

**LAPORAN HASIL**  
**SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**  
**TERHADAP PENGELOLAAN SDM DI STIKES SUAKA INSAN**  
**TAHUN 2014/2015**



**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 2014/2015. 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

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

## 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** Perbandingan Kepuasan Tenaga Kependidikan tahun 2013/2014 dan 2014/2015
- Grafik 4** Perbandingan Kepuasan Tenaga Kependidikan tahun 2013/2014 dan 2014/2015

## *Executive Summary*

Pada tahun ajaran 2014/2015 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 disebarkan berjumlah 22 dan Instrumen Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM sejumlah 16 orang,

Berdasarkan hasil yang diperoleh, tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di stikes Suaka Insan pada tahun akademik 2014/2015 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Penilaian Kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM menunjukkan hasil skor Rata-rata dengan jumlah nilai 3.02 dengan kategori kualifikasi “BAIK”. sedangkan skor rata-rata kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM berjumlah 3.00 dengan kualifikasi “BAIK”. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata dosen dan tenaga kependidikan 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 disebarkan 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 32 aitem pernyataan

**TABEL 1**  
**Instrumen Survei Kepuasan Tenaga Dosen**

No	Butir
(1)	(2)
	<b>ASPEK PENGELOLAAN SDM</b>
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>B.</b>	<b>ASPEK TATA PAMONG</b>
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
<b>C.</b>	<b>ASPEK KEPEMIMPINAN</b>
33	Kepemimpinan Operasional
34	Kepemimpinan Organisasi
35	Kepemimpinan Publik
<b>D.</b>	<b>Aspek Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional</b>
36	Perencanaan
37	Pengorganisasian
38	Penstafan
39	Pengarahan
40	Pengendalian

**TABEL 2**  
**Instrumen Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan**

No	Butir
<b>A. Aspek Pengelolaan SDM</b>	
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>B. Aspek Kinerja Pengelolaan Informasi Mengenai SDM</b>	
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
<b>C. Aspek Kepemimpinan</b>	
25	Kepemimpinan Operasional
26	Kepemimpinan Organisasi
27	Kepemimpinan Publik
<b>D. Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional</b>	
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	Persiapan responden	25 Juni 2015	Jumlah responden: 22 dosen tetap dan 4 orang honorer, dan 16 orang tenaga kependidikan
2	Pelaksanaan Survei	29 Juni 2015	
3	Pengumpulan hasil survey	30 Juni-3 Juli 2015	
4	Pengolahan data survey	6 Juli 2015	
5	Pelaporan hasil survey	Januari 2016	Pada saat rapat evaluasi
6	Pelaporan kepada unit kerja	Januari 2016	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 sahih 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

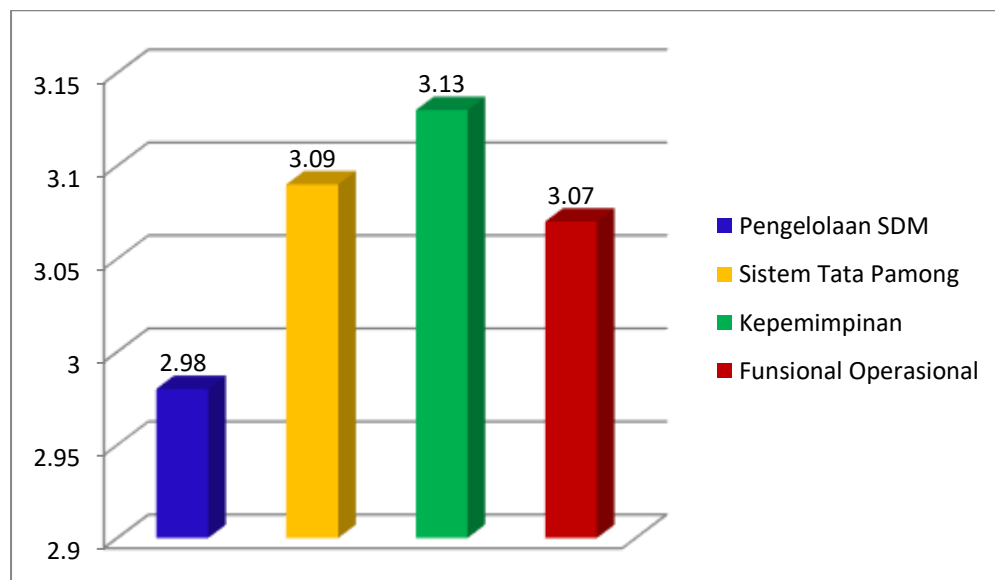
Hasil peninjauan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM digunakan sebagai

- 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

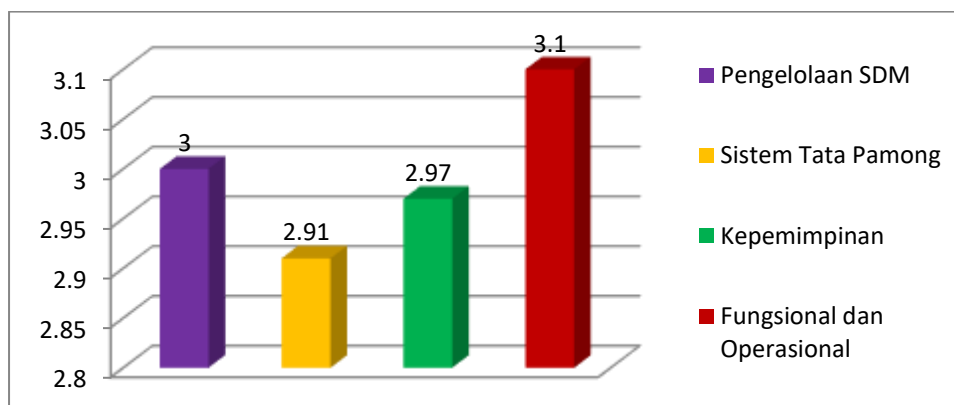
#### 2. Pengukuran Statistik dan Sebaran Data Tingkat Kepuasan

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**  
**2014/2015**



**Grafik 2**  
**RERATA KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP**  
**PENGELOLAAN SDM 2014/2015**



**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 2014/2015**

No	ASPEK	Rerata	Skor Max	Kategori
<b>A. Aspek Pengelolaan SDM</b>				
1	Perencanaan kebutuhan dosen	2.6	4	Baik
2	Proses seleksi/perekrutan	3.06	4	Baik
3	Penggajian	2.96	4	Baik
4	Tunjangan fungsional	3	4	Baik
5	tunjangan profesi	2.65	4	Baik
6	tunjangan-tunjangan lain	3.03	4	Baik
7	BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja	3.10	4	Baik
8	Jaminan Pensiun	3.06	4	Baik
9	Penempatan dosen dan tenaga kependidikan	2.93	4	Baik
10	Sarana Prasarana Perkuliahan	3.31	4	Sangat Baik
11	Fasilitas Laboratorium	3.24	4	Baik
12	Kelengkapan koleksi perpustakaan	3.10	4	Baik

13	Dana Penelitian	2.96	4	Baik
14	Kesempatan mengikuti pertemuan ilmiah	2.8	4	Baik
15	Dana pengembangan jurnal	3.03	4	Baik
16	Pemberian Dana Pengabdian masyarakat	2.68	4	Baik
17	Fasilitas hak paten penelitian	3.03	4	Baik
18	Penyelenggaraan seminar	2.93	4	Baik
19	Kerjasama dengan lembaga lain	3.06	4	Baik
20	Peningkatan hard skill dan <i>soft skill</i>	3.03	4	Baik
21	Proses studi lanjut/tugas belajar	3.1	4	Baik
22	Sistem informasi yang bermanfaat	2.82	4	Baik
23	Mengakses E-Learning	2.79	4	Baik
24	Pemberian Penghargaan dosen berprestasi	3.03	4	Baik
25	Pemberian penghargaan masa kerja	3.06	4	Baik
26	Sistem Pemberian hukuman	3.06	4	Baik
27	Proses Pemberhentian	3.16	4	Baik
<b>B. Kepuasan terhadap Aspek Sistem Tata Pamong</b>				
28	Kredibilitas tata pamong	3.06	4	Baik
29	Transparansi Tata Pamong	3.10	4	Baik
30	Akuntabilitas Tata Pamong	3.10	4	Baik
31	Bertanggung jawab tata pamong	3.17	4	Baik
32	Aspek keadilan tata pamong	3.03	4	Baik
<b>C. Kepuasan terhadap Aspek Kepemimpinan</b>				
33	Kepemimpinan Operasional	3.10	4	Baik
34	Kepemimpinan Organisasi	3.10	4	Baik
35	Kepemimpinan Publik	3.13	4	Baik
<b>D. Kepuasan terhadap Aspek Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional</b>				
36	Perencanaan	3.17	4	Baik
37	Pengorganisasian	3	4	Baik
38	Penstafan	3.06	4	Baik
39	Pengarahan	3.06	4	Baik
40	Pengendalian	3.10	4	Baik
	Total	3.02		

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

No	Aspek	Rerata	Skor Max	Kategori
<b>A</b>	<b>Pengelolaan SDM</b>			
1	Perencanaan Tenaga kependidikan	2.91	4	Baik
2	Seleksi/perekrutan tenaga kependidikan	3.18	4	Baik
3	Peraturan Penggajian	2.91	4	Baik
4	Peraturan Tunjangan	2.82	4	Baik
5	Peraturan Mengenai Lembur	2.91	4	Baik
6	Peraturan tunjangan-tunjangan lain	2.45	4	Baik
	BPJS dan tunjangan kesejahteraan sosial	3.55	4	Baik
7	Penempatan dosen dan tenaga kependidikan	3.27	4	Baik
8	Kesempatan Studi Lanjut	3.36	4	Baik
9	Kesempatan mengikuti Pelatihan/seminar	3.00	4	Baik
10	Penghargaan tenaga kependidikan berprestasi	2.55	4	Baik
11	Job desk yang jelas dan terstruktur	2,91	4	Baik
12	Pengaturan Jenjang karir	2,64	4	Baik
13	Kepuasan Terhadap Pengaturan cuti Pegawai	2,73	4	Baik
14	Kepuasan Terhadap Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	3,27	4	Baik
15	Kepuasan Terhadap Peraturan mengenai keselamatan kerja	3.09	4	Baik
16	Kepuasan Terhadap Hubungan antar pegawai	3.55	4	Baik
17	Kepuasan Terhadap Hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan	3.00	4	Baik
18	Kepuasan Terhadap Pemberhentian	2.82	4	Baik
<b>B</b>	<b>Sistem Tata Pamong</b>			
19	Kepuasan terhadap kredibilitas tata pamong	2.64	4	Baik
20	Kepuasan terhadap Transparansi Tata pamong	2.82	4	Baik
21	Kepuasan Terhadap Akuntabilitas Tata Pamong	3.09	4	Baik
22	Kepuasan terhadap Tanggung Jawab Tata Pamong	2.91	4	Baik
23	Kepuasan Terhadap Keadilan Tata Pamong	3.09	4	Baik



<b>C</b>	<b>Kepemimpinan</b>			
<b>24</b>	Kepemimpinan Operasional	3.00	4	Baik
<b>25</b>	Kepemimpinan Organisasi	2.91	4	Baik
<b>26</b>	Kepemimpinan Publik	3.09	4	Baik
<b>D</b>	<b>Fungsional dan Operasional</b>			
<b>27</b>	Perencanaan	3.00	4	Baik
<b>28</b>	Pengorganisasian	2.91	4	Baik
<b>29</b>	Penstafan	3.00	4	Baik
<b>30</b>	Pengarahan	3.18	4	Baik
<b>31</b>	Pengendalian	3.00	4	Baik

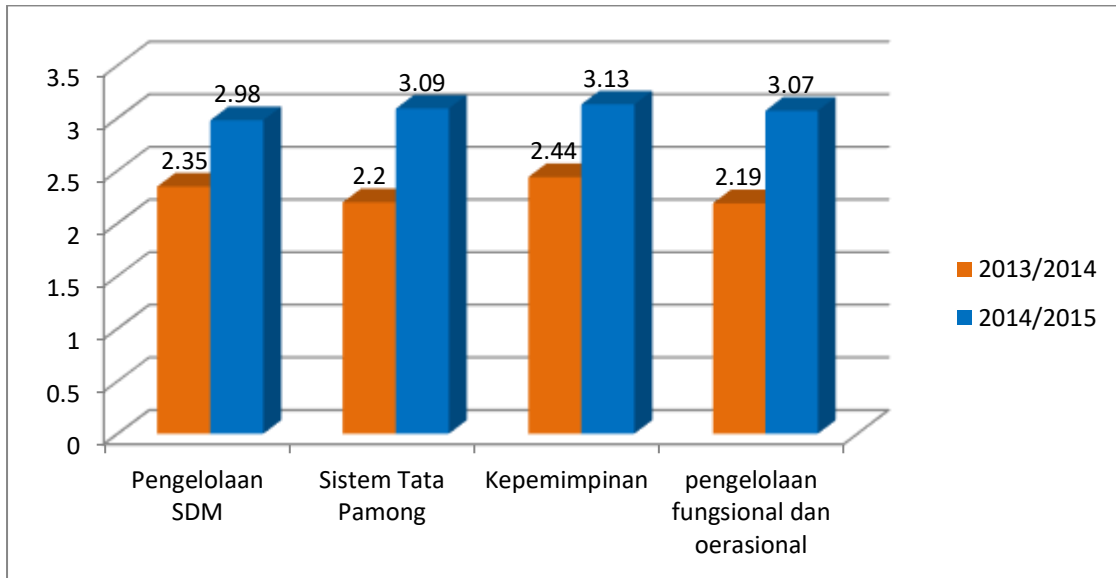
**Tabel 6**  
**Klasifikasi Tingkat Kepuasan**

Rerata Skor Jawaban	Klasifikasi Kepuasan	Level	Kategori
1-1.75	Kurang Puas	1	Kurang Baik
1.75-2.5	Cukup Puas	2	Cukup Baik
2.5-3.25	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 2.5-3.25 , dan masuk dalam klasifikasi level 3, artinya keseluruhan aspek kepuasan yang diukur dari sejumlah sample **PUAS**. 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 2.5-3.25, dan masuk dalam klasifikasi level 3, artinya keseluruhan aspek kepuasan yang diukur dari sejumlah sample **PUAS**.

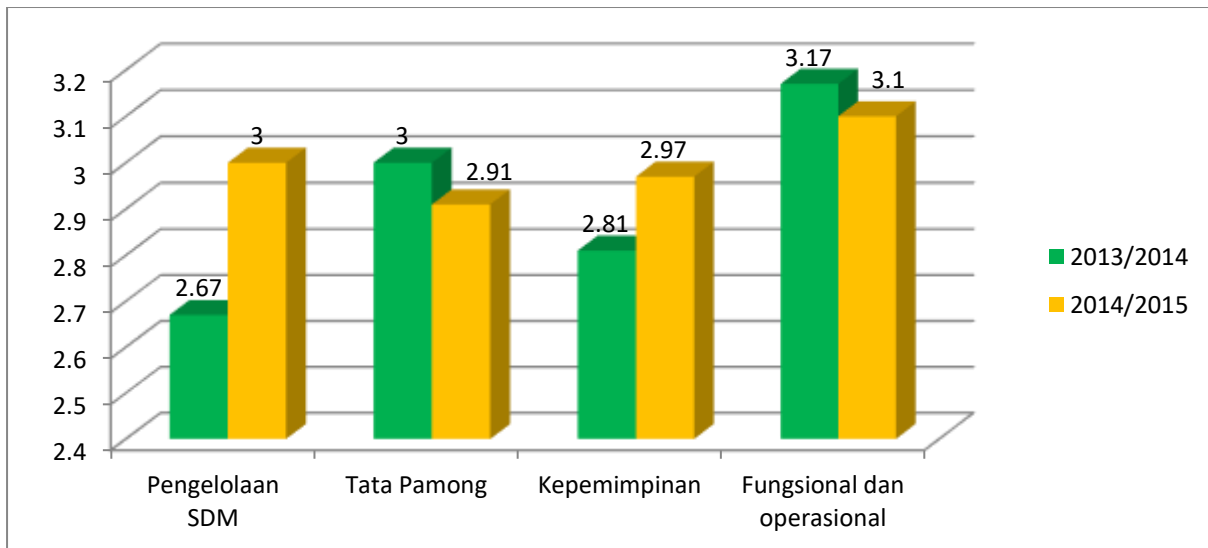
**Grafik 3**

**Perbandingan Aspek Kepuasan Tenaga Dosen Tahun 2013/2014 dan 2014/2015**



**Grafik 4**

**Perbandingan Aspek Kepuasan Tenaga Kependidikan Tahun 2013/2014 dan 2014/2015**



## **BAB IV**

### **Evaluasi Deskriptif**

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan, evaluasi yang dapat disampaikan antara lain: terdapat peningkatan kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM dibandingkan tahun sebelumnya (2013/2014), hal tersebut kemungkinan disebabkan karena adanya komitmen dari pihak pengelola SDM untuk meningkatkan pelayanan serta komitmen dari institusi untuk menambah beberapa program serta fasilitas yang terkait dengan tri dharma. Sedangkan, kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM menunjukkan hasil yang bervariasi, terjadi peningkatan rata-rata kepuasan di aspek pengelolaan SDM dan kepemimpinan. Hal tersebut kemungkinan juga disebabkan karena berjalannya rencana dan tindak lanjut yang dibentuk tahun sebelumnya. Sedangkan terjadi penurunan rata-rata kepuasan tenaga kependidikan namun penurunan yang terjadi dirasa tidak terlalu signifikan sehingga masih dapat ditolerir dan menjadi masukan bagi pihak pengelola SDM serta atasan.

**Tabel 7**  
**Masukkan dan Saran**

No	Objek Masalah	Masukkan dan Saran
1	Besarnya tunjangan dan gaji	Besarnya tunjangan dan gaji diatur oleh pihak yayasan
2	Peraturan mengenai jenjang karir dan pemberian tunjangan yang belum terstandar	Masukkan bagi petinggi yang berwenang

## 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 2014/2015 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 2.5-3.25, dan masuk pada level 3 dengan kategori klasifikasi **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	Aspek	Tindak Lanjut
1	Kepuasan terhadap perencanaan kebutuhan dosen	Program studi, memberikan usulan/ masukkan tentang perencanaan kebutuhan dosen sesuai bidang ilmu dan rasio ideal dosen dan mahasiswa
2	Kepuasan terhadap Proses seleksi/perekrutan dosen	Prosedur seleksi dan rekrutmen sesuai dengan SOP yang diterbitkan LPMI dan berkesinambungan dengan PUK Yayasan Suaka Insan SPC
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	STIKES Suaka Insan meninjau tentang Peraturan mengenai tunjangan fungsional diatur oleh Yayasan.
5	Kepuasan Peraturan tunjangan profesi	STIKES Suaka Insan meninjau tentang Peraturan mengenai tunjangan profesi diatur oleh Yayasan.
6	Kepuasan Peraturan tunjangan-tunjangan lain	STIKES Suaka Insan meninjau tentang Peraturan mengenai tunjangan tunjangan lain diatur oleh Yayasan.
7	Kepuasan Pemberian BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja	Pegawai Tetap diikutsertakan dalam BPJS Kesehatan

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	Menyusun rencana untuk optimalisasi dan standarisasi laboratorium sehingga menjadi pusat training layanan kesehatan
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	Menetapkan sasaran untuk melibatkan dosen dalam peningkatan kapasitas lembaga guna meraih program hibah kompetensi melalui <i>oral presentation</i> baik di dalam maupun luar negeri
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	Membentuk Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
18	Kepuasan Terhadap Penyelenggaraan seminar	Merencanakan kegiatan <i>workshop</i> pengembangan kurikulum sesuai SNPT DIKTI yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, dan <i>microteaching</i> sesuai dengan capaian pembelajaran berdasarkan KKNI
19	Kepuasan Kerjasama dengan lembaga lain dalam penelitian	Membentuk Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
20	Kepuasan Program peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	Peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> dosen secara berkesinambungan dan terus menerus melalui tugas belajar, 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	Pembuatan website STIKES Suaka Insan untuk memudahkan penyebaran informasi baik secara internal maupun eksternal STIKES Suaka Insan
23	Kepuasan Untuk Mengakses <i>E-Learning</i>	Pembuatan program <i>E-learning</i>
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	Sistem tata pamong dapat dimengerti oleh sivitas

	pamong	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 oleh Audit Internal 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 strutural, 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 visi dan misi serta SOP melalui unit-unit dibawahnya
34	Kepemimpinan Organisasi	Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan dilakukan sesuai dengan alur strutural yang telah ada
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 sistim 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**

No	Aspek	Tindak Lanjut
1	Kepuasan Terhadap Perencanaan Tenaga kependidikan	Perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja yang sudah ada
2	Kepuasan Terhadap Seleksi/perekrutan dosen dan tenaga kependidikan	Pembentukan SOP Penjaringan dosen dan Tenaga kependidikan
3	Kepuasan Secara berkala 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 strutural bagi tenaga kependidikan

		yang menjabat kepala unit kerja yang besarnya diatur YSI SPC
7	Kepuasan Terhadap Penempatan tenaga kependidikan	Penempatan telah sesuai dengan keahlian/kompetensi dengan mempertimbangan pula ijazah terakhir
8	Kepuasan Terhadap Kesempatan Studi Lanjut	Institusi secara berkala memberikan izin belajar bagi tenaga kependidikan
9	Kepuasan Terhadap Kesempatan mengikuti Pelatihan/seminar	Institusi secara berkala bagi tenaga kependidikan 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	<i>Monitoring</i> dan evaluasi terhadap pelaksanaan jobdesk dilakukan secara berkala
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	<i>Monitoring</i> dan evaluasi pemahaman keselamatan kerja di sekitar STIKES Suaka Insan
16	Kepuasan Terhadap Hubungan antar pegawai	Secara rutin menyelenggarakan rekoleksi bersama, arisan, dan lain-lain
17	Kepuasan Terhadap Hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan	Dilakukan secara tertulis dalam bentuk pernyataan, apabila terbukti bersalah maka akan diberikan hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku
18	Kepuasan Terhadap Pemberhentian	Pembuatan peraturan dan prosedur tertulis mengenai mekanisme pemberhentian pegawai STIKES Suaka Insan
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 visi dan misi serta SOP melalui unit-unit dibawahnya
25	Kepemimpinan Organisasi	Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan dilakukan sesuai dengan alur struktural yang telah ada
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

<b>29</b>	Penstafan	Telah berdasarkan Peraturan yang berlaku dalam menjalankan organisasi
<b>30</b>	Pengarahan	Pengendalian secara berjenjang melalui <i>monitoring</i> , evaluasi, baik internal maupun eksternal.
<b>31</b>	Pengendalian	Kepala unt kerja bersama LPMI secara rutin melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi kepada unit-unit kerja dibawahnya



## LAMPIRAN