

LAPORAN HASIL
SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SDM DI STIKES SUAKA INSAN
TAHUN 2013/2014



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SUAKA INSAN
BANJARMASIN
2015

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan kepada Tuhan Yang maha Esa atas kesempatan kepada kami menyelenggarakan, menyelesaikan, dan melaporkan Survei Kepuasan Tenaga Dosen Terhadap Pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan tahun 2013/2014. Kami mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dalam proses ini dari penyusunan pernyataan, penyebaran hasil kuisisioner, perhitungan hingga pembuatan rencana untuk menindaklanjuti hasil survey yang sudah ada.

Hasil Pengukuran ini tentunya masih banyak kekurangan. Besar harapan kami agar pengukuran ini dapat berjalan secara regular dan dengan perbaikan di bagian yang dirasa kurang. Oleh karena itu, masukkan, saran dan kritik dari anda sangat kami harapkan guna meningkatkan kualitas dari pengukuran Kepuasan Pegawai terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan

Banyarmasin, Januari 2015

Tim Survei

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
DAFTAR TABEL	4
EXECUTIVE SUMMARY	5
BAB I PENDAHULUAN		
1. Tujuan	6
2. Sasaran	6
3. Ruang Lingkup	6
BAB II PELAKSANAAN & TEKNIK SURVEI		
1. Instrumen Survei	7
2. Pelaksanaan & Teknik Survei	9
3. Alat Pengukuran dan Perhitungan	10
4. Metode Analisis Data	11
5. Kesahihan	11
6. Keandalan	11
7. Kemudahan Di Akses	11
BAB III HASIL PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN		
1. Hasil Survei Kepuasan	13
2. Pengukuran Statistik & Sebaran Data Tingkat Kepuasan	13
3. Hasil Deskriptif	14
BAB IV MASUKKAN DAN SARAN	18
BAB V KESIMPULAN & REKOMENDASI		
1. Kesimpulan	19
2. Rekomendasi & Tindak Lanjut	19

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

Tabel 1	Instrumen Survei Kepuasan Dosen
Tabel 2	Instrumen Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan
Tabel 3	Jadwal Pelaksanaan
Tabel 4	Hasil Tabulasi Data Survei Kepuasan Dosen
Tabel 5	Hasil Tabulasi Data Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan
Tabel 6	Klasifikasi Tingkat Kepuasan
Tabel 7	Masukkan dan Saran
Tabel 8	Tindak Lanjut Kepuasan Dosen
Tabel 9	Tindak Lanjut Kepuasan Tenaga Kependidikan
Grafik 1	Rerata Kepuasan Dosen
Grafik 2	Rerata Kepuasan Tenaga Kependidikan
Grafik 3	Rerata Kepuasan dosen dan Tenaga Kependidikan

Executive Summary

Pada tahun ajaran 2013/2014 ini pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan dilakukan pada masing-masing unit kerja hal ini guna memperoleh gambaran secara umum dan merata mengenai tingkat kepuasan pengguna jasa dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM yang berlangsung selama 1 tahun ini. Total Instrumen survey Kepuasan Dosen Terhadap Pengelolaan SDM yang disebarakan berjumlah 24 dan Instrumen Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM sejumlah 14 orang,

Berdasarkan hasil yang diperoleh, tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di stikes Suaka Insan pada tahun akademik 2013/2014 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Penilaian Kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM menunjukkan hasil skor Rata-rata dengan jumlah nilai 2.33 dengan kategori kualifikasi “CUKUP”. sedangkan skor rata-rata kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM berjumlah 2.90 dengan kualifikasi “BAIK”. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata dosen dan tenaga kependidikan cukup puas terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan. Dari hasil yang didapat terlihat sebagian besar aspek di setiap instrument berbeda nilai rata-ratanya. Hal ini dapat dikarenakan factor kondisi setiap dosen dan tenaga kependidikan yang berbeda karakteristik dan lamanya bekerja . Hal tersebut nantinya akan dilakukan evaluasi lebih lanjut guna menghasilkan suatu masukan bagi pihak pengelola SDM termasuk pejabat structural maupun pihak-pihak lain yang terlibat. Selain itu, evaluasi ini nantinya juga akan menjadi masukan perbaikan agar di tahun depan survey yang disebarakan dapat lebih representative menggambarkan tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan STIKES Suaka Insan .

BAB 1

PENDAHULUAN

1. TUJUAN

Adapun Pedoman ini ini dibuat bertujuan untuk

- 1) Sebagai pegangan/ dasar
- 2) Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna utama layanan SDM di STIKES Suaka Insan Banjarmasin
- 3) Hasil dari evaluasi diharapkan mampu menjadi masukan bagi pengelola SDM untuk meningkatkan layanan

2. SASARAN

Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ditujukan bagi dosen dan tenaga kependidikan di STIKES Suaka Insan dan memiliki sasaran untuk:

- 1) Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai kinerja pengelolaan SDM
- 2) Mendorong penyelenggara layanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan

3. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup survey kepuasan tenaga dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM antara lain:

1) Aspek Pengelolaan SDM

Pengelolaan SDM terdiri dari; perencanaan, seleksi dan rekrutmen, pengembangan, retensi, remunerasi, pemberian sanksi, dan pemberhentian

2) Aspek Tata Pamong

Aspek kepuasan terhadap kinerja tata pamong yang meliputi kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan

3) Kepemimpinan

Aspek kepuasan terhadap kinerja kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasional, dan kepemimpinan publik

4) Sistem Pengelolaan Fungsional dan operasional

Sistem kepuasan pengelolaan fungsional dan operasional yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penstafan, pengarahan, dan pengendalian

BAB II

PELAKSANAAN DAN TEKNIK SURVEY

1. Instrumen Survei

Instrumen survei kepuasan tenaga dosen dan terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan terdiri dari 40 aitem pernyataan. Sedangkan survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan terdiri atas 33 aitem pernyataan

TABEL 1
Instrumen Survei Kepuasan Tenaga Dosen

No	Butir
(1)	(2)
	ASPEK PENGELOLAAN SDM
1	Kepuasan terhadap perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan
2	Kepuasan terhadap Proses seleksi/perekrutan dosen dan tenaga kependidikan
3	Kepuasan terhadap peraturan penggajian
4	Kepuasan Peraturan Tunjangan fungsional
5	Kepuasan Peraturan tunjangan profesi
6	Kepuasan Peraturan tunjangan-tunjangan lain
7	Kepuasan Pemberian BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja
8	Kepuasan Mengenai Jaminan Pensiun
9	Kepuasan Mengenai Penempatan dosen dan tenaga kependidikan
10	Kepuasan terhadap ketersediaan Sarana Prasarana Perkuliahan
11	Kepuasan Terhadap Penyediaan Fasilitas Laboratorium
12	Kepuasan Terhadap Kelengkapan koleksi perpustakaan
13	Kepuasan Pemberian Dana Penelitian
14	Kepuasan Terhadap Kesempatan mengikuti pertemuan ilmiah
15	Kepuasan Terhadap Dana pengembangan jurnal
16	Kepuasan Terhadap Pemberian Dana Pengabdian masyarakat
17	Kepuasan Ketersediaan Fasilitas hak paten penelitian
18	Kepuasan Terhadap Penyelenggaraan seminar
19	Kepuasan Kerjasama dengan lembaga lain
20	Kepuasan Program peningkatan hard skill dan <i>soft skill</i>
21	Kepuasan dalam pemberian tugas belajar/ studi lanjut

22	Kepuasan Sistem informasi yang bermanfaat
23	Kepuasan Untuk Mengakses <i>E-Learning</i>
24	Kepuasan dalam Pemberian Penghargaan dosen berprestasi
25	Kepuasan dalam Pemberian penghargaan masa kerja
26	Kepuasan dalam Pemberian hukuman
27	Kepuasan dalam Proses Pemberhentian
B.	ASPEK TATA PAMONG
28	Kepuasan terhadap kredibilitas tata pamong
29	Kepuasan Terhadap Transparansi Tata Pamong
30	Kepuasan terhadap Akuntabilitas Tata Pamong
31	Kepuasan terhadap aspek Tanggung Jawab tata pamong
32	Kepuasan terhadap aspek keadilan tata pamong
C.	ASPEK KEPEMIMPINAN
33	Kepemimpinan Operasional
34	Kepemimpinan Organisasi
35	Kepemimpinan Publik
D.	Aspek Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional
36	Perencanaan
37	Pengorganisasian
38	Penstafan
39	Pengarahan
40	Pengendalian

TABEL 2
Instrumen Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan

No	Butir
A. Aspek Pengelolaan SDM	
1	Kepuasan Terhadap Perencanaan Tenaga kependidikan
2	Kepuasan Terhadap Seleksi/perekrutan dosen dan tenaga kependidikan
3	Kepuasan Terhadap Peraturan Penggajian
4	Kepuasan Terhadap Peraturan Tunjangan
5	Kepuasan Terhadap Peraturan Mengenai Lembur
6	Kepuasan Terhadap Peraturan tunjangan-tunjangan lain
7	Kepuasan Terhadap Pemberian BPJS dan Tunjangan Sosial

8	Kepuasan Terhadap Penempatan dosen dan tenaga kependidikan
9	Kepuasan Terhadap Kesempatan Studi Lanjut
10	Kepuasan Terhadap Kesempatan mengikuti Pelatihan/seminar
11	Kepuasan Terhadap Penghargaan tenaga kependidikan berprestasi
12	Kepuasan Terhadap Job desk yang jelas dan terstruktur
13	Kepuasan Terhadap Pengaturan Jenjang karir
14	Kepuasan Terhadap Pengaturan cuti Pegawai
15	Kepuasan Terhadap Komunikasi yang baik dengan rekan kerja
16	Kepuasan Terhadap Peraturan mengenai keselamatan kerja
17	Kepuasan Terhadap Hubungan antar pegawai
18	Kepuasan Terhadap Hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan
19	Kepuasan Terhadap Pemberhentian
B. Aspek Kinerja Pengelolaan Informasi Mengenai SDM	
20	Kepuasan terhadap kredibilitas tata pamong
21	Kepuasan terhadap Transparansi Tata pamong
22	Kepuasan Terhadap Akuntabilitas Tata Pamong
23	Kepuasan terhadap Tanggung Jawab Tata Pamong
24	Kepuasan Terhadap Keadilan Tata Pamong
C. Aspek Kepemimpinan	
25	Kepemimpinan Operasional
26	Kepemimpinan Organisasi
27	Kepemimpinan Publik
D. Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional	
28	Perencanaan
29	Pengorganisasian
30	Penstafan
31	Pengarahan
31	Pengendalian

2. Pelaksanaan dan Teknik Survei

2.1 Proses Pelaksanaan

Proses survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan dilaksanakan oleh unit kerja kepegawaian melalui persetujuan

Lembaga Pengendali Mutu Internal (LPMI) pada tanggal 30 Juni 2014 hingga 12 Juli 2014 melalui tahapan sebagai berikut:

Tabel 3
Jadwal Penyelenggaraan Pelaksanaan

No	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Keterangan
1	Penyusunan Instrumen survey	16-20 Juni 2014	Terdiri atas 40 aitem pertanyaan
2	Besaran dan teknik penarikan sample	16 Juni 2014	
3	Persiapan responden	16 Juni 2014	Jumlah responden: 20 dosen tetap dan 4 orang honorer, dan 14 orang tenaga kependidikan
4	Pelaksanaan Survei	30 Juni-12 Juli 2014	
	Pengumpulan hasil survey	30 Juni-15 Juli 2014	
5	Pengolahan data survey	16 Juli 2015	
7	Pelaporan hasil survey	Januari 2015	Pada saat rapat evaluasi
8	Pelaporan kepada unit kerja	Januari 2015	Diseminasi setelah rapat evaluasi

2.2 Teknik Survei

Teknik yang digunakan dalam mengukur kepuasan tenaga dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM melalui butir-butir pernyataan yang telah disusun dan telah melalui uji kesahihan sebelumnya, sehingga reliabilitas dan validitas hasil pengukuran dapat terjaga.

3. Alat Pengukuran dan Perhitungan

Pengukuran Kepuasan Pegawai terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan menggunakan instrument Kuisisioner Survei Kepuasan Tenaga Dosen Terhadap Sistem Pengelolaan SDM dan Kuisisioner Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM. Survei Kepuasan Tenaga Dosen Terhadap Sistem

Pengelolaan SDM terdiri dari 40 aitem pernyataan dan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Pengelolaan SDM terdiri dari 32 aitem pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut akan dinilai dalam skala 1 hingga skala 4. Nilai Skala 1 adalah nilai terendah/KURANG; artinya responden menilai kurang puas terhadap system pengelolaan SDM. Nilai skala 2 adalah nilai CUKUP, artinya responden menilai cukup puas terhadap system pengelolaan SDM. Nilai skala 3 adalah BAIK, artinya responden menilai puas terhadap sistem pengelolaan SDM. Nilai 4 adalah SANGAT BAIK, artinya responden menilai sangat puas terhadap system pengelolaan SDM.

4. Metode Analisis Data

Hasil pengukuran survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia berupa skala kepuasan (1-4). Proses pengolahan data menggunakan program SPSS

5. Kesahihan Instrumen

Kesahihan instrumen diuji dengan menggunakan *Pearson Product-Moment Corellation* yang melibatkan 29 orang dosen dan 12 orang tenaga kependidikan. Uji tersebut menunjukkan pada survei kepuasan dosen hasil sah untuk setiap aitem instrumen dengan tingkat signifikan sebesar 100% untuk kedua survei.

6. Keandalan Instrumen

Keandalan instrumen juga diuji dengan metode *Cronbach Alpha* yang melibatkan responden yang sama. Pada survei kepuasan Dosen Uji menghasilkan koefisiensi dengan tingkat 96%. Sedangkan pada survei kepuasan tenaga kependidikan diperoleh koefisien dengan tingkat 94,3%.

7. Kemudahan Diakses dan Dikerjakan oleh dosen/ tenaga kependidikan

Kemudahan survei dikerjakan oleh dosen dan tenaga kependidikan mencakup dua hal, yakni mengenai seberapa jauh pegawai memahami rumusan pernyataan dan aspek praktis. Seberapa jauh pegawai memahami rumusan pernyataan dapat dilihat melalui cara dengan meminta pegawai yang bersangkutan membaca terlebih dahulu isi survei yang diedarkan, lalu menanyakan langsung kepada petugas yang mengedarkan apabila ada pertanyaan yang tidak jelas agar dapat diterangkan kembali maksud dari pernyataan tersebut. Sedangkan aspek praktis dalam

mengisi survei ditempuh dengan mengedarkan secara langsung instrumen survei kepada masing-masing pegawai atau mengirimkan via email bagi pegawai yang sedang berada di luar kota.

8. Instrumen Kepuasan Dosen

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM di SSI berdasarkan Surat Keputusan Ketua nomor 018a/Personalia/STIKES.SI/XI/2014 Mengenai Pedoman Kepuasan Pegawai Terhadap Sistem Pengelolaan SDM. Instrumen yang digunakan berdasarkan Manual Prosedur Nomor: SOP/Plks/STIKES.SI/35, Form Evaluasi Kepuasan Dosen Terhadap Kinerja SDM form SOP.EvPgd 12-13 dan Form Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja SDM no Form SOP.Ev. Pgd 12-14. Aspek yang ditanyakan dalam instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tercantum pada Tabel dibawah ini.

BAB III

Hasil Pengukuran Tingkat Kepuasan

1. Hasil Survei Kepuasan

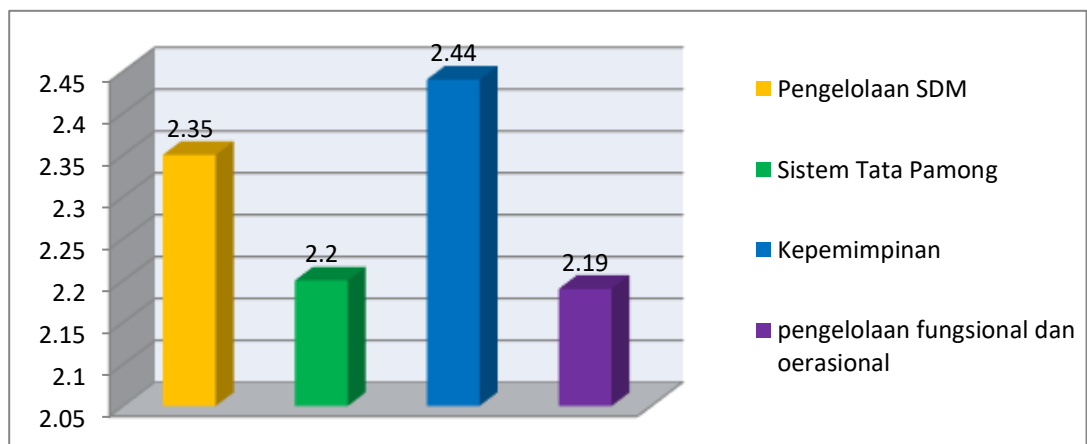
Hasil peninjauan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM digunakan sebagai

- 1) Mengetahui kelebihan dan kelemahan dari unit kerja pelayanan
- 2) Masukkan untuk perbaikan serta peningkatan mutu pelayanan SDM
- 3) Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan
- 4) Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan

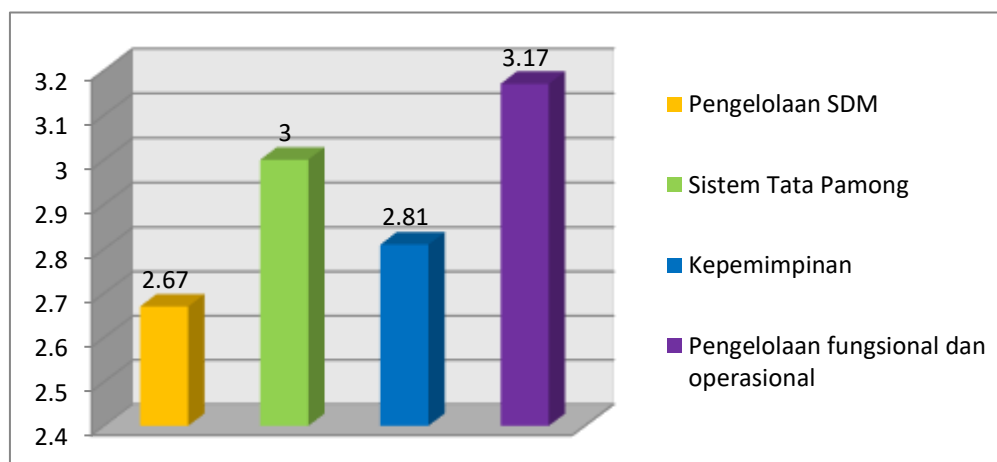
2. Pengukuran Statistik dan Sebaran Data Tingkat Kepuasan

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai rata-rata untuk setiap aspek kepuasan yaitu aspek system pengelolaan SDM, system tata pamong, kepemimpinan, dan pengelolaan fungsional dan operasional terhadap keseluruhan pengelolaan SDM di institusi STIKES Suaka Insan dapat disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:

Grafik 1
RERATA KEPUASAN DOSEN TERHADAP PENGELOLAAN SDM
2013/2014



Grafik 2
RERATA KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
PENGELOLAAN SDM 2013/2014



3. Hasil Deskriptif Analisis Tingkat Kepuasan

Hasil analisis statistic deskriptif pada table dibawah ini menggambarkan tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan pada pengelolaan SDM

TABEL 4
Hasil Tabulasi Data Survei Kepuasan Tenaga Dosen Terhadap Sistem Pengelolaan SDM
Tahun 2013/2014

No	Aitem	Rerata	Skor max	Kategori
1	Perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan	2.541667	4	Cukup
2	Seleksi/ perekrutan	2.458333	4	Cukup
3	Peraturan penggajian	2.041667	4	Cukup
4	Tunjangan fungsional/structural	2.125	4	Cukup
5	Tunjangan Profesi	2	4	Cukup
6	tunjangan lain-lain	2.083333	4	Cukup
7	BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan	2.5	4	Cukup
8	Jaminan Pensiun	2.416667	4	Cukup
9	kesesuaian pendidikan/keahlian dengan jobdesk	2.791667	4	Baik
10	Sarana Prasarana	2.916667	4	Baik
11	Fasilitas lab	2.958333	4	Baik
12	kelengkapan koleksi perpustakaan	2.75	4	Baik
13	dana penelitian	2.333333	4	Cukup
14	mengikuti pertemuan ilmiah di luar stikes	2.166667	4	Cukup
15	Dana pengembangan jurnal ilmiah	2.25	4	Cukup
16	Dana pengabdian masyarakat	2.166667	4	Cukup
17	Fasilitas hak paten penelitian	1.875	4	Cukup

18	penyelenggaraan seminar	2.25	4	Cukup
19	kerjasama dengan pihak luar	2.541667	4	Cukup
20	peningkatan hard+soft skill	2.416667	4	Cukup
21	Tugas belajar	2.708333	4	Baik
22	sistem informasi	2.541667	4	Cukup
23	e learning	2.166667	4	Cukup
24	penghargaan dosen berprestasi	1.708333	4	Kurang
25	penghargaan masa kerja	1.958333	4	Cukup
26	Hukuman	2.458333	4	Cukup
27	Pemberhentian	2.458333	4	Cukup
28	Kredibel	2.25	4	Cukup
29	Transparan	2	4	Cukup
30	Akuntabel	2.25	4	Cukup
31	Bertanggungjawab	2.375	4	Cukup
32	Adil	2.166667	4	Cukup
33	Kepemimpinan Operasional	2.25	4	Cukup
34	kepemimpinan organisasional	2.416667	4	Cukup
35	kepemimpinan public	2.416667	4	Cukup
36	Perencanaan	2.708333	4	Baik
37	Pengorganisasian	2.291667	4	Cukup
38	Penstafan	2.25	4	Cukup
39	Pengarahan	2.083333	4	Cukup
40	Pengendalian	2.166667	4	Cukup
	Rerata	2.33		CUKUP

Tabel 5
Hasil Tabulasi Data Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM
Tahun 2013/2014

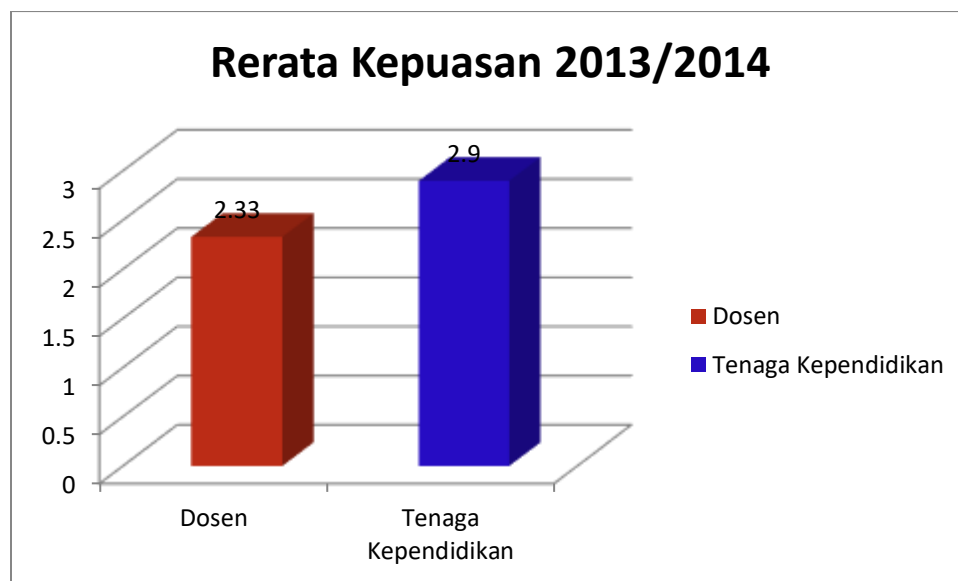
No	Aitem	Rerata	Nilai Max	Kategori
1	Perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan	2.86	4	Baik
2	Seleksi/ perekrutan	3.00	4	Baik
3	Peraturan penggajian	2.14	4	Cukup
4	Tunjangan	2.14	4	Cukup
5	Lembur	2.71	4	Baik
6	tunjangan lain-lain	2.29	4	Cukup
7	Bpjs	3.29	4	Baik
8	kesesuaian pendidikan/keahlian dengan jobdesk	2.86	4	Baik
9	study lanjut	2.57	4	Cukup
10	pelatihan/ seminar	2.57	4	Cukup
11	Pemberian penghargaan	2.29	4	Cukup
12	Job desk yang jelas dan terstruktur	3.00	4	Baik
13	Pengaturan jenjang karir	2.29	4	Cukup
14	Cuti pegawai	2.43	4	Cukup
15	komunikasi dengan rekan kerja	2.86	4	Cukup
16	keselamatan kerja	2.57	4	Cukup
17	hubungan antar pegawai	3.86	4	Sangat Baik
18	Hukuman	2.43	4	Cukup
19	Pemberhentian	2.57	4	Cukup
20	Credible	3.14	4	Baik
21	Transparan	3.00	4	Baik
22	Akuntabel	2.86	4	Baik
23	Bertanggungjawab	3.00	4	Baik
24	Adil	3.00	4	Baik
25	Kepemimpinan operasional	2.86	4	Baik
26	kepemimpinan organisasional	2.71	4	Baik
27	kepemimpinan public	2.86	4	Baik
28	Perencanaan	3.29	4	Baik
29	Pengorganisasian	3.14	4	Baik
30	Penstafan	3.29	4	Baik
31	Pengarahan	3.00	4	Baik
32	Pengendalian	3.14	4	Baik
	Total	2.90		BAIK

Tabel 6
Klasifikasi Tingkat Kepuasan

Rerata Skor Jawaban	Klasifikasi Kepuasan	Level	Kategori
1-1.75	Kurang Puas	1	Kurang Baik
1.75-2.5	Cukup Puas	2	Cukup Baik
2.75-3.25	Puas	3	Baik
3.25-4	Sangat Puas	4	Sangat Baik

Berdasarkan perbandingan skor rata-rata kepuasan dosen dengan nilai klasifikasi skala kepuasan, dapat ditunjukkan bahwa tingkat kepuasan masing-masing unit kerja berada pada kelas interval 1.75-2.5 , dan masuk dalam klasifikasi level 2, artinya keseluruhan aspek kepuasan yang diukur dari sejumlah sample **CUKUP**. Sedangkan perbandingan skor rata-rata kepuasan tenaga kependidikan dengan nilai klasifikasi skala kepuasan, dapat ditunjukkan bahwa tingkat kepuasan masing-masing unit kerja berada pada kelas interval 2.75-3.25, dan masuk dalam klasifikasi level 3, artinya keseluruhan aspek kepuasan yang diukur dari sejumlah sample **PUAS**.

Grafik 3



BAB IV

Evaluasi Kualitatif

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan, terdapat beberapa masukan dan saran terhadap cara penyebaran survey, kemudahan akses, persamaan persepsi dalam memahami aitem instrument hingga rencana tindak lanjut dalam pelaksanaan program. Masukan dan saran tergambar melalui tabel di bawah ini:

Tabel 7
Evaluasi Kualitatif

No	Objek Masalah	Masukan dan Saran
1	Ada beberapa aitem pernyataan yang masih belum dipahami beberapa pegawai	Penjelasan secara personal dan inquiry kembali apakah pegawai ybs sudah memahami
2	Kesulitan mengakses survey bagi dosen yang tugas belajar di luar kota	Mengirimkan lewat email dan/atau memasukkkan dalam website Institusi
3	Belum adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	Merencanakan pembuatan PUK turunan dari PUK Yayasan
4	Belum adanya peraturan baku mengenai pemberhentian pegawai	Diatur dalam PUK Yayasan
5	Kurangnya aktivitas penelitian dan pengabdian masyarakat di kalangan dosen	Akan dimasukkan ke dalam program LPPM
6	Tidak adanya dana hibah penelitian bagi dosen	Akan dimasukkan ke dalam program LPPM
7	Belum adanya hak paten bagi peneliti	Akan dimasukkan ke dalam program LPPM
8	Besarnya tunjangan dan gaji bersifat	Besarnya tunjangan dan gaji diatur oleh pihak yayasan
10	Peraturan mengenai jenjang karir yang belum jelas	Masukkan bagi petinggi yang berwenang
11	Belum adanya system informasi pembelajaran yang berbasis computer	Masukkan dan usulan bagi petinggi yang bersangkutan

BAB V

Kesimpulan dan rekomendasi

1. Kesimpulan

Tingkat kepuasan terhadap system pengelolaan SDM yang dinilai di Institusi STIKES Suaka Insan untuk periode pengukuran tahun akademik 2013/2014 menunjukkan nilai kepuasan secara umum sebagai berikut.

Penilaian untuk empat aspek kepuasan tenaga dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM memberikan hasil skor rata-rata kepuasan yang terletak pada kelas interval dengan klasifikasi untuk kepuasan dosen sebesar 1.75-2.5, dan masuk pada level 2 dengan kategori klasifikasi **CUKUP PUAS**. Sedangkan, skor rata-rata kepuasan tenaga kependidikan sebesar 2.75-3.25, dan masuk pada level 3 dengan kategori klasifikasi **PUAS**.

2. Rekomendasi dan Tindak lanjut

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pengukuran tingkat kepuasan tenaga dosen dan tenaga kependidikan, rekomendasi dan tindak lanjut yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Tindak Lanjut Kepuasan Dosen Terhadap Pengelolaan SDM

No	Aitem	Tindak Lanjut
1	Kepuasan terhadap perencanaan kebutuhan dosen	Program studi, memberikan usulan/ masukkan tentang perencanaan kebutuhan dosen sesuai bidang ilmu sesuai dengan rasio ideal dosen dan mahasiswa
2	Kepuasan terhadap Proses seleksi/perekrutan dosen	Proses seleksi di dominasi dari dalam lingkungan STIKES Suaka Insan (alumni STIKES Suaka Insan). Dan proses rekrutmen belum ada prosedur yang terstandar
3	Kepuasan terhadap peraturan penggajian	Sistem penggajian dilakukan berdasarkan standar Yayasan Suaka Insan SPC. Secara berkala dilakukan kenaikan berkala dan kenaikan pangkat/ golongan
4	Kepuasan Peraturan Tunjangan fungsional	Peraturan mengenai tunjangan fungsional yang diatur oleh Yayasan Pusat.
5	Kepuasan Peraturan tunjangan profesi	Peraturan mengenai tunjangan profesi yang diatur oleh Yayasan Pusat.
6	Kepuasan Peraturan tunjangan-tunjangan lain	Peraturan mengenai tunjangan -tunjangan lain yang diatur oleh Yayasan Pusat.
7	Kepuasan Pemberian BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja	Pegawai tetap diberikan jaminan kesehatan hasil kerjasama STIKES Suaka Insan dengan STIKES Suaka Insan

8	Kepuasan Mengenai Jaminan Pensiun	Institusi menyiapkan dana pensiun pegawai melalui Yadapen
9	Kepuasan Mengenai Penempatan dosen	Penempatan telah sesuai kompetensi dan keberlanjutan karir dosen.
10	Kepuasan terhadap ketersediaan Sarana Prasarana Perkuliahan	STIKES Suaka Insan melakukan perawatan secara berkala fasilitas sarana prasarana perkuliahan
11	Kepuasan Terhadap Penyediaan Fasilitas Laboratorium	STIKES Suaka Insan melakukan perawatan secara berkala fasilitas laboratorium
12	Kepuasan Terhadap Kelengkapan koleksi perpustakaan	Perpustakaan STIKES Suaka Insan setiap semester melakukan penambahan buku sesuai dengan permintaan masing-masing prodi
13	Kepuasan Pemberian Dana Penelitian	Institusi menyediakan dana penelitian kepada dosen yang besarnya diatur dalam peraturan yang telah diatur
14	Kepuasan Terhadap Kesempatan mengikuti pertemuan ilmiah	STIKES Suaka Insan membuka kesempatan bagi dosen untuk mengikuti pertemuan ilmiah baik ditingkat nasional maupun internasional secara berkala
15	Kepuasan Terhadap Dana pengembangan jurnal	STIKES Suaka Insan menyediakan dana khusus untuk pengembangan jurnal
16	Kepuasan Terhadap Pemberian Dana Pengabdian Kepada Masyarakat	STIKES Suaka Insan menyediakan dana khusus untuk penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
17	Kepuasan Ketersediaan Fasilitas hak paten penelitian	Belum memiliki fasilitas hak paten penelitian
18	Kepuasan Terhadap Penyelenggaraan seminar	STIKES Suaka Insan membuka kesempatan bagi dosen untuk mengikuti dan menyelenggarakan seminar baik ditingkat nasional maupun internasional
19	Kepuasan Kerjasama dengan lembaga lain dalam penelitian	Merencanakan pembentukan lembaga internal yang menaungi penelitian dan pengabdian masyarakat di STIKES Suaka Insan
20	Kepuasan Program peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	pelatihan dan seminar nasional dan internasional secara berkala
21	Kepuasan dalam pemberian tugas belajar/studi lanjut	Pemberian kesempatan dosen untuk tugas belajar/studi lanjut sesuai dengan rencana pengembangan SDM yang dilakukan secara periodik
22	Kepuasan Sistem informasi yang bermanfaat	STIKES Suaka Insan memberikan fasilitas berupa <i>WiFi</i> untuk memudahkan dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa mengakses Informasi
23	Kepuasan Untuk Mengakses <i>E-Learning</i>	Dalam proses pengajuan penyediaan fasilitas <i>e-learning</i> kepada Yayasan Suaka Insan-SPC
24	Kepuasan dalam Pemberian Penghargaan dosen berprestasi	Diatur dalam PUK Yayasan Suaka Insan SPC
25	Kepuasan dalam Pemberian penghargaan masa kerja	Diatur dalam PUK Yayasan Suaka Insan SPC
26	Kepuasan dalam Sistem Pemberian hukuman	Diatur dalam PUK Yayasan Suaka Insan SPC
27	Kepuasan dalam proses pemberhentian	Diatur dalam PUK Yayasan Suaka Insan SPC
28	Kepuasan terhadap kredibilitas tata pamong	Sistem tata pamong dapat dimengerti oleh sivitas akademika, termasuk kinerja dan pelaksana tata pamong telah sesuai
29	Kepuasan Terhadap Transparansi Tata Pamong	Program kerja tata pamong disusun dalam Renstra. Namun belum dapat di akses semua pihak (hanya diketahui pimpinan institusi)

30	Kepuasan terhadap Akuntabilitas Tata Pamong	Penilaian LPMI harus ditindak lanjuti dengan rekomendasi perbaikan secara terus-menerus
31	Kepuasan terhadap aspek bertanggung jawab tata pamong	Kebijakan dan hasil disampaikan dalam forum resmi/rapat antarpejabat struktural, dan dievaluasi dalam rapat evaluasi setiap tahun
32	Kepuasan terhadap aspek keadilan tata pamong	Pengambilan keputusan dilakukan secara objektif berdasarkan peraturan yang berlaku
33	Kepemimpinan Operasional	penjelasan job desk kepada tiap pegawai
34	Kepemimpinan Organisasi	Menetapkan Sistem organisasi pejabat struktural
35	Kepemimpinan Publik	Secara berkala pimpinan mengadakan evaluasi/rapat dengan para pimpinan/pejabat unit yang terkait dan unit-unit dibawahnya
36	Perencanaan	Memberikan usulan dalam rencana strategi/pengembangan studi/unit
37	Pengorganisasian	Partisipasi aktif dosen dalam menjalankan program dan implementasi program.
38	Penstafan	Mekanisme Penstafan dapat dijabarkan melalui sistem organisasi yang diinginkan, dan ditegaskan melalui keputusan Yayasan SI-SPC dan Ketua SI
39	Pengarahan	Telah berdasarkan Peraturan yang berlaku dalam menjalankan organisasi
40	Pengendalian	Pengendalian secara berjenjang melalui <i>monitoring</i> , evaluasi, baik internal maupun eksternal.

Tabel 9

Tindak Lanjut Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM

		2013/2014
1	Kepuasan Terhadap Perencanaan Tenaga kependidikan	Saat ini belum ada rencana penambahan tenaga kependidikan
2	Kepuasan Terhadap Seleksi/perekrutan dosen dan tenaga kependidikan	sistem alur perekrutan dan seleksi masih belum terstandar
3	Kepuasan Secara berkala penggajian/kesejahteraan ditingkatkan Terhadap Peraturan Penggajian	Sistem penggajian dilakukan berdasarkan standar Yayasan Suaka Insan SPC. Secara berkala dilakukan kenaikan berkala dan kenaikan pangkat/golongan
4	Kepuasan Terhadap Peraturan Tunjangan Tetap	Pegawai tetap akan memperoleh beberapa tunjangan seperti tunjangan pensiun, tunjangan melekat, dan lain-lain yang besarnya sudah diatur oleh Yayasan SI-SPC
5	Kepuasan Terhadap Peraturan Lembur	Peraturan lembur diatur dalam PUK Yayasan Suaka Insan SPC
6	Kepuasan terhadap peraturan mengenai tunjangan-tunjangan lain	Selain tunjangan tetap, STIKES Suaka Insan juga memberikan tunjangan struktural bagi tenaga kependidikan yang menjabat kepala unit kerja yang besarnya diatur YSI SPC
7	Kepuasan Terhadap Penempatan tenaga kependidikan	Penempatan sesuai dengan kebutuhan unit kerja
8	Kepuasan Terhadap Kesempatan Studi Lanjut	Institusi secara berkala memberikan izin belajar bagi tenaga kependidikan
9	Kepuasan Terhadap Kesempatan	Institusi secara berkala bagi tenaga kependidikan

	mengikuti Pelatihan/seminar	untuk mengikuti pelatihan/seminar sesuai dengan bidang pekerjaannya
10	Kepuasan Terhadap Penghargaan tenaga kependidikan berprestasi	Belum ada pelaksanaan pemberian penghargaan bagi tenaga kependidikan yang berprestasi
11	Kepuasan Terhadap Job desk yang jelas dan terstruktur	sosialisasi <i>jobdesk</i> kepada tenaga kependidikan yang terkait
12	Kepuasan Terhadap Pengaturan Jenjang karir	Memberikan kesempatan pada tenaga kependidikan untuk kenaikan jabatan/golongan/berkala
13	Kepuasan Terhadap Pengaturan cuti Pegawai	Peraturan mengenai cuti pegawai diatur dalam PUK YSI-SPC
14	Kepuasan Terhadap Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Komunikasi antar pegawai STIKES Suaka Insan sudah cukup baik
15	Kepuasan Terhadap Peraturan mengenai keselamatan kerja	Memberikan pemahaman dan penyuluhan mengenai keselamatan kerja
16	Kepuasan Terhadap Hubungan antar pegawai	Secara rutin menyelenggarakan rekoleksi bersama, arisan, dan lain-lain
17	Kepuasan Terhadap Hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan	Pemberian hukuman dilakukan seobjektif mungkin, dengan mengumpulkan bukti yang otentik
18	Kepuasan Terhadap Pemberhentian	Melakukan perbaikan dalam mekanisme dan prosedur tertulisnya agar lebih terstandar
19	Kepuasan terhadap kredibilitas tata pamong	Sistem tata pamong dapat dimengerti oleh civitas akademika, termasuk kinerja dan pelaksana tata pamong telah sesuai
20	Kepuasan terhadap Transparansi Tata pamong	Laporan pertanggungjawaban kinerja tata pamong dibicarakan di dalam rapat tahunan yang dihadiri seluruh pegawai
21	Kepuasan Terhadap Akuntabilitas Tata Pamong	Internal LPMI harus ditindak lanjuti dengan rekomendasi perbaikan secara terus-menerus
22	Kepuasan terhadap Tanggung Jawab Tata Pamong	Kebijakan dan hasil disampaikan dalam forum resmi/rapat antarpejabat struktural, dan dievaluasi dalam rapat evaluasi setiap tahun
23	Kepuasan Terhadap Keadilan Tata Pamong	Pengambilan keputusan dilakukan secara objektif berdasarkan peraturan yang berlaku
24	Kepemimpinan Operasional	penjelasan <i>job desk</i> kepada tiap pegawai
25	Kepemimpinan Organisasi	Menetapkan Sistem organisasi pejabat struktural u
26	Kepemimpinan Publik	Secara berkala pimpinan mengadakan evaluasi/rapat dengan para pimpinan/pejabat unit yang terkait dan unit-unit dibawahnya
27	Perencanaan	Partisipasi aktif dosen dalam menjalankan program dan implementasi program.
28	Pengorganisasian	Mekanisme Penstafan dapat dijabarkan melalui sistim organisasi yang diinginkan, dan ditegaskan melalui keputusan Yayasan SI-SPC dan Ketua SI
29	Penstafan	Telah berdasarkan Peraturan yang berlaku dalam menjalankan organisasi
30	Pengarahan	Pengendalian secara berjenjang melalui <i>monitoring</i> , evaluasi, baik internal maupun eksternal.
31	Pengendalian	Kepala unt kerja bersama LPMI secara rutin melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi kepada unit-unit kerja dibawahnya

LAMPIRAN