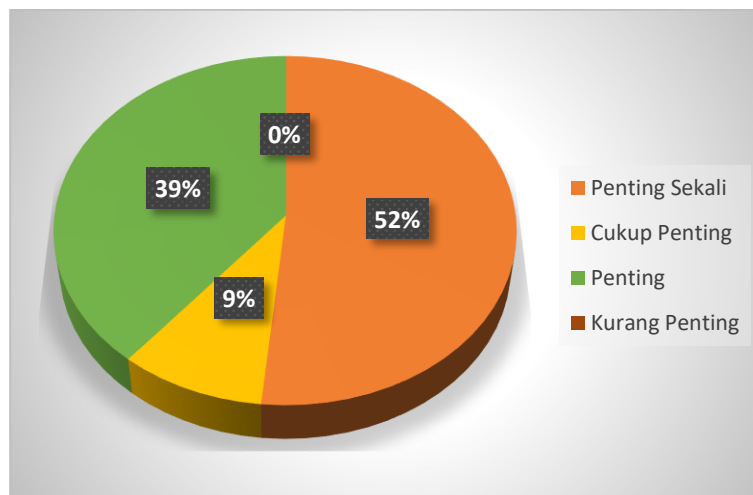
24. Kesempatan mengembangkan ide/gagasan dan dialog dengan pimpinan [skala 2]



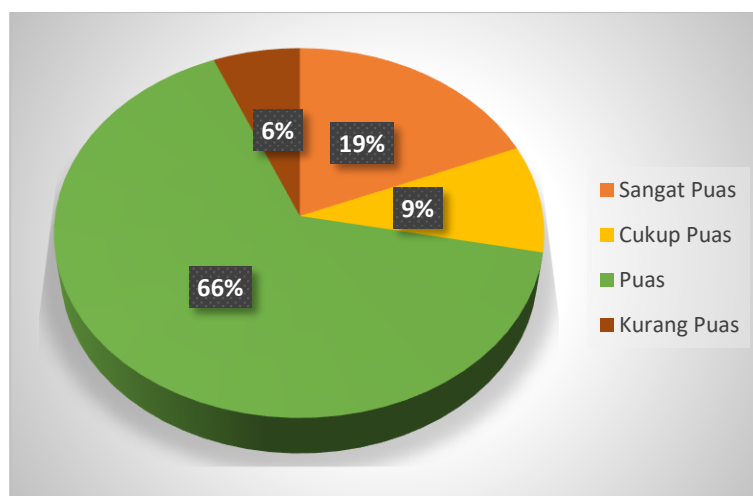
25. Pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin [skala 1]



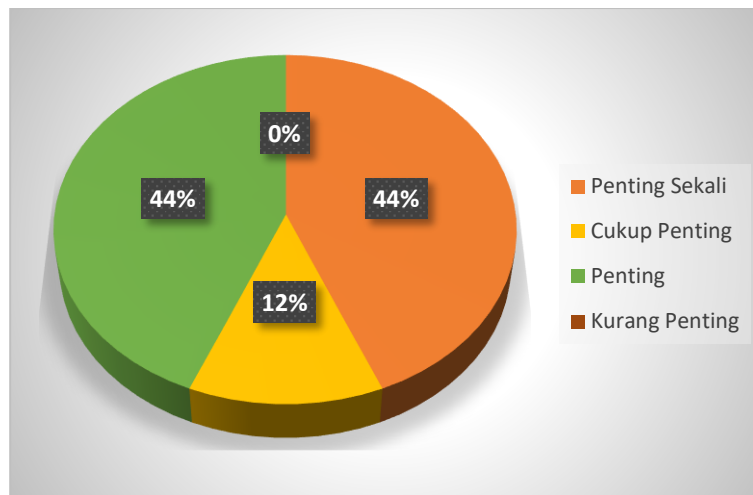
26. Pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin [skala 2]



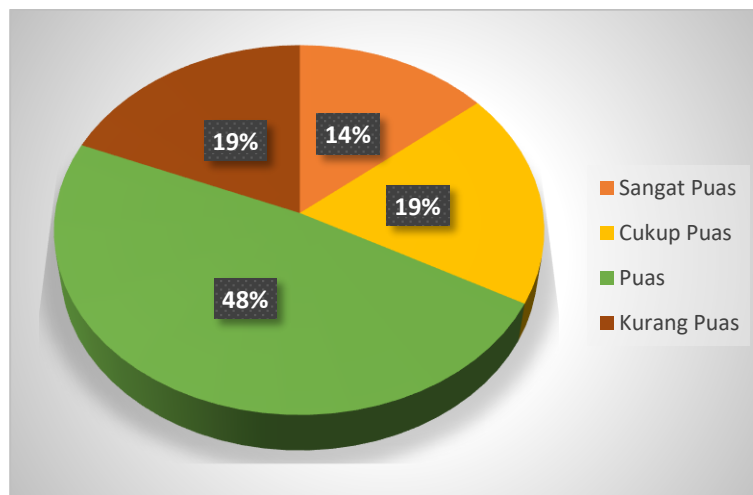
27. Suasana dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif [skala 1]



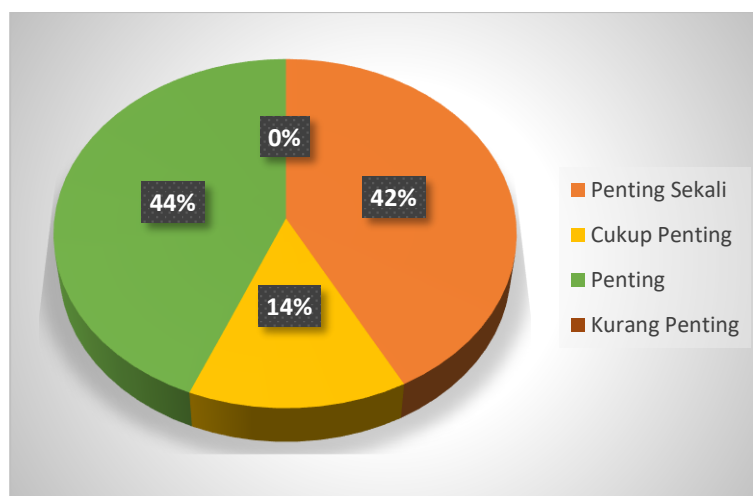
28. Suasana dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif [skala 2]



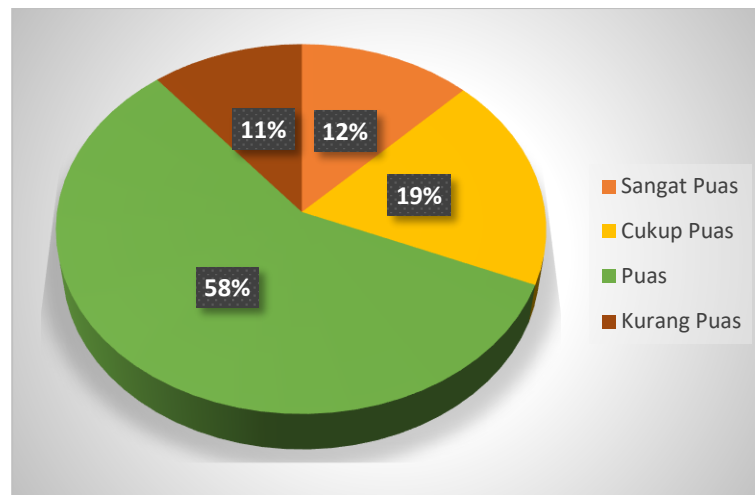
29. Pemberian kesempatan bagi tendik dalam pengembangan karier yang sesuai dengan prestasi kerja [skala 1]



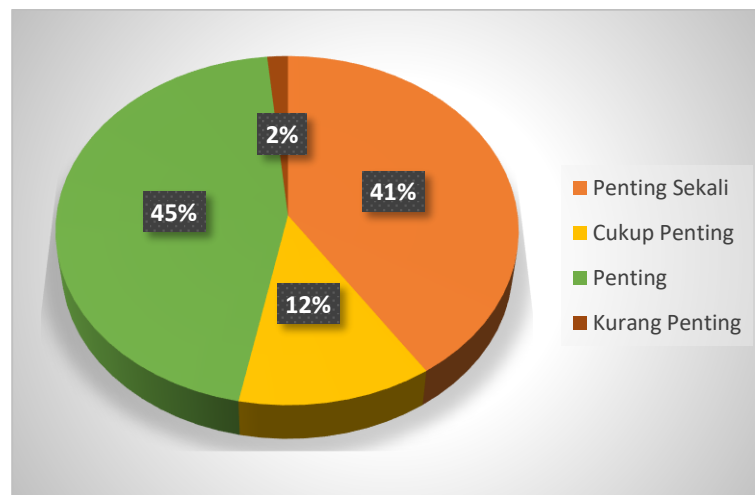
30. Pemberian kesempatan bagi tendik dalam pengembangan karier yang sesuai dengan prestasi kerja [skala 2]



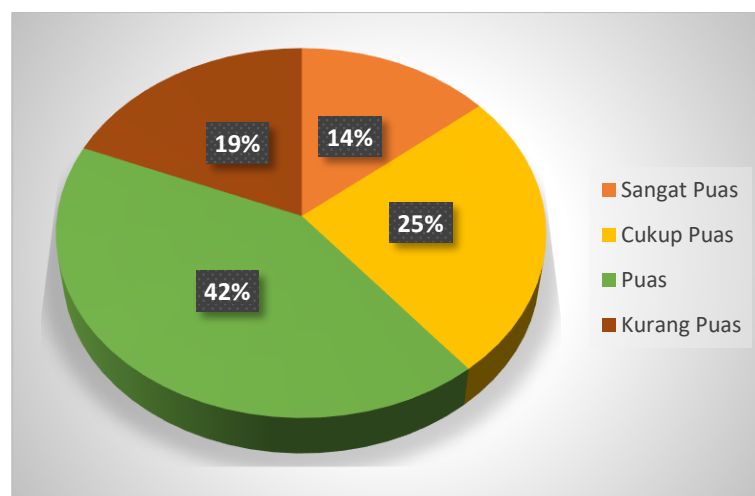
31. Pemberian sanksi atas kinerja yang buruk [skala 1]



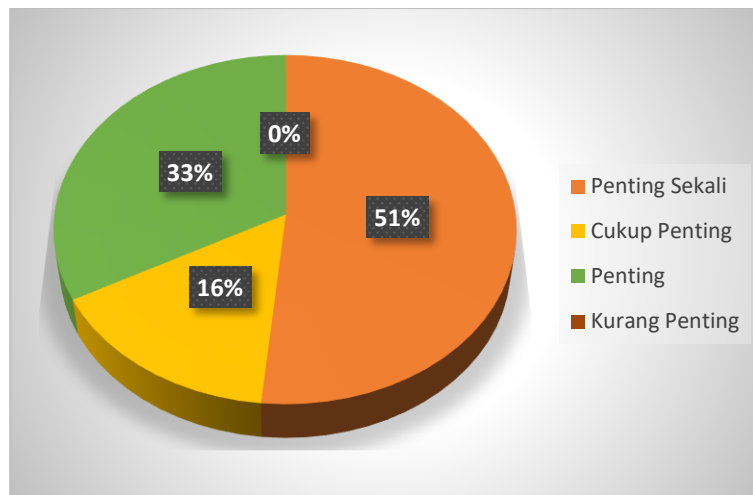
32. Pemberian sanksi atas kinerja yang buruk [skala 2]



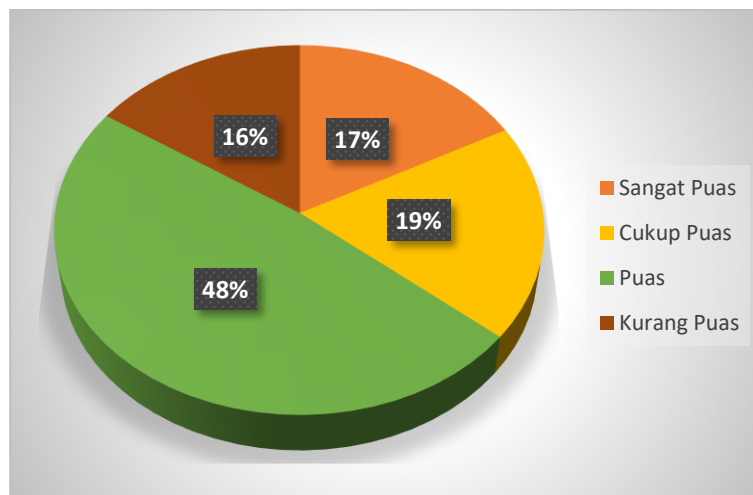
33. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik [skala 1]



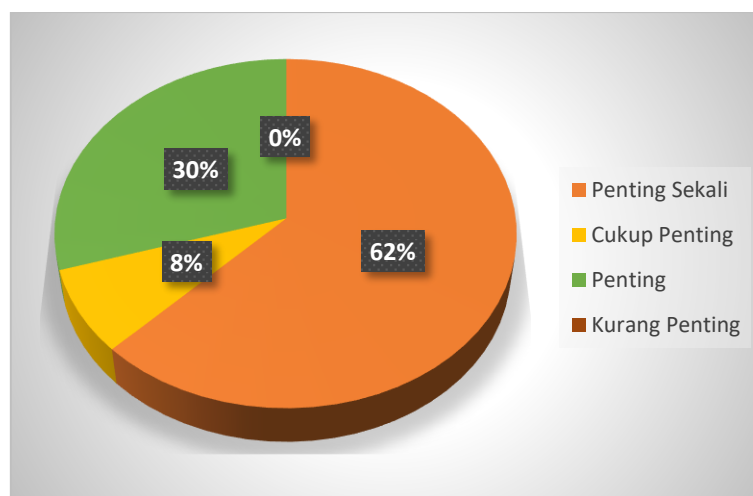
34. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik [skala 2]



35. Perhatian dan dukungan pimpinan bagi tenaga kependidikan [skala 1]



36. Perhatian dan dukungan pimpinan bagi tenaga kependidikan [skala 2]



Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Magister Fisika, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepuasan berada pada kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen dan tenaga kependidikan merasa cukup puas dengan layanan dan fasilitas yang disediakan, meskipun masih terdapat sejumlah aspek yang memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut. Untuk dosen, tingkat kepuasan yang tinggi terlihat pada aspek ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kemudahan dalam proses kepengurusan pangkat dan jabatan, serta tersedianya sistem informasi yang handal seperti RP2U, Sister, dan platform lainnya juga mendapat apresiasi positif. Dosen juga merasakan pelayanan yang baik dan ramah dari staf di lingkungan universitas, serta menilai bahwa sistem rekrutmen dosen telah dilakukan secara transparan dan sesuai kebutuhan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang dinilai kurang memuaskan. Ketersediaan fasilitas umum seperti toilet, musholla, kantin, serta kondisi jalan dan lahan parkir masih perlu ditingkatkan dari segi kebersihan dan kelayakannya. Selain itu, akses internet yang belum merata dan peralatan laboratorium yang belum sepenuhnya mutakhir menjadi kendala yang dirasakan dalam menunjang kegiatan akademik. Respons pimpinan terhadap ide, kritik, dan saran juga masih dirasakan kurang optimal, begitu pula dengan kesempatan pengembangan diri dosen melalui workshop, pelatihan, atau studi lanjut yang belum merata. Hal lain yang juga menjadi perhatian adalah sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja dosen, yang dirasa masih belum sepenuhnya adil dan transparan.

Sementara itu, tenaga kependidikan (tendik) juga menunjukkan tingkat kepuasan yang serupa. Mereka menilai positif pemberian tugas yang sesuai dengan bidang keahlian, kemudahan dalam mengakses layanan informasi kepegawaian, serta kecepatan layanan terhadap kebutuhan mereka di lingkungan kerja. Suasana kerja yang kondusif serta adanya dukungan dari pimpinan dalam pengembangan karier turut memberikan kontribusi terhadap persepsi kepuasan yang baik. Meski demikian, terdapat beberapa catatan penting dari hasil survei ini. Respons pimpinan terhadap gagasan dan ide dari tenaga kependidikan masih dirasakan kurang, demikian pula dengan terbatasnya ruang dialog antara pimpinan dan tendik. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau kegiatan pengembangan diri lainnya juga masih dinilai terbatas. Selain itu, aspek kesejahteraan dan sistem penghargaan atas prestasi kerja juga menjadi hal yang perlu diperbaiki, termasuk pemberian motivasi dan bimbingan yang lebih intensif guna mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil survei ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan saat ini. Temuan ini dapat menjadi bahan

refleksi yang penting bagi Program Studi Magister Fisika, UPPS, dan Universitas Syiah Kuala secara umum, untuk terus melakukan perbaikan yang terarah dan berkelanjutan. Komitmen dalam meningkatkan kualitas layanan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan ruang partisipasi dan penghargaan bagi seluruh sivitas akademika, menjadi kunci dalam mendukung pencapaian tujuan strategis institusi.

5. Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Magister Fisika, berikut adalah rencana tindak lanjut yang akan dilakukan:

- a. Peningkatan Fasilitas dan Sarana Prasarana
 - Mengajukan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas umum seperti jalan, musholla, lahan parkir, kantin, dan toilet agar lebih layak dan nyaman.
 - Menyediakan fasilitas tambahan yang mendukung kenyamanan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Peningkatan Komunikasi dan Transparansi Pimpinan
 - Mengadakan pertemuan rutin antara pimpinan dan tenaga kependidikan untuk mendiskusikan ide, kritik, dan saran.
 - Meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada tenaga kependidikan.
- c. Optimalisasi Layanan Kepegawaian
 - Mempermudah akses layanan kenaikan pangkat dan memberikan bimbingan terkait prosedur kepegawaian.
 - Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang lebih responsif dan mudah digunakan oleh tenaga kependidikan.
- d. Peningkatan Kesempatan Pengembangan Diri
 - Menyediakan lebih banyak kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, kursus, seminar, dan workshop.
 - Menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan untuk memberikan program pengembangan kompetensi yang relevan.
- e. Peningkatan Kesejahteraan dan Motivasi Kerja
 - Meninjau kembali kebijakan pemberian hak-hak kesejahteraan tenaga kependidikan agar lebih adil dan merata.
 - Meningkatkan sistem penghargaan dan apresiasi bagi tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja unggul.

f. Evaluasi dan Monitoring Berkala

- Melakukan survei kepuasan secara berkala untuk memantau efektivitas perbaikan yang telah dilakukan.
- Membentuk tim evaluasi internal untuk memastikan setiap tindak lanjut berjalan sesuai dengan rencana.

6. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Magister Fisika, dapat disimpulkan bahwa secara umum kepuasan berada pada kategori "Baik" dengan beberapa aspek yang memerlukan peningkatan.

- a. Fasilitas dan Sarana Prasarana: Mayoritas responden merasa cukup puas dengan ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, ada beberapa aspek seperti peralatan laboratorium mutakhir dan fasilitas umum yang masih memerlukan peningkatan agar lebih optimal dalam mendukung kegiatan akademik dan penelitian.
- b. Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Responden mengapresiasi adanya workshop dan pelatihan yang mendukung pengembangan kapasitas dosen, meskipun masih terdapat harapan untuk lebih banyak kesempatan dalam pengembangan diri melalui seminar, konferensi, dan pendidikan lanjutan.
- c. Sistem Informasi dan Akses Internet: Ketersediaan sistem informasi yang handal dan akses internet yang cepat mendapat tanggapan yang cukup baik, meskipun masih ada beberapa masukan mengenai distribusi akses yang lebih merata dan stabil.
- d. Manajemen dan Administrasi: Kemudahan dalam proses kepengurusan pangkat dan jabatan, serta pengelolaan aset, dinilai cukup baik. Namun, transparansi dalam rekrutmen dan peningkatan pelayanan administrasi masih dapat ditingkatkan lebih lanjut.
- e. Keadilan dan Dukungan dari Pimpinan: Responden menyatakan bahwa mereka mendapatkan pelayanan yang baik dan ramah dari staf, serta kesempatan yang cukup dalam akses terhadap sarana dan prasarana. Namun, respons pimpinan terhadap kritik dan saran masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif

B. Saran

- Perlu ditingkatkan fasilitas turnitin. Fasilitas turnitin saat ini sangat lamban, hanya bisa dirun untuk satu artikel, tidak bisa run paralel.
- Sebaiknya, setiap SK atau Surat Tugas dikirim langsung ke dosen bersangkutan.
- Secara umum pelayanan dan fasilitas di USK sudah baik, mungkin salah satu saran adalah pengadaan baju seragam bagi teknisi/pranata laboratorium sehingga dapat membangun suasana kerja yang lebih baik.
- Kurangnya perhatian Pimpinan USK terkait kesejahteraan pegawai kontrak, pada hal hampir 60-70% ASN yang ada sudah memasuki masa pensiun dan tidak bisa bekerja secara optimal. Pegawai kontrak bekerja menempati posisi strategis tersebut masih kurang perhatian baik secara Emosional maupun Finansial. Mohon kesetaraan pegawai USK ASN dan non ASN supaya tidak ada gesekan diantara sesama pegawai USK.
- Semoga ada peningkatan kesejahteraan bagi tenaga Kependidikan di lingkungan USK
- Diharapkan media pembantu kerja seperti komputer dan printer disediakan mengikuti perkembangan zaman atau di upgrade sesuai kebutuhan, perangkat yang sudah 10 tahun lebih sebaiknya diganti dengan yang baru, kualitas internet di perbaiki, gaji pokok tendik mohon disesuaikan dengan umr atau mendekati umr.
- Semoga permintaan oleh tendik bisa di tanggapi dengan segera oleh pimpinan, seperti perbaikan alat/bahan/fasilitas guna menunjang kinerja bersama
- Diharapkan untuk sering melakukan pelatihan/pembinaan terkait pelayanan agar memiliki pemahaman yang sama dalam melayani. untuk fasilitas diharapkan selalu tersedia dalam keadaan baik
- Mohon di berikan pelatihan bagi kami PLP dan tenaga teknisi. supaya terampil dan mudah dalam menjalankan praktikum dan penelitian baik dosen dan mahasiswa.