

LAPORAN HASIL
SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SDM DI STIKES SUAKA INSAN
TAHUN 2015/2016



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SUAKA INSAN

BANJARMASIN

2016

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 2015/2016. Kami mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dalam proses ini dari penyusunan pernyataan, penyebaran hasil kuisioner, 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 .

Banjarmasin, Desember 2016

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	Perbandingan Kepuasan Tenaga Kependidikan tahun 2013/2014 dan 2014/205
Grafik 4	Perbandingan Kepuasan Tenaga Kependidikan tahun 2013/2014 dan 2014/205

Executive Summary

Pada tahun ajaran 2015/2016 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 31 dan Instrumen Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM sejumlah 22 orang,

Berdasarkan hasil yang diperoleh, tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di stikes Suaka Insan pada tahun akademik 2015/2016 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Penilaian Kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM menunjukkan hasil skor Rata-rata dengan jumlah nilai 3.1 dengan kategori kualifikasi “PUAS”. sedangkan skor rata-rata kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM berjumlah 3.22 dengan kualifikasi “SANGAT PUAS”. 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 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 32 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	Persiapan responden	1 Desember 2016	Jumlah responden: 31 dosen, dan 22 orang tenaga kependidikan
2	Pelaksanaan Survei	1-15 Desember 2016	
3	Pengumpulan hasil survey	15-17 Desember 2016	
4	Pengolahan data survey	18-19 Desember 2016	
5	Pelaporan hasil survey	Januari 2017	Pada saat rapat evaluasi
6	Pelaporan kepada unit kerja	Januari 2017	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 31 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

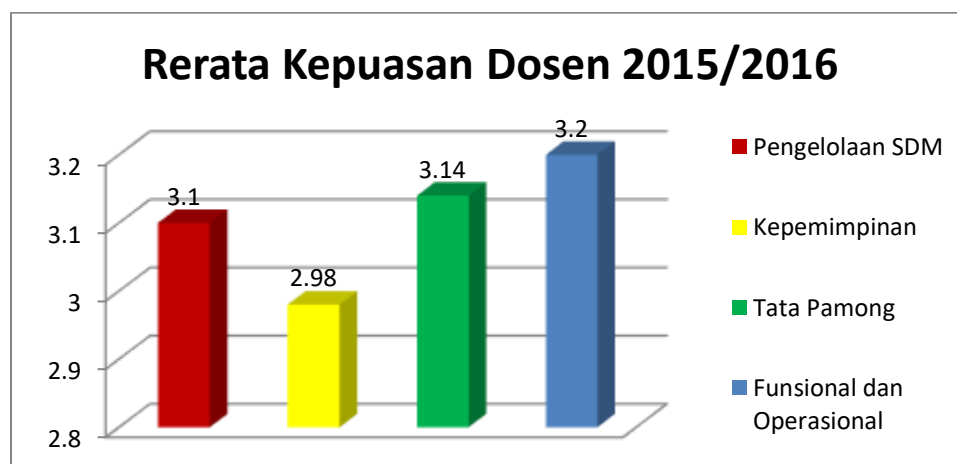
Hasil peninjauan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM digunakan sebagai

- 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

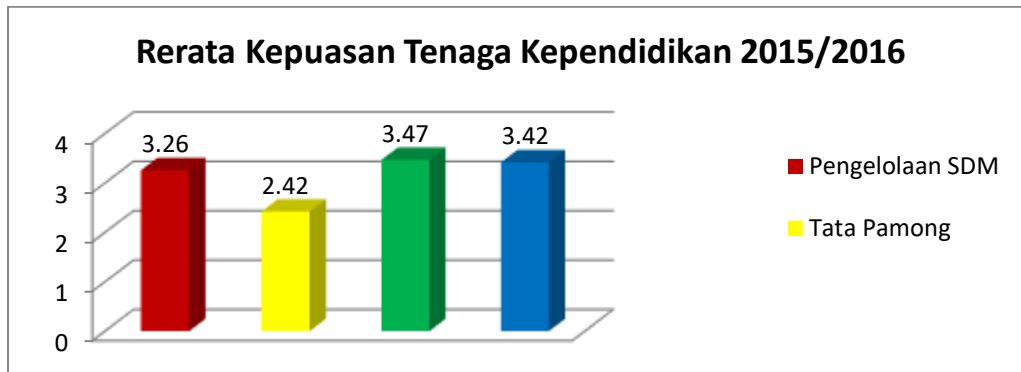
Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai rata-rata untuk setiap aspek kepuasan yaitu aspek system pengelolaan SDM, system tata pamong, kepemimpinan, dan pengelolaan fungsional dan operasional terhadap keseluruhan pengelolaan SDM di institusi STIKES Suaka Insan dapat disajikan dalam bentuk grafik sebagai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

Grafik 1
RERATA KEPUASAN DOSEN TERHADAP PENGELOLAAN SDM
2015/2016



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 2015/2016**

no	Aspek	Rerata	Nilai Max	Kategori
1	Perencanaan kebutuhan	3.06	4	Baik
2	Seleksi/ perekrutan	3.41	4	Baik Sekali
3	Peraturan penggajian	3.13	4	Baik
4	Tunjangan fungsional/structural	3	4	Baik
5	Tunjangan Profesi	2.9	4	Baik
6	tunjangan lain-lain	2.9	4	Baik
7	BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan	3.24	4	Baik
8	Jaminan Pensiun	3.1	4	Baik
9	kesesuaian pendidikan/keahlian dengan jobdesk	3	4	Baik
10	Sarana Prasarana	3.24	4	Baik
11	Fasilitas lab	3.03	4	Baik
12	kelengkapan koleksi perpustakaan	3.37	4	Baik
13	dana penelitian	2.96	4	Baik
14	mengikuti pertemuan ilmiah di luar stikes	3.13	4	Baik
15	Dana pengembangan jurnal ilmiah	3.06	4	Baik
16	Dana pengabdian masyarakat	3.13	4	Baik
17	Fasilitas hak paten penelitian	2.75	4	Baik
18	penyelenggaraan seminar	3.1	4	Baik
19	kerjasama dengan lembaga lain	3.41	4	Baik Sekali
20	peningkatan hard+soft skill	3.31	4	Baik
21	tugas belajar	3.27	4	Baik
22	sistem informasi	3.37	4	Baik

23	e learning	2.9	4	Baik
24	penghargaan dosen berprestasi	2.6	4	Cukup
25	penghargaan masa kerja	2.75	4	Baik
26	hukuman	3.2	4	Baik
27	Pemberhentian	3.27	4	Baik
28	kredibel	2.96	4	Baik
29	transparan	2.82	4	Baik
30	akuntabel	3.13	4	Baik
31	bertanggungjawab	3.13	4	Baik
32	Adil	2.9	4	Baik
33	Kepemimpinan Operasional	3.06	4	Baik
34	kepemimpinan organisasional	3.44	4	Baik Sekali
35	kepemimpinan publik	2.93	4	Baik
36	perencanaan	3.44	4	Baik Sekali
37	pengorganisasian	2.96	4	Baik
38	Penstafan	3.31	4	Baik Sekali
39	Pengarahan	3.1	4	Baik
40	pengendalian	3.2	4	Baik
	Rata-rata	3.1	BAIK	

Tabel 5
Hasil Tabulasi Data Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM
Tahun 2015/2016

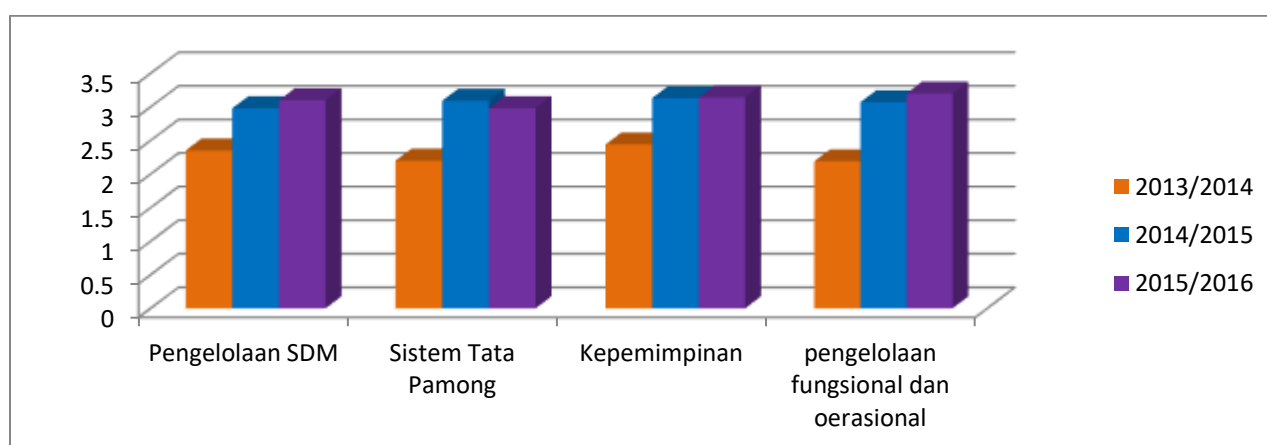
No	Aspek	Rerata	Nilai Max	Kategori
1	Perencanaan kebutuhan tendik	3.50	4	Baik Sekali
2	Seleksi/ perekrutan	3.68	4	Baik Sekali
3	Peraturan penggajian	3.00	4	Baik
4	Tunjangan	3.08	4	Baik
5	Lembur	3.25	4	Baik
6	tunjangan lain-lain	3.00	4	Baik
7	BPJS	3.00	4	Baik
8	JOB DESK	3.67	4	Baik Sekali
9	STUDY	3.25	4	Baik sekali
10	PELATIHAN	3.25	4	Baik Sekali
11	PENGHARGAAN	3.00	4	Baik
12	Job desk yang jelas	3.42	4	Baik sekali
13	jenjang karir	3.16	4	Baik
14	Cuti pegawai	3.50	4	Baik Sekali
15	Komunikasi yang baik	3.41	4	Baik Sekali
16	Keselamatan kerja	2.91	4	Baik
17	Hungungan antar pegawai	3.50	4	Baik sekali
18	Hukuman	3.25	4	Baik
19	Pemberhentian	3.17	4	Baik
20	Kredibilitas	3.67	4	Baik Sekali
21	Transparansi	3.17	4	Baik
22	Akuntabilitas	3.50	4	Baik Sekali
23	tanggung jawab	3.50	4	Baik Sekali
24	Keadilan	3.25	4	Baik
25	Opersional	3.41	4	Baik Sekali
26	Organisasi	3.50	4	Baik Sekali
27	Publik	3.50	4	Baik Sekali
28	Planning	3.25	4	Baik
29	Organizing	3.41	4	Baik Sekali
30	Staffing	3.58	4	Baik Sekali
31	Leading	3.33	4	Baik Sekali
32	Pengendalian	3.42	4	Baik Sekali
	Rerata	3.33	Baik Sekali	

Tabel 6
Klasifikasi Tingkat Kepuasan

Rerata Skor Jawaban	Klasifikasi Kepuasan	Level	Kategori
1-1.75	Kurang Puas	1	Kurang Baik
1.76-2.5	Cukup Puas	2	Cukup Baik
2.6-3.25	Puas	3	Baik
3.26-4	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 **SANGAT PUAS**.

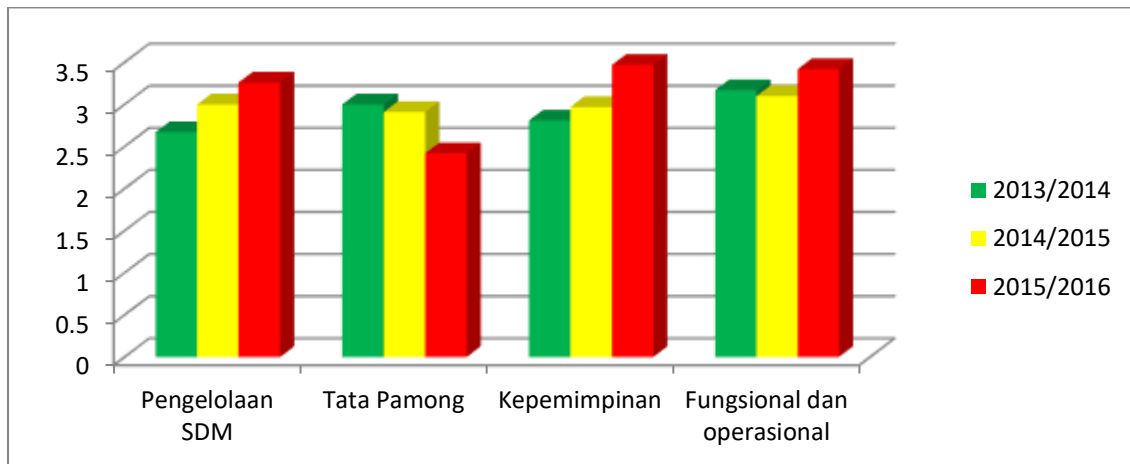
Grafik 3
Perbandingan Aspek Kepuasan Tenaga Dosen Tahun 2013/2014 dan 2014/2015



Berdasarkan diagram diatas, terdapat variasi peningkatan dan penurunan pada tingkat kepuasan pada tahun ajaran 2015/ 2016. Peningkatan kepuasan terdapat pada aspek pengelolaan SDM sebesar 0.11, Kepemimpinan sebesar 0.01, dan pengelolaan fungsional dan operasional sebesar 0.13. Sedangkan terdapat penurunan yang juga tidak terlalu signifikan yaitu sebesar 0.12 terhadap system tata pamong

Grafik 4

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



Berdasarkan diagram diatas, terdapat variasi peningkatan dan penurunan pada tingkat kepuasan pada tahun ajaran 2015/ 2016. Peningkatan kepuasan terdapat pada aspek pengelolaan SDM sebesar 0.26, Kepemimpinan sebesar 0.5, dan pengelolaan fungsional dan operasional sebesar 0.32. Sedangkan terdapat penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 0.49 terhadap system tata pamong

BAB IV

Evaluasi Kualitatif

Berdasarkan hasil tabulasi data yang telah dilakukan, evaluasi yang dapat disampaikan antara lain: secara umum adanya peningkatan kepuasan baik dosen maupun tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan kecuali pada aspek tata pamong. Hal tersebut akan menjadi masukan khusus bagi tata pamong untuk melaksanakan tugas secara kredibel, Transparan, akuntabilitas, dan adil

Tabel 7
Evaluasi Kualitatif

No	Objek Masalah	Tindak Lanjut
1	Pembenahan dalam system manajemen tata pamong baik dalam hal kredibilitas, transparansi, keadilan, dan akuntabilitas	Perlu dilaksanakan evaluasi secara berkala mengenai kinerja tata pamong dan job desk yang dimiliki
2	Kurangnya pemberian pelatihan bagi tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi dan pekerjaan	Membuat rencana pengajuan pelatihan kompetensi bagi tenaga kependidikan di tahun 2017/2018
3	Peningkatan Kesejahteraan pegawai	Sudah diatur dalam PUK dan pelaksanaannya akan dilakukan secara berkala serta akan dievaluasi secara periodic

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 2015/2016 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 3.25-4, dan masuk pada level 3 dengan kategori klasifikasi **SANGAT 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	Menyusun strategi untuk melakukan penjangkaran tenaga dosen dengan pendidikan minimal S2 agar menjadi researcher ilmiah yang handal dalam penelitian dan pengabdian masyarakat
2	Kepuasan terhadap Proses seleksi/perekrutan dosen	Publikasi yang seluas-luasnya sehingga diketahui masyarakat luas melalui media cetak, internet, dan media social. Meningkatkan standar penilaian dan transparansi seleksi. Melalui pengadaan psikotes yang terstandar
3	Kepuasan terhadap peraturan penggajian	Usulan peningkatan kesejahteraan bagi dosen sesuai kebijakan yayasan.
4	Kepuasan Peraturan Tunjangan fungsional	Peraturan mengenai tunjangan fungsional diatur oleh Yayasan Pusat telah diatur kembali dalam dalam Pedoman pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan

5	Kepuasan Peraturan tunjangan profesi	Peraturan mengenai tunjangan profesi diatur oleh Yayasan Pusat telah diatur kembali dalam dalam Pedoman pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan
6	Kepuasan Peraturan tunjangan-tunjangan lain	Peraturan mengenai tunjangan-tunjangan lain yang diatur oleh Yayasan Pusat telah diatur kembali dalam dalam Pedoman pengelolaan SDM di STIKES Suaka Insan
7	Kepuasan Pemberian BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja	Institusi memberikan fasilitas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan pada pegawai yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap
8	Kepuasan Mengenai Jaminan Pensiun	Institusi menyiapkan dana pensiun pegawai melalui BNI Simponi dan BPJS Ketenagakerjaan
9	Kepuasan Mengenai Penempatan dosen	Penempatan telah sesuai kompetensi dan keberlanjutan karir dosen dan sesuai dengan peraturan yang berlaku
10	Kepuasan terhadap ketersediaan Sarana Prasarana Perkuliahan	STIKES Suaka Insan melakukan perawatan secara berkala fasilitas sarana prasarana perkuliahan
11	Kepuasan Terhadap Penyediaan Fasilitas Laboratorium	Institusi melengkapi fasilitas laboratorium yaitu pediatric, HBN, dan maternitas
12	Kepuasan Terhadap Kelengkapan koleksi perpustakaan	Perpustakaan SI 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	Kepengurusan Hak paten penelitian diatur oleh LPPM
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	Menyusun strategi dan target minimal 2 kerjasama institusi dalam negeri dan 1 di luar negeri selama 5 tahun mendatang (tercantum dalam renstra)
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	Ditingkatkan melalui penyebaran informasi melalui <i>website</i> STIKES Suaka Insan
23	Kepuasan Untuk Mengakses <i>E-Learning</i>	Sosialisasi program E-learning kepada dosen dan tenaga kependidikan

24	Kepuasan dalam Pemberian Penghargaan dosen berprestasi	Diatur dalam PUK STIKES Suaka Insan dan SOP pemberian penghargaan dosen
25	Kepuasan dalam Pemberian penghargaan masa kerja	Secara berkala diberikan kepada Pegawai yang telah mencapai masa kerja yang telah ditetapkan dalam PUK STIKES Suaka Insan
26	Kepuasan dalam Sistem Pemberian hukuman	Diatur dalam PUK STIKES Suaka Insan
27	Kepuasan dalam proses pemberhentian	Diatur dalam PUK STIKES Suaka Insan
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	Merencanakan mencantumkan program kerja tata pamong di dalam <i>website</i> STIKES Suaka Insan agar pegawai dapat mengetahui program kerja
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 struktural, dan dievaluasi dalam rapat evaluasi setiap tahun
32	Kepuasan terhadap aspek keadilan tata pamong	Adanya keseimbangan hak dan kewajiban , penghargaan dan sanksi
33	Kepemimpinan Operasional	Mampu menjabarkan visi, misi cukup jelas, kegiatan operasional melalui unit-unit dibawahnya masih perlu ditingkatkan
34	Kepemimpinan Organisasi	Unit-unit mampu menjalankan fungsi sesuai visi, misi dan meningkatkan komunikasi dalam berbagai kebijaksanaan yang diambil.
35	Kepemimpinan Publik	Mampu menginformasikan kebijakan melalui program secara transparan dan efektif yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat
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

No	Aspek	Tindak Lanjut
1	Kepuasan Terhadap Perencanaan Tenaga kependidikan	Perencanaan penambahan tenaga kependidikan di bidang IT mengacu pada kebutuhan saat ini
2	Kepuasan Terhadap Seleksi/perekrutan dosen dan	Keterbukaan terhadap proses perekrutan tenaga kependidikan melalui iklan di media dan dilakukan

	tenaga kependidikan	secara terstandar dan terstruktur
3	Kepuasan Secara berkala penggajian/kesejahteraan ditingkatkan Terhadap Peraturan Penggajian	Usulan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kependidikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4	Kepuasan Terhadap Peraturan Tunjangan Tetap	Pegawai tetap akan memperoleh beberapa tunjangan seperti tunjangan pension, 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 telah sesuai dengan keahlian/kompetensi dengan pertimbangan 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 STIKES Suaka Insan
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	SOP dan standar keamanan di tiap unit kerja melalui penyediaan fasilitas dan petunjuk keselamatan di beberapa tempat strategis di lingkungan 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	Peraturan tertulis mengenai hukuman diatur dalam PUK STIKES Suaka Insan
18	Kepuasan Terhadap Pemberhentian	Mekanisme pemberhentian pegawai sudah diatur dalam PUK 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	Keterbukaan program tata pamong dan prosedur kerja

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 tingkat institusi, , program studi maupun unit-unit.
23	Kepuasan Terhadap Keadilan Tata Pamong	Adanya keseimbangan hak dan kewajiban , penghargaan dan sanksi
24	Kepemimpinan Operasional	Mampu menjabarkan visi, misi cukup jelas, kegiatan operasional melalui unit-unit dibawahnya masih perlu ditingkatkan
25	Kepemimpinan Organisasi	Unit-unit mampu menjalankan fungsi sesuai visi, misi dan meningkatkan komunikasi berbagai kebijaksanaan.
26	Kepemimpinan Publik	Mampu menginformasikan kebijakan melalui program secara transparan dan efektif yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat
27	Perencanaan	Memberikan usulan/masukan dalam perencanaan program
28	Pengorganisasian	Partisipasi aktif tenaga kependidikan dalam menjalankan program dan implementasi program.
29	Penstafan	Mekanisme Penstafan dapat dijabarkan melalui sistim organisasi yang diinginkan,
30	Pengarahan	Telah berdasarkan Peraturan yang berlaku dalam menjalankan organisasi
31	Pengendalian	Pengendalian secara berjenjang melalui <i>monitoring</i> , evaluasi, baik internal maupun eksternal.

LAMPIRAN