

# LAPORAN

Pelaksanaan Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM



Universitas Kristen Indonesia Toraja  
Lembaga Penjaminan Mutu  
2023

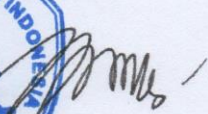
## LEMBAR PENGESAHAN

1. Perguruan Tinggi : Universitas Kristen Indonesia Toraja
2. Unit Pelaksana : Lembaga Penjamin Mutu
3. Judul Laporan : Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM.
4. Penanggung Jawab  
Nama : Dr. Resnita Dewi, S.Si.,M.Hum  
Jabatan : Kepala Lembaga Penjaminan Mutu
5. Pelaksana Survey  
Nama : Chendri Johan, M.T.  
Jabatan : Kabag AMI
6. Tim Ahli  
Nama : Gidion A.N. Pongdatu, S.Kom., M.T.

Menyetujui,  
Wakil Rektor I

Toraja, 28 Juli 2023  
Kepala LPM



  
Eros Lolang, S.Si.,M.T.  
NIDN: 0911056901

  
Dr. Resnita Dewi, S.Si.,M.Hum.  
NIDN : 0909129001

## KATA PENGANTAR

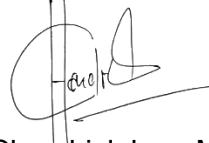
Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmatNya yang tiada terbatas kepada kita semua, sehingga tersusunlah laporan Pelaksanaan Survey "Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM. Survey dilaksanakan selama satu bulan pada Tahun 2023. Kegiatan survey ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dariberbagai pihak, khususnya :

1. Para Pimpinan Fakultas
2. Para Pimpinan Program Studi
3. Para Dosen dan Tenaga Kependidikan yang turutberpartisipasi pada pelaksanaan survey.
4. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak, Tim Survey mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan kerjasamanya. Akhirnya kami berharap, semoga hasil survey ini memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya para pemangku kepentingan yang terkait dengan peningkatan layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkungan UKI Toraja.

Makale , 28 Juli 2023

TIM Pelaksana Survey  
Ketua



Chendri Johan, M.T  
NIDN. 0901019104

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Daftar Isi

Bab I : Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

1.2 Tujuan

1.3 Manfaat

Bab II : Metodologi

2.1 Waktu dan Tempat

2.2 Responden dan Metode Pengambilan Sampel

2.3 Metode dan Instrumen Pengambilan Data

2.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Bab III : Hasil Survey

3.1 Tabulasi Data

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Bab IV : Kesimpulan

Daftar Pustaka

Lampiran 1. Kuesioner Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini, kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, menjadikan perguruan tinggi sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Sementara kualitas SDM yang dihasilkan perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas penyelenggara pendidikan.

Universitas Kristen Indonesia Toraja adalah salah satu Perguruan Tinggi Berbasis Kristen yang terletak di Tana Toraja dan Toraja Utara. Sebagai suatu lembaga kependidikan, UKI Toraja ikut mengemban amanah untuk mencerdaskan bangsa di tengah tantangan dunia yang kian mengglobal. Oleh karena itu, UKI Toraja perlu membuat suatu rencana strategis yang dapat menunjang terwujudnya peran tersebut. UKI Toraja terus dituntut untuk selalu memperbaiki kualitas proses pendidikannya disertai dengan upaya peningkatan relevansinya dalam rangka persaingan global.

UKI Toraja menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas dan bernilai guna bagi masyarakat, dengan kurikulum yang mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan Merdeka Belajar Kampus Merdeka, sesuai dengan program pendidikan yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, baik sektor jasa dan manufaktur, sesuai perkembangan IPTEK yang berstandar nasional.

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia UKI Toraja pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberipenilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Rektor Bidang II dan Sekretaris Rektor yang dikoordinasikan melalui Kepala biro keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf. Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan UKI Toraja. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Persaingan yang semakin ketat menjadikan UKI Toraja harus melakukan peningkatan kinerja melalui SDM nya dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya untuk mencapai kepuasan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM ini bermaksud memberikan gambaran mengenai bagaimana UKI Toraja telah memberikan kepuasan kepada pegawainya melalui fasilitas-fasilitas yang telah diberikan.

Beberapa kegiatan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan antara lain yaitu menambah fasilitas pelatihan

baik untuk dosen (dalam bentuk dana pelatihan untuk pengembangan dan pelatihan-pelatihan untuk mendukung pengusulan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat serta penulisan karya ilmiah) maupun tenaga kependidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi. Pelatihan yang perlu diberikan untuk tenaga kependidikan antara lain yaitu pelatihan personal branding, pelatihan public speaking atau pelatihan regulasi emosi. Kemudian, perlu adanya *feedback* terkait program yang sudah berjalan maupun belum. Selain itu, jumlah dosen yang direkrut perlu diperbanyak mengingat akan ada banyak dosen yang pensiun serta untuk memperbaiki rasio dosen dan mahasiswa.

Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM di UKI Toraja perlu dilaksanakan selain untuk memberikan kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai kinerja sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh universitas, hasil pengukuran dapat mendorong pimpinan universitas dan lembaga/biro/unit untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan serta mendorong pimpinan universitas dan lembaga/biro/unit agar lebih inovatif dalam menjalankan sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia.

## **1.2. Tujuan Kegiatan**

Survey ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kelemahan atau kekuatan dari unit kerja pelayanan;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan.
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

## **1.3. Manfaat Keluaran**

Dokumen hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan UKI Toraja tahun 2023, bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan sumber data informasi dalam pemetaan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

## **BAB II METODOLOGI**

### **2.1 Waktu dan Tempat**

Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM UKI Toraja dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2023. Tim Survey bekerja selama satubulan, bertempat di kantor Lembaga Penjamin Mutu UKI Toraja.

### **2.2 Responden dan Metode Pengambilan Sampel**

Responden dalam survey ini adalah Dosen Program Studi Magister Agroteknologi dan Tenaga Kependidikan Fakultas Pertanian UISU dengan populasi sebanyak 31 responden. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka perlu diambil sejumlah sampel. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada survey ini, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau cacah. Sugiyono (2015) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil".

### **2.3 Metode dan Instrumen Pengambilan Data**

Jumlah kuesioner kembali yang valid adalah sebanyak 31 kuesioner. Distribusi kuesioner dilakukan dengan cara pengisian langsung pada form yang disediakan secara *online*:

<https://forms.gle/mRWTJ2CxTM3eEdAe7>

Instrumen pengambilan data atau kuesioner penilaian berisi deskripsi mengenai pengukuran Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM yang meliputi aspek :

1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
2. Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
3. Skema pemberian *reward and punishment*, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

## 2.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data

### Uji Validitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama ( Sugiyono, 2012 : 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.



### Skala Likert

Tanggapan responden atas setiap item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert, dengan kriteria sebagai berikut:

Tanggapan	Predikat
Sangat Baik	4
Baik	3
Cukup	2
Kurang Baik	1

Data yang diperoleh akan ditabulasi sesuai dengan pilihan jawaban responden dan dilanjutkan dengan perhitungan indeks kepuasan Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDT) melalui perhitungan rata-rata skor jawaban responden sesuai dengan item pertanyaan, dengan rumus:

$$IKDT = \frac{\sum n * S_i}{N}$$

Dimana  $S_i$  = Skor item pertanyaan masing-masing aspek,  $n$  = Predikat item; dan  $N$  = Jumlah responden

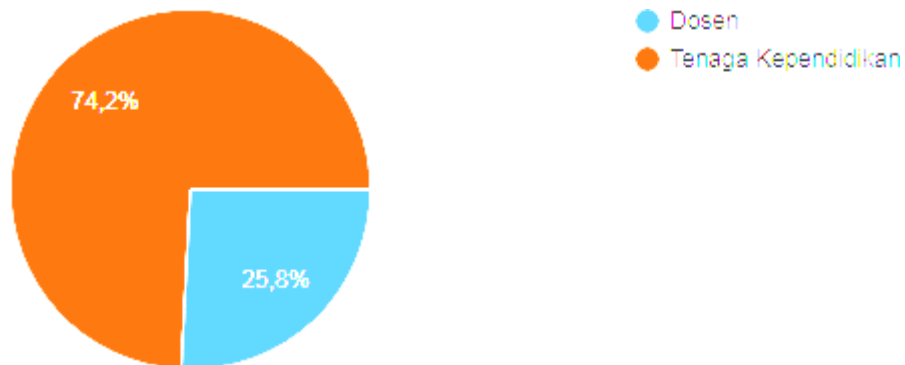
IKDT	Predikat
$\geq 3.25$	Sangat Baik (Sangat Puas)
2.50 - 3.24	Baik (Puas)
1.75 - 2.49	Cukup
1.00 - 1.74	Kurang Baik (Tidak Puas)

## BAB III HASIL SURVEY

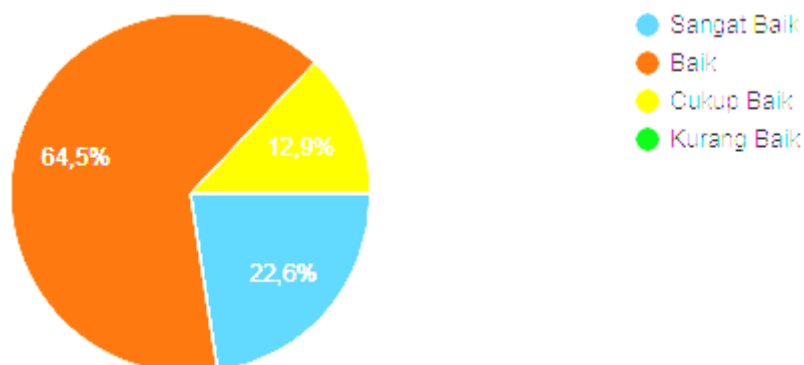
### 3.1 Tabulasi Data

Rekapitulasi hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM dihasilkan data sebagai berikut:

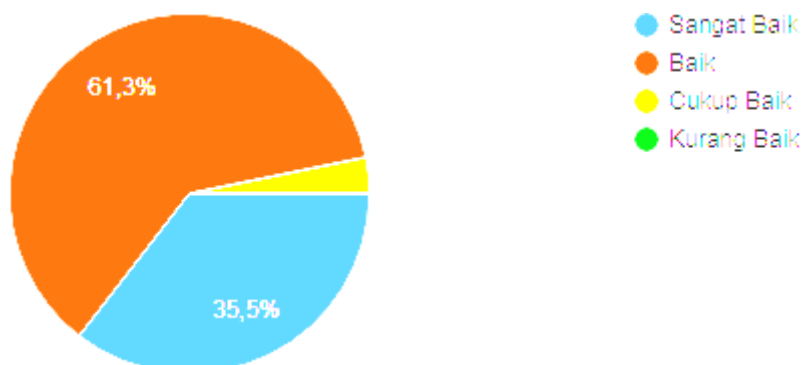
- **Jabatan**



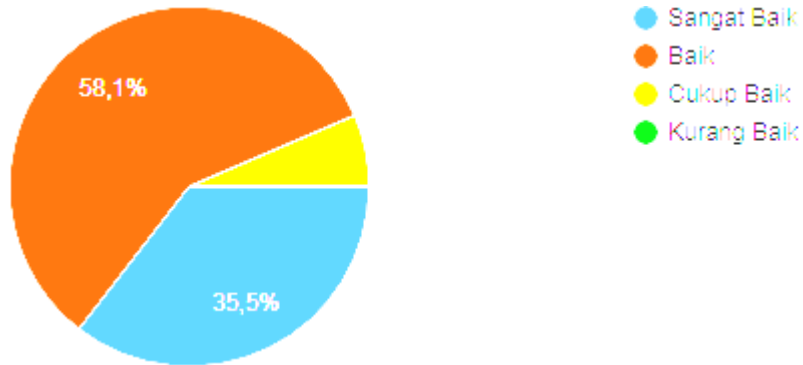
- **Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik**



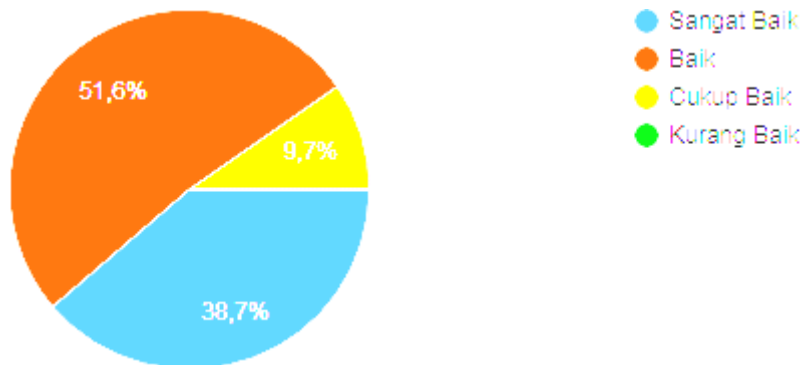
- **Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan**



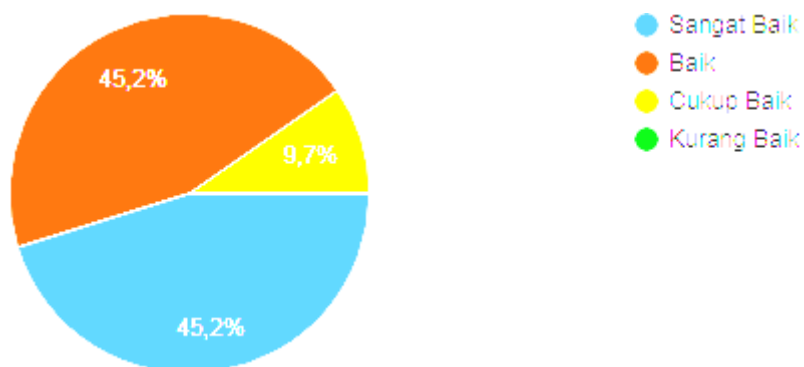
- **Pengangkatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Yayasan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Dekan**



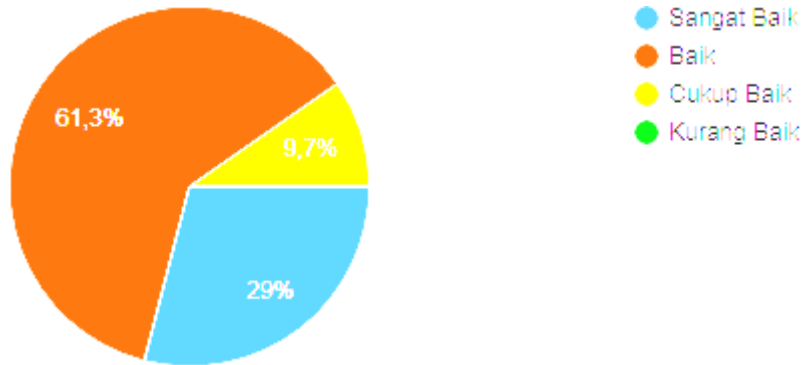
- **Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik**



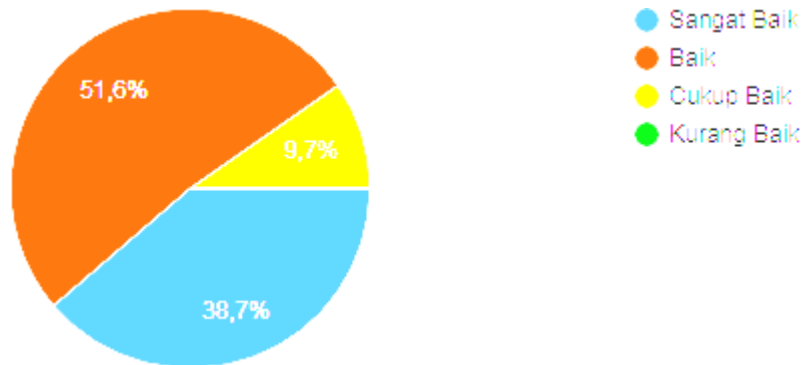
- **Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.) Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik**



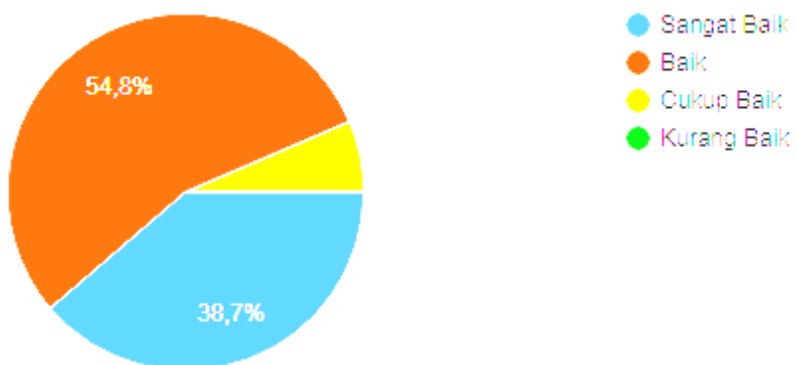
- **Ketersediaan, Kejelasan, dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan**



- **Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan**



- **Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik**



### 3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

- Validitas instrumen:

**Item Total Statistics**

	Corrected Item- Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keputusan
Item-1	0.7412	0.355	Valid
Item-2	0.4539	0.355	Valid
Item-3	0.4583	0.355	Valid
Item-4	0.7259	0.355	Valid
Item-5	0.6611	0.355	Valid
Item-6	0.5894	0.355	Valid
Item-7	0.5947	0.355	Valid
Item-8	0.6598	0.355	Valid
Item-9	0.4292	0.355	Valid
Item-10	0.6186	0.355	Valid

- Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas Instrumen Skala Likert dengan Metode Alpha Cronbach diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar **0,7965**, maka dikatakan item kuesioner survey tersebut menunjukkan tingkat reliabel yang memadai.

Tingkat Kepuasan:

No.	Aspek yang Diukur	Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (%)				Indeks Kepuasan	Tingkat Kepuasan
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang		
1	Sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru sudah terencana dan terlaksana dengan baik	22.58	64.52	12.90	0.00	3.10	Puas
2	Penempatan tugas tenaga baru disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan	35.48	61.29	3.23	0.00	3.32	Sangat Puas
3	Pengangkatan tenaga baru dikukuhkan dengan Surat Keputusan Yayasan dan Penempatan dengan surat Keputusan Dekan	35.48	58.06	6.45	0.00	3.29	Sangat Puas
4	Distribusi tugas dan beban kerja (tupoksi dan kewenangan) disesuaikan dengan kapasitas, dan disusun dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik	38.71	51.61	9.68	0.00	3.29	Sangat Puas
5	Kesempatan mengikuti program Kegiatan pengembangan ( studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.), dilaksanakan dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik	45.16	45.16	9.68	0.00	3.35	Sangat Puas
6	Ketersediaan, kejelasan dan kemudahan Informasidan layanan kenaikan pangkat dan jabatan	29.03	58.06	12.90	0.00	3.16	Puas
7	Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap dan layanan kenaikan pangkat dan jabatan	38.71	51.61	9.68	0.00	3.29	Sangat Puas
8	Kesempatan untuk mengembangkan karier diluar tugas pokok atau	38.71	54.84	6.45	0.00	3.32	Sangat Puas

	menjabat struktural dilaksanakan dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik						
--	---	--	--	--	--	--	--

## **BAB IV KESIMPULAN**

1. Pengukuran tingkat dosen Program Studi Magister Agroteknologi dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas Pertanian UISU dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - 33,87 %** menyatakan Sangat Baik
  - 58,06 %** menyatakan Baik
  - 8,06 %** menyatakan Cukup
  - 0,00 %** menyatakan Kurang Baik
  
2. Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDT) sebesar **3,26**. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi atau tanggapan dosen Program Studi Magister Agroteknologi dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas Pertanian UISU adalah “Sangat Baik” atau “Sangat Puas”.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- BAN PT. 2019. *Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri, Akreditasi Program Studi*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Sugiharto dan Sitinjak. 2006. *LISREL: Linear Structural Relationships*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2012. *Research Methods for Business (Metode Penelitian untuk Bisnis)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Walizer, Michael H. 1987. *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*. Erlangga. Jakarta.

**Lampiran 1 : Kuesioner Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM**

	<b>KUESIONER</b>	<b>Kode</b>	<b>C-4</b>
	<b>Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM</b>	Tanda Tangan Responden	

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Program Studi :

**B. ASPEK PENILAIAN**

Aspek pengukuran (penilaian) : Pengelolaan SDM yang meliputi:

1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
2. Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
3. Skema pemberian *reward and punishment*, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

**C. PETUNJUK PENILAIAN**

Berilah tanda silang pada kotak (  ) yang sesuai dengan penilaian / pendapat saudara, dengan kriteria :

No.	Aspek yang Diukur	Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	Sistem rekrutmen dan seleksi tenaga baru sudah terencana dan terlaksana dengan baik				
2.	Penempatan tugas tenaga baru disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan				

3.	Pengangkatan tenaga baru dikukuhkan dengan Surat Keputusan Yayasan dan Penempatan dengan surat Keputusan Dekan				
4.	Distribusi tugas dan beban kerja (tupoksi dan kewenangan) disesuaikan dengan kapasitas, dan disusun dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik				
5.	Kesempatan mengikuti program Kegiatan pengembangan ( studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.), dilaksanakan dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik				
6.	Ketersediaan, kejelasan dan kemudahan Informasi dan layanan kenaikan pangkat dan jabatan				
7.	Dukungan Fakultas dan Prodi terhadap dan layanan kenaikan pangkat dan jabatan				
8.	Kesempatan untuk mengembangkan karier diluar tugas pokok atau menjabat struktural dilaksanakan dengan prinsip dasar keadilan dan terencana dengan baik				
<b>Jumlah</b>					

**NB:** Mohon di cek kembali, karena seluruh data harus terisi agar dapat diproses lebih lanjut