	AKBID PELAMONIA KESDAM VII/WRB	No Dokumen : PLM/SPMI/Survei/05
		Tanggal : 25 Juni 2020
	SURVEI	Halaman: 1 - 8

LAPORAN
SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SDM

AKBID PELAMONIA KESDAM VII/WIRABUANA
TAHUN AKADEMIK 2019-2020

A. LATAR BELAKANG

Sumberdaya Manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja Sumber Daya Manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya (Schuller and Jackson, 1997:32), aspek Manajemen Sumberdaya Manusia menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan/organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (De Cenzo & Robbin, 1999:8). Menurut Barney (Bagasatwa, (ed), 2006:12) sistem Sumber Daya Manusia dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi SDM dalam organisasi.

Survei kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Akademi Kebidanan Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelola tenaga dosen dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Direktur Bidang Kepegawaian dan Keuangan yang dikoordinasikan dan dilaksanakan melalui Bagian Kepegawaian.

B. TUJUAN DAN MANFAAT

Survei Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM ini bertujuan untuk mengukur tanggapan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan Akademi Kebidanan Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana. Disamping itu survei ini akan mampu memetakan mutu pelayanan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Akademi Kebidanan Pelamonia Kesdam Kesdam VII/Wirabuana.

C. SASARAN

Sasaran utama dari survei kepuasan ini untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM yang telah berjalan di AKBID Pelamonia. Evaluasi ini diupayakan agar terciptanya hal-hal positif terhadap pengelolaan SDM. Sasaran pada evaluasi ini adalah pengelolaan SDM sehingga dapat memberikan efek positif bagi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, serta penyelenggaraan pendidikan di AKBID Pelamonia dapat berjalan dengan baik dan lebih berkualitas.

D. PELAKSANAAN

Kegiatan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ini dilaksanakan sekali setahun pada bulan Februari. Mekanisme pelaksanaannya dimulai dengan menyusun dan menyiapkan kuesioner oleh Unit Penjaminan Mutu, dilanjutkan dengan penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan, penyempurnaan kuesioner, dan pengandaan kuesioner. Kuesioner yang telah dijawab oleh mahasiswa kemudian dikumpulkan kembali untuk diolah dan dianalisis kemudian disajikan sebagai laporan.

Survei dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan AKBID Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana. Adapun instrumen kuesioner meliputi:

1. Seleksi/Rekrutmen Sumber Daya Manusia meliputi kepuasan terhadap proses seleksi dosen dan tenaga kependidikan.
2. Orientasi dan Penempatan meliputi pelaksanaan prajabatan untuk dosen dan tenaga kependidikan baru, pelaksanaan orientasi/training kerja sebelum penentuan jabatan atau divisi yang diemban serta kesesuaian orientasi dan penempatan terhadap uraian pekerjaan yang akan diemban.
3. Proses/pengembangan karir meliputi kesempatan tugas/ijin belajar, gaji, tunjangan, honor, insentif, uang lembur, hak cuti, pemberian fasilitas ibadah, rekreasi dan keperluan pribadi, fasilitas jaminan kesehatan, konsistensi penegakan aturan atau pemberian sanksi, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, beban kerja serta suasana kerja.

Angket yang disusun dengan menggunakan skala Likert 1-4 (4=sangat puas; 3=puas; 2=tidak puas; 1=sangat tidak puas). Kuisisioner hasil survei kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen, tenaga kependidikan. Pengelompokkan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis dikarenakan masing-masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanan yang berbeda. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis statistik sederhana, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-4 dari mulai tidak puas hingga sangat puas.

Tabel 1. Nilai Persepsi, Interval Konversi, Mutu dan Kepuasan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Nilai Persepsi	Nilai Interval Kepuasan Dosen dan Tendik	Mutu Kepuasan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 - 1,75	D	Sangat Tidak Puas
2	1,76 - 2,50	C	Tidak Puas
3	2,51 - 3,25	B	Puas
4	3,26 - 4,00	A	Sangat Puas

E. HASIL EVALUASI

1. Seleksi/Rekrutmen Sumber Daya Manusia.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi pegawai sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diserahkannya surat lamaran kerja pelamar ke institusi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi pegawai baik dosen maupun tenaga kependidikan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Tabel 2: Seleksi/Rekrutmen Sumber Daya Manusia

No	Seleksi/Rekrutmen SDM	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Proses seleksi	3,54	Sangat Puas	3,60	Sangat Puas
	Rata-rata	3,54	Sangat Puas	3,60	Sangat Puas

Sumber Data Primer

Dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas dengan sistem seleksi dan rekrutmen yang telah dilaksanakan oleh AKBID Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana.

2. Orientasi dan Penempatan

Orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberikan mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja (Mondy, 2008). Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Dengan demikian menjadi jelas bahwa kegiatan orientasi merupakan persiapan atau pembekalan kepada seorang karyawan yang baru dengan menyediakan informasi dasar mengenai segala sesuatu berkaitan dengan tempatnya bekerja supaya dapat memahami pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Penempatan merupakan penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Yang selalu menjadi perhatian adalah kesiapan mereka yang akan ditempatkan baik dari sisi kemampuan beradaptasi maupun mengetahui apa yang harus dilakukan dengan jenis pekerjaan yang baru diterimanya.

Tabel 3: Orientasi dan Penempatan

No	Orientasi dan Penempatan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Pelaksanaan prajabatan	3,67	Sangat Puas	3,53	Sangat Puas
2	Pelaksanaan orientasi/training kerja sebelum penentuan jabatan atau divisi yang diemban	3,46	Puas	3,67	Sangat Puas
3	Kesesuaian orientasi dan penempatan terhadap uraian pekerjaan yang akan diemban	3,54	Sangat Puas	3,27	Puas
Rata-rata		3,55	Sangat Puas	3,49	Puas

Sumber Data Primer

Dapat dilihat bahwa responden merasa puas dengan sistem orientasi dan penempatan yang dilaksanakan AKBID Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana.

3. Proses/pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Jadi yang dilakukan karyawan adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya.

Tabel 4: Proses dan Pengembangan Karir

No	Proses/ Pengembangan Karir	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Kesempatan tugas/ijin belajar	3,50	Sangat Puas	3,80	Sangat Puas
2	Gaji	3,46	Puas	3,67	Sangat Puas
3	Tunjangan	3,58	Sangat Puas	3,63	Sangat Puas
4	Honor	3,63	Sangat Puas	3,67	Sangat Puas
5	Insentif	3,58	Sangat Puas	3,80	Sangat Puas
6	Uang lembur	3,58	Sangat Puas	3,77	Sangat Puas
7	Hak cuti	3,67	Sangat Puas	3,77	Sangat Puas
8	Pemberian fasilitas, ibadah, rekreasi dan keperluan pribadi	3,67	Sangat Puas	3,67	Sangat Puas
9	Fasilitas jaminan kesehatan	3,71	Sangat Puas	3,70	Sangat Puas
10	Konsistensi penegakan aturan atau pemberian sanksi	3,75	Sangat Puas	3,63	Sangat Puas

11	Bekerja sesuai tugas, pokok dan fungsi	3,45	Puas	3,67	Sangat Puas
12	Beban kerja	3,67	Sangat Puas	3,77	Sangat Puas
13	Suasana kerja	3,71	Sangat Puas	3,53	Sangat Puas
	Rata-rata	3,63	Sangat Puas	3,70	Sangat Puas

Sumber Data Primer

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas dengan sistem pengembangan karir yang dilaksanakan oleh AKBID Pelamonia. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan institusi dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Kondisi tersebut mengharuskan AKBID Pelamonia untuk melakukan pembinaan karir pada dosen dan tenaga kependidikan.

F. RENCANA TINDAK LANJUT

Secara umum berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di AKBID Pelamonia memang menunjukkan jawaban puas. Namun terdapat sejumlah masukan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain:

1. Kesesuaian pekerjaan dengan tugas pokok masing-masing
2. Pemberian gaji, insentif, tunjangan perlu dilakukan peningkatan.

Adapun rencana tindak lanjut yang diberikan berupa:

1. Melakukan peningkatan kualitas kondisi kerja melalui perbaikan sarana fisik, ruang kerja dan aspek keadilan, pemerataan dalam distribusi tugas/pekerjaan.
2. Mengusulkan kepada pimpinan untuk meningkatkan gaji tenaga kependidikan secara berkala dan meningkatkan jumlah insentif kepada tenaga kependidikan yang berkinerja tinggi.
3. Mengusulkan pemberian retensi kepada pegawai berupa family gathering dan pemberian barang.

3. Mengusulkan pemberian retensi kepada pegawai berupa family gathering dan pemberian barang.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dilakukan untuk mengukur kepuasan terhadap pengelolaan SDM. Hasil evaluasi yang didapatkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan sangat puas terhadap pengelolaan SDM di AKBID Pelamonia.

2. Saran

Diharapkan dengan hasil evaluasi tersebut pengelolaan SDM dapat ditingkatkan lagi kualitasnya sehingga pelaksanaan pengelolaan pendidikan tebih baik lagi.

Makasar, 25 Juni 2020

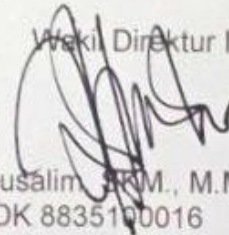
Mengetahui



Ketua UMT Penjaminan Mutu

Eddy Widya Larasati, S.ST, M.Keb
NIDN: 0917078706

Wakil Direktur II



Agusalim, SPM., M.M.Kes
NIDK 8835100016

Direktur Akbid Pelamonia



Ruqayyah, S.ST., M.Kes., M.Keb
NIDK: 88182200016

LAMPIRAN

**MASTER TABEL INSTRUMEN KEPUASAN DOSEN
TERHADAP PENGELOLAAN SDM TAHUN 2019-2020**

RESPONDEN	PERNYATAAN																	JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	58
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	63
5	4	4	2	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	58
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	66
8	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	60
9	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
10	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	61
11	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	63
12	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
13	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	60
14	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65
16	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	60
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	65
18	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	60
20	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	57
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	63
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
23	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	58
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	64

**MASTER TABEL INSTRUMEN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SDM TAHUN 2019-2020**

RESPONDEN	PERNYATAAN																	JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	61
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	63
5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	62
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	63
7	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	61
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	64
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	63
11	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	61
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65
14	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	61
15	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	62
17	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	63
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	64
19	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
20	4	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	60
21	3	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	59
22	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	61
24	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	59