

**LAPORAN**

# **SURVEI KEPUASAN**

**SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

**TAHUN 2025**



universitas  
MALIKUSSALEH

**LP3M**

Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu  
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Universitas Malikussaleh dapat menyelesaikan Laporan Survei Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun 2025 dengan baik. Laporan ini merupakan bagian dari komitmen Universitas Malikussaleh untuk secara berkelanjutan melakukan evaluasi dan peningkatan mutu pengelolaan SDM, yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan, sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang unggul.

Survei SDM ini dirancang untuk mengukur tingkat kepuasan serta persepsi para dosen dan tenaga kependidikan terhadap kebijakan, sistem pengelolaan, pengembangan karier, serta implementasi nilai-nilai institusi di lingkungan Universitas Malikussaleh. Selain itu, survei ini juga bertujuan untuk menilai pemahaman terhadap Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran (VMTS) universitas, serta penghayatan terhadap nilai-nilai tata kelola "Unimal Hebat" yang menjadi landasan budaya kerja di institusi ini.

Hasil dari survei ini memberikan gambaran yang objektif mengenai kondisi aktual SDM dan persepsi mereka terhadap berbagai aspek manajerial dan organisasi. Temuan-temuan dari survei ini menjadi sangat penting sebagai dasar untuk perumusan kebijakan strategis dan penyusunan rencana tindak lanjut yang terukur dan tepat sasaran. Dengan demikian, hasil survei ini tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi juga menjadi pijakan dalam meningkatkan kualitas layanan, membangun budaya kerja yang sehat dan kolaboratif, serta memperkuat daya saing Universitas Malikussaleh di tingkat nasional dan internasional.

Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan yang telah berpartisipasi dalam survei ini, serta kepada tim Unit Penjaminan Mutu Universitas yang telah menyusun instrumen, mengolah data, dan menyusun laporan ini secara profesional. Partisipasi aktif dan kontribusi seluruh sivitas akademika merupakan kunci keberhasilan dalam menciptakan tata kelola perguruan tinggi yang berintegritas, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi seluruh pemangku kepentingan di Universitas Malikussaleh, dan menjadi bagian dari ikhtiar bersama dalam mewujudkan institusi pendidikan tinggi yang unggul dan bermartabat. Akhir kata, kami mengharapkan umpan balik konstruktif dari seluruh pihak demi perbaikan dan peningkatan kualitas ke depan.

Lhokseumawe, 2025

Rektor Universitas Malikussaleh

DTO

**Prof. Dr. Herman Fithra, S.T., M.T, Asean. Eng**

## DAFTAR ISI

A. Latar Belakang.....	4
B. Instrumen Survei.....	5
C. Hasil Uji Instrumen.....	8
D. Metode Pelaksanaan Survei .....	10
E. Analisis Data Hasil Survei .....	12
F. Tindak Lanjut Survei .....	15

**SURVEI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH  
TAHUN 2025**

**A. Latar Belakang**

Universitas Dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola sumber daya manusia (SDM), Universitas Malikussaleh secara konsisten melakukan evaluasi terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkungan kampus. Sumber daya manusia, dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan, merupakan komponen vital dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bermutu. Oleh karena itu, Universitas Malikussaleh memandang penting untuk menyelenggarakan Survei Kepuasan SDM tahun 2025 guna memperoleh informasi faktual mengenai persepsi, harapan, dan tingkat kepuasan SDM terhadap berbagai aspek manajemen, budaya organisasi, serta pemahaman terhadap arah kebijakan institusi. Survei ini menjadi alat strategis dalam mendeteksi kekuatan dan kelemahan internal di bidang pengelolaan SDM, termasuk proses rekrutmen, pengembangan karier, penilaian kinerja, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, serta implementasi nilai-nilai institusional seperti tata nilai "Unimal Hebat" dan pemahaman terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran (VMTS) universitas.

Tujuan utama dari survei ini adalah untuk mengukur sejauh mana efektivitas pengelolaan SDM yang dijalankan oleh universitas, mencakup kepuasan atas pelayanan birokrasi, pengembangan kapasitas individu, dan peran pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, inklusif, dan mendukung pertumbuhan karier. Selain itu, survei ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana nilai-nilai organisasi telah terinternalisasi di kalangan dosen dan tenaga kependidikan, serta apakah SDM telah memahami dan mengimplementasikan VMTS dalam kegiatan kerja sehari-hari. Tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai institusi menjadi penting sebagai indikator

keberhasilan pembinaan karakter dan arah kerja yang sejalan dengan tujuan strategis universitas.

Manfaat dari survei ini tidak hanya sebatas pengumpulan data, tetapi lebih jauh lagi digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih baik dan berkelanjutan. Hasil survei akan dianalisis secara komprehensif dan menjadi masukan penting bagi pimpinan universitas dalam menyusun langkah perbaikan yang berbasis pada data dan kebutuhan riil di lapangan. Dengan pendekatan ini, universitas dapat merespon secara tepat berbagai isu internal serta mendorong penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan profesional. Di sisi lain, survei ini juga diharapkan mampu meningkatkan partisipasi aktif dan rasa memiliki dari seluruh SDM terhadap institusi, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing Universitas Malikussaleh secara menyeluruh.

Melalui survei ini, Universitas Malikussaleh menegaskan komitmennya dalam membangun tata kelola SDM yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan tinggi. Survei ini juga menjadi refleksi atas perjalanan institusi dalam memajukan budaya kerja yang unggul dan adaptif di tengah dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian, survei kepuasan SDM tahun 2025 ini menjadi instrumen penting untuk mendukung visi universitas menuju institusi pendidikan yang unggul, mandiri, dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional maupun internasional.

## **B. Instrumen Survei**

Pertanyaan Survei Implementasi Tata Nilai UNIMAL Hebat Universitas Malikussaleh yang dapat diajukan kepada dosen, mahasiswa, stakeholder. Pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan indikator SNIKTI, akreditasi, dan SPMI:

1. Anda merasa proses rekrutmen dan seleksi dosen/tendik dilakukan secara transparan dan adil?
  - Ya

- Tidak
2. Apakah sistem penilaian kinerja yang diterapkan universitas sudah mencerminkan capaian kerja Anda secara objektif?
    - Sudah
    - Belum
  3. Apakah Anda mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi?
    - Ya
    - Tidak
  4. Apakah universitas memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja unggul Anda?
    - Ya
    - Tidak
  5. Apakah sistem promosi dan jenjang karier di lingkungan Universitas Malikussaleh sudah jelas dan adil?
    - Sudah
    - Belum
  6. Sejauh mana Anda memahami nilai-nilai dasar dalam Tata Nilai "Unimal Hebat"?
    - Sangat baik
    - Baik
    - Cukup
    - Kurang
    - Tidak Sama Sekali
  7. Apakah Anda merasa nilai-nilai Unimal Hebat diterapkan dalam budaya kerja sehari-hari di unit kerja Anda?
    - Ya
    - Tidak
  8. Apakah pimpinan Anda mencontohkan perilaku sesuai dengan Tata Nilai Unimal Hebat?

- Ya
  - Tidak
9. Apakah nilai integritas dan tanggung jawab tercermin dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kerja Anda?
- Ya
  - Tidak
10. Apakah Anda merasa nilai kolaborasi dan inovasi didorong dalam tim atau unit Anda?
- Ya
  - Tidak
11. Apakah Anda mengetahui dan memahami Visi dan Misi Universitas Malikussaleh?
- Ya
  - Tidak
12. Apakah tujuan strategis universitas disosialisasikan secara jelas kepada dosen dan tenaga kependidikan?
- Ya
  - Tidak
13. Apakah Anda merasa peran dan pekerjaan Anda berkontribusi terhadap pencapaian VMTS universitas?
- Ya
  - Tidak
14. Apakah strategi pengembangan SDM universitas sejalan dengan VMTS yang telah ditetapkan?
- Ya
  - Tidak
15. Sejauh mana Anda dilibatkan dalam proses evaluasi dan perumusan strategi universitas yang berkaitan dengan SDM?
- Sangat baik

- Baik
- Cukup
- Tidak Sama Sekali

### C. Hasil Uji Instrumen

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas Instrumen Survei**

No.	Butir Pertanyaan	Nilai rxy	Simpulan
1	Transparansi Rekrutmen dan Seleksi	0,62	Valid
2	Objektivitas Penilaian Kinerja	0,64	Valid
3	Kesempatan Pengembangan Kompetensi	0,66	Valid
4	Penghargaan atas Kinerja	0,63	Valid
5	Kejelasan Sistem Karier	0,61	Valid
6	Pemahaman Tata Nilai Unimal Hebat	0,65	Valid
7	Implementasi Nilai dalam Budaya Kerja	0,67	Valid
8	Keteladanan Pimpinan	0,66	Valid
9	Nilai Integritas dan Tanggung Jawab	0,64	Valid
10	Nilai Kolaborasi dan Inovasi	0,63	Valid
11	Pemahaman Visi dan Misi	0,68	Valid
12	Sosialisasi Tujuan Strategis	0,65	Valid
13	Kontribusi terhadap VMTS	0,66	Valid
14	Kesesuaian Strategi SDM dengan VMTS	0,67	Valid

15	Keterlibatan dalam Evaluasi dan Perumusan Strategi	0,64	Valid
----	--	------	-------

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Survei**

<b>Nama Instrumen</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach</b>	<b>Simpulan</b>
Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Malikussaleh	0,87	Reliabel, layak digunakan

**Penjelasan:**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen memiliki nilai  $r_{xy}$  berkisar antara 0,61 hingga 0,68, yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,361 ( $n=30$ ;  $\alpha=0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, yaitu aspek SDM, budaya kerja, serta keselarasan dengan VMTS universitas. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data. Validitas yang baik ini memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi nyata di lapangan dan dapat digunakan sebagai dasar analisis yang akurat.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha berada pada kisaran 0,84 hingga 0,90 dengan rata-rata sebesar 0,87. Nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Artinya, setiap item dalam kuesioner memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan tingkat reliabilitas yang sangat kuat ini, instrumen dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur dalam survei, serta mampu menghasilkan data yang konsisten untuk mendukung pengambilan keputusan.

#### **D. Metode Pelaksanaan Survei**

Tujuan survei ini adalah untuk mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia, implementasi tata nilai Unimal Hebat, serta pemahaman terhadap visi, misi, tujuan, dan strategi (VMTS) Universitas Malikussaleh sebagai dasar perbaikan dan pengambilan kebijakan institusional.

Kuesioner berisi 15 pertanyaan yang disebar secara daring melalui platform survei elektronik untuk mempermudah responden dalam mengisi kuesioner kapan saja dan di mana saja. Responden terdiri dari dosen, mahasiswa, stakeholder yang dipilih secara acak dari berbagai fakultas. Jumlah total responden yang dilibatkan dalam survei ini adalah 295 orang, terdiri dari 135 dosen dan 160 mahasiswa.

Prosedur pelaksanaan survei meliputi beberapa tahap, yaitu:

1. Melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan instrumen layak digunakan.
2. Kuesioner dapat diakses melalui lama unimal.ac.id atau melalui barcode yang tersedia setiap fakultas dan unit-unit pelayanan Universitas Malikussaleh.
3. Survei telah dilaksanakan dalam beberapa kali kesempatan secara rutin yang dilaksanakan setiap tahun. Mulai tahun 2023, terjadi perubahan mekanisme dan instrumen karena menyesuaikan dengan perubahan SNIKTI, IAPS 4.0 dan IAPT 3.0. Unit Penjaminan Mutu Universitas menyusun instrumen dan divalidasi oleh berbagai pihak untuk memastikan instrumen valid dan reliabel untuk selanjutnya diubah dalam bentuk Google Form. Unit Penjaminan Mutu Universitas selanjutnya mempublikasikan link survei kepada semua target responden. Adapun cara yang digunakan dalam melaksanakan adalah..
4. Responden mengisi kuesioner sebelum atau setelah mendapatkan pelayanan.

5. Data yang terkumpul akan disimpan secara otomatis di sistem layanan survei unimal.ac.id.
6. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk melihat tingkat kepuasan dan persepsi responden terkait tata nilai di universitas.
7. Hasil survei akan digunakan sebagai dasar untuk perbaikan tata nilai dan implementasi kebijakan tata nilai yang lebih baik di Universitas Malikussaleh.
8. Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah oleh Unit Penjaminan Mutu Universitas untuk disusun sebagai sebuah laporan survei. Laporan survei selanjutnya disampaikan kepada pimpinan universitas dan pimpinan fakultas untuk dapat dilaksanakan tindak lanjut sekaligus sebagai bahan perumusan kebijakan di level universitas dan fakultas. Adapun jumlah responden yang terlibat dalam survei kepuasan dosen terhadap pengelolaan penelitian di Universitas Malikussaleh tahun 2023 adalah sebagai berikut

**Tabel 3 Jumlah Responden Survei**

<b>Responden</b>	<b>Jumlah</b>
Dosen	135
Mahasiswa	160
<b>Total</b>	<b>295</b>

Dalam survei ini, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling acak sederhana untuk memastikan representativitas responden dari berbagai fakultas di Universitas Malikussaleh. Proses dimulai dengan menyusun daftar populasi yang mencakup semua dosen, mahasiswa, dan stakeholder. Selanjutnya, dengan menggunakan perangkat lunak statistik, sejumlah 280 responden dipilih secara acak dari daftar tersebut.

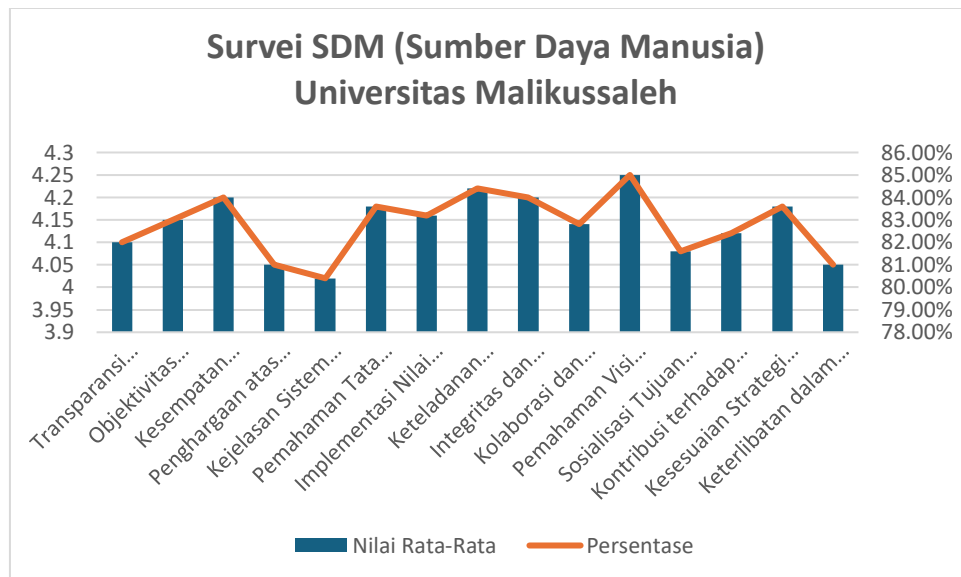
Kriteria pemilihan responden mencakup keberagaman dalam hal jabatan, program studi, dan unit layanan untuk menciptakan variasi dalam data yang

diperoleh. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan inklusif mengenai kepuasan terhadap tata nilai universitas. Selain itu, responden akan diinformasikan mengenai tujuan survei dan diharapkan berpartisipasi secara sukarela untuk menjaga integritas data. Dengan pendekatan ini, hasil survei diharapkan dapat mencerminkan secara akurat tingkat kepuasan dosen, mahasiswa, dan stakeholder terhadap aspek-aspek tata nilai yang telah ditetapkan.

#### E. Analisis Data Hasil Survei

**Tabel 4: Hasil Analisis Data Survei SDM (Sumber Daya Manusia) Universitas Malikussaleh**

No.	Indikator	Nilai Rata-Rata	%
1	Transparansi Rekrutmen dan Seleksi	4,10	82,0%
2	Objektivitas Penilaian Kinerja	4,15	83,0%
3	Kesempatan Pengembangan Kompetensi	4,20	84,0%
4	Penghargaan atas Kinerja	4,05	81,0%
5	Kejelasan Sistem Karier	4,02	80,4%
6	Pemahaman Tata Nilai Unimal Hebat	4,18	83,6%
7	Implementasi Nilai dalam Budaya Kerja	4,16	83,2%
8	Keteladanan Pimpinan	4,22	84,4%
9	Integritas dan Tanggung Jawab	4,20	84,0%
10	Kolaborasi dan Inovasi	4,14	82,8%
11	Pemahaman Visi dan Misi	4,25	85,0%
12	Sosialisasi Tujuan Strategis	4,08	81,6%
13	Kontribusi terhadap VMTS	4,12	82,4%
14	Kesesuaian Strategi SDM dengan VMTS	4,18	83,6%
15	Keterlibatan dalam Evaluasi dan Perumusan Strategi	4,05	81,0%
	<b>Rata-rata</b>	<b>4,13</b>	<b>82,6%</b>



## Analisis Data Survei SDM (Sumber Daya Manusia) Universitas Malikussaleh

Hasil survei kepuasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam implementasi tata nilai Unimal Hebat Universitas Malikussaleh tahun 2025 menunjukkan capaian yang baik dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,13 atau setara dengan 82,6%. Nilai ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden, yang terdiri dari dosen dan mahasiswa, menilai bahwa pengelolaan SDM dan penerapan nilai-nilai institusi telah berjalan dengan cukup optimal dan mampu mendukung kinerja organisasi.

Pada aspek pengelolaan sumber daya manusia, indikator kesempatan pengembangan kompetensi memperoleh nilai cukup tinggi sebesar 4,20, yang menunjukkan bahwa universitas telah memberikan peluang yang baik bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, objektivitas penilaian kinerja juga dinilai baik dengan skor 4,15, yang mencerminkan bahwa sistem evaluasi

kinerja telah berjalan secara adil dan transparan. Namun demikian, indikator terkait sistem penghargaan (4,05) dan kejelasan jenjang karier (4,02) masih memperoleh nilai relatif lebih rendah. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam sistem apresiasi dan kejelasan arah pengembangan karier agar dapat lebih memotivasi kinerja pegawai.

Pada aspek tata nilai Unimal Hebat, hasil survei menunjukkan bahwa pemahaman terhadap nilai-nilai tersebut berada pada kategori baik dengan nilai 4,18. Implementasi nilai dalam budaya kerja sehari-hari juga dinilai positif dengan skor 4,16. Keteladanan pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai tersebut memperoleh nilai 4,22, yang menunjukkan bahwa pimpinan telah berperan aktif dalam menjadi contoh bagi sivitas akademika. Selain itu, nilai integritas dan tanggung jawab (4,20) serta kolaborasi dan inovasi (4,14) menunjukkan bahwa budaya kerja di lingkungan universitas telah mencerminkan nilai-nilai yang diharapkan, meskipun masih perlu penguatan dalam aspek inovasi.

Dalam aspek pemahaman dan implementasi VMTS, indikator pemahaman visi dan misi memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,25, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memahami arah dan tujuan institusi dengan baik. Namun demikian, sosialisasi tujuan strategis (4,08) dan keterlibatan dalam perumusan strategi (4,05) masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemahaman sudah baik, keterlibatan aktif sivitas akademika dalam proses perencanaan strategis masih belum optimal.

Kesesuaian strategi pengembangan SDM dengan VMTS memperoleh nilai 4,18, yang menandakan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia telah selaras dengan arah strategis universitas. Selain itu, kontribusi individu terhadap pencapaian VMTS juga dinilai cukup baik dengan skor 4,12, yang menunjukkan adanya kesadaran akan peran masing-masing dalam mendukung tujuan institusi.

## F. Tindak Lanjut Survei

Berdasarkan hasil survei kepuasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam implementasi tata nilai Unimal Hebat Universitas Malikussaleh tahun 2025 dengan capaian rata-rata 4,13 (82,6%), diperlukan langkah tindak lanjut yang sistematis untuk mempertahankan kinerja yang sudah baik serta meningkatkan aspek yang masih relatif rendah. Tindak lanjut ini difokuskan pada penguatan sistem penghargaan, pengembangan karier, internalisasi tata nilai, serta peningkatan partisipasi dalam perencanaan strategis.

Pada aspek pengelolaan SDM, universitas perlu memperbaiki sistem penghargaan dan pengakuan kinerja agar lebih transparan, adil, dan berbasis capaian yang terukur. Langkah konkret yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun skema penghargaan berbasis kinerja (*performance-based reward*) yang mencakup insentif finansial maupun non-finansial, seperti penghargaan tahunan, promosi jabatan, atau kesempatan mengikuti program pengembangan profesional. Selain itu, perlu dilakukan penyusunan peta jalur karier (*career path*) yang jelas bagi dosen dan tenaga kependidikan, sehingga setiap individu memiliki arah pengembangan yang terstruktur dan terukur.

Dalam aspek pengembangan kompetensi, meskipun telah dinilai baik, universitas perlu memperluas akses terhadap pelatihan berbasis kebutuhan (*needs-based training*). Program pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan kompetensi digital, penelitian, manajemen, serta *soft skills* seperti kepemimpinan dan komunikasi. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa program yang dilaksanakan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Pada aspek tata nilai Unimal Hebat, diperlukan penguatan internalisasi nilai melalui berbagai program yang berkelanjutan. Universitas dapat menyelenggarakan workshop, seminar, dan kampanye internal yang menekankan pentingnya nilai integritas, kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab. Pimpinan di setiap unit kerja perlu terus menjadi role model dalam penerapan nilai-nilai tersebut. Selain itu, integrasi tata nilai dalam sistem

penilaian kinerja juga perlu dilakukan agar implementasinya dapat terukur dan konsisten di seluruh unit.

Dalam aspek VMTS, meskipun tingkat pemahaman sudah tinggi, perlu ditingkatkan keterlibatan sivitas akademika dalam proses perencanaan dan evaluasi strategi. Universitas dapat membentuk forum diskusi strategis atau *focus group discussion* (FGD) yang melibatkan dosen dan tenaga kependidikan dalam penyusunan rencana strategis. Selain itu, sosialisasi tujuan strategis perlu dilakukan secara lebih intensif melalui berbagai media, seperti portal resmi, workshop, dan pertemuan rutin di tingkat fakultas dan unit kerja.

Untuk memastikan keselarasan antara strategi SDM dan VMTS, universitas perlu menyusun roadmap pengembangan SDM yang terintegrasi dengan rencana strategis institusi. Roadmap ini harus mencakup target kompetensi, indikator kinerja, serta mekanisme evaluasi yang jelas. Monitoring dan evaluasi terhadap implementasi roadmap perlu dilakukan secara berkala oleh Unit Penjaminan Mutu untuk memastikan keberlanjutan program.

Sebagai langkah pendukung, universitas juga perlu mengembangkan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi untuk memudahkan pengelolaan data kinerja, pelatihan, serta pengembangan karier. Sistem ini akan membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data dan meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM.

Secara keseluruhan, tindak lanjut ini harus dituangkan dalam rencana aksi yang jelas dan terukur, dengan melibatkan seluruh unit kerja. Dengan pendekatan perbaikan berkelanjutan, diharapkan Universitas Malikussaleh dapat meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, memperkuat budaya kerja berbasis nilai, serta memastikan ketercapaian VMTS secara optimal dan berkelanjutan.