
LAPORAN PENGELOLAAN SDM

(KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN)



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
HIDAYATULLAH DEPOK**

A. Pendahuluan

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia STIE Hidayatullah pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Puas dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Pembantu Direktur Bidang Keuangan dan SDM,. kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum.

Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan STIE Hidayatullah . Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan STIE Hidayatullah dan menjadi dasar pPerbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan STIE Hidayatullah

B. Metode

Survey dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan STIE Hidayatullah sebanyak 17 dosen dan 7 tenaga kependidikan dengan cara mengisi angket. Adapun instrument angket dosen meliputi:

1. Pengembangan Kompetensi meliputi kesempatan untuk studi lanjut; kesempatan untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop; kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri; dan kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri.
2. Pengembangan karir meliputi ketersediaan informasi tentang karir, mendapatkan layanan tentang jenjang karir, Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir.
3. Pengembangan Jabatan meliputi ketersediaan informasi tentang jabatan; Mendapatkan layanan tentang jenjang jabatan, Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural, dan memperoleh peningkatan jabatan non struktural.

4. Penelitian dan karya ilmiah meliputi memperoleh informasi tentang kegiatan penelitian, memperoleh pelayanan untuk melakukan kegiatan penelitian, ketersediaan sarana dan prasarana kegiatan penelitian,Memperoleh penilaian proposal penelitian dari reviewer, Memperoleh pemerataan penelitian berdasarkan distribusi dosen, memperoleh pemerataan penelitian berdasarkan kualifikasi dosen, memperoleh kesempatan bimbingan penyusunan proposal penelitian dan laporan akhir, kesempatan menjadi reviewer penelitian dan ketersediaan informasi jurnal terakreditasi sebagai media publikasi karya ilmiah.
5. Pengabdian kepada masyarakat meliputi memperoleh informasi tentang kegiatan pengabdian kepada masyarakat, memperoleh pelayanan untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat,ketersediaan sarana dan prasarana kegiatan pengabdian kepada masyarakat,Memperoleh penilaian proposal pengabdian kepada masyarakat dari reviewer, Memperoleh pemerataan pengabdian berdasarkan distribusi dosen, memperoleh kesempatan bimbingan penyusunan proposal pengabdian kepada masyarakat dan laporan akhir.
6. Tugas tambahan meliputi kesempatan untuk terlibat kegiatan kepanitiaan ; kesempatan mendapat pengalaman tambahan melalui kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus; pemerataan dalam tugas tambahan; dan mendapatkan tugas tambahan mengajar diluar *home base*.
7. Kebutuhan kesejahteraan meliputi informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll); memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi dan pemberian penghargaan atas prestasi kerja.
8. Kebutuhan kesehatan dan kebugaran meliputi fasilitas layanan kesehatan, memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh Dokter melalui poliklinik dan memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olah raga
9. Kebutuhan sosial dan keagamaan meliputi layanan kebutuhan social (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans)

Sementara instrument untuk tenaga kependidikan terdiri dari :

1. Pengembangan kompetensi meliputi kebutuhan untuk studi lanjut, pengembangan diri untuk mengikuti kursus, pengembangan diri untuk mengikuti pelatihan, kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri dan kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri.
2. Pengembangan Karir/Jabatan meliputi ketersediaan informasi tentang karir, mendapatkan layanan tentang jenjang karir, Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir, ketersediaan informasi tentang jabatan; Mendapatkan layanan tentang jenjang jabatan, Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural, dan memperoleh peningkatan jabatan non struktural.
3. Kebutuhan Kesejahteraan meliputi memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi, dan pemberian penghargaan atas prestasi kerja.
4. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran fasilitas layanan kesehatan, memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh Dokter melalui poliklinik dan memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olah raga
5. Kebutuhan sosial dan keagamaan meliputi layanan kebutuhan social (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans)

Angket disusun dengan menggunakan skala Likert 1-5 (5 = Sangat Puas; 4 = Puas; 3 = Cukup Puas; 2 = Kurang Puas; 1 = Tidak Puas). Kuisioner hasil survey kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Pengelompokan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis dikarenakan masing-masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanan yang berbeda. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis statistik untuk menguji kesahihan dan kehandalan instrumen dan dianalisis melalui *microsof excell*, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-5 dari mulai tidak Puas hingga sangat Puas.

Tabel 1. Nilai Persepsi, Interval Konversi, Mutu dan Kinerja Unit Pelayanan kepuasan SDM

Nilai Persepsi	Nilai Interval Kepuasan Dosen dan Tendik	Mutu Kepuasan	Kinerja Unit Pelayanan
1	0,00-1,00	E	Tidak Puas
2	1,01-2,00	D	Kurang Puas
3	2,01-3,00	C	Cukup Puas
4	3,01-4,00	B	Puas
5	4,01-5,00	A	Sangat Puas

C. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Instrumen yang dibuat dan diajukan kepada dosen dan tenaga kependidikan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap system pengelolaan Sumber Daya Manusia. Instrumen ini telah diuji kesahihannya melalui Uji Validitas Statistik dengan nilai korelasi *Product moment*. Dengan instrumen yang diuji coba sebanyak 32, maka Kesahihan dapat dilihat dari r hitung $>$ r tabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

NO	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,551	0,349	Valid
2	Pertanyaan 2	0,670	0,349	Valid
3	Pertanyaan 3	0,612	0,349	Valid
4	Pertanyaan 4	0,541	0,349	Valid
5	Pertanyaan 5	0,632	0,349	Valid
6	Pertanyaan 6	0,641	0,349	Valid
7	Pertanyaan 7	0,516	0,349	Valid
8	Pertanyaan 8	0,533	0,349	Valid
9	Pertanyaan 9	0,593	0,349	Valid
10	Pertanyaan 10	0,405	0,349	Valid
11	Pertanyaan 11	0,656	0,349	Valid
12	Pertanyaan 12	0,649	0,349	Valid
13	Pertanyaan 13	0,548	0,349	Valid
14	Pertanyaan 14	0,593	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan telah dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan semua hasil uji nilai r hitung $>$ r tabel 0,349.

Uji Reliabilitas

Instrumen pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam bentuk kuesioner telah diuji dengan uji statistic reabilitas. Dalam analisis ini hanya akan diukur reliabilitas (tingkat kehandalan) internal dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dipergunakan untuk instrumen yang jawabannya berskala maupun dikhotomus. Instrumen Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dikatakan handal karena *alpha cronbach* > *rtabel* yaitu **0,729 > 0,349** atau **0,729 > 0,600** Dengan hasil perhitungan statistik sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

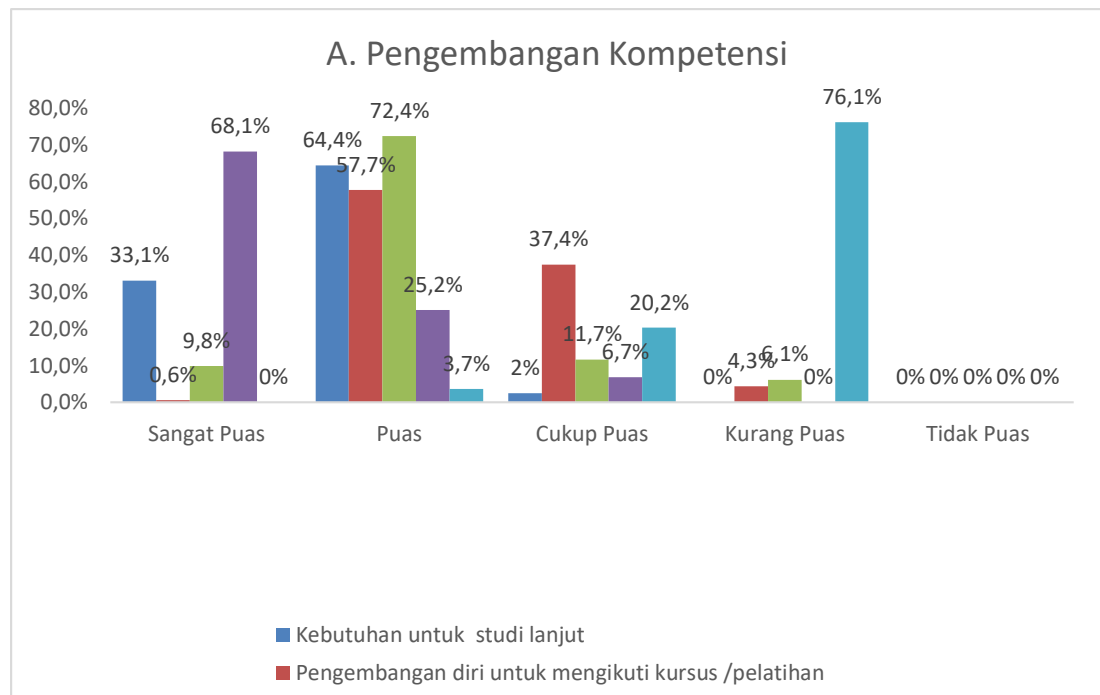
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	14

D. Hasil Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

1. Pengembangan Kompetensi

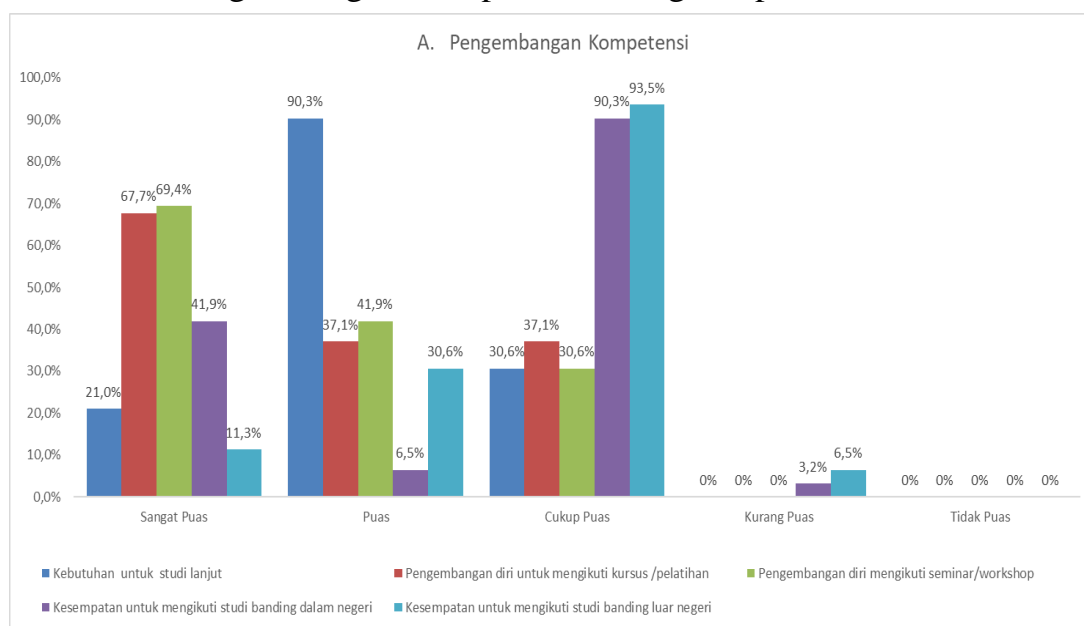
Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan (studi lanjut) maupun dan pelatihan Puas melalui pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan (*off the job*) maupu melalui on the job training, yaitu memberikan pelatihan dengan menyesuaikan metode kerja, adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Gambar 1: Pengembangan Kompetensi Dosen



Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa kepuasan dosen terhadap pengembangan kompetensi dosen berada pada tingkat Puas dan sangat puas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penilaian dosen terhadap kebutuhan study lanjut menjawab puas sebesar 64,4%, pengembangan diri mengikuti kursus menjawab puas sebesar 57,7%, pengembangan diri mengikuti seminar/workshop sebesar 72,4 %, kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri sebesar 68,1% menjawab sangat puas dan skor yang paling rendah ada pada kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri sebesar 76,1 % menjawab kurang puas. Hal ini yang akan menjadi perhatian STIE Hidayatullah kedepan dalam rangka meningkatkan kompetensi Dosen dalam bidang study Banding ke luar negeri.

Gambar 2: Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

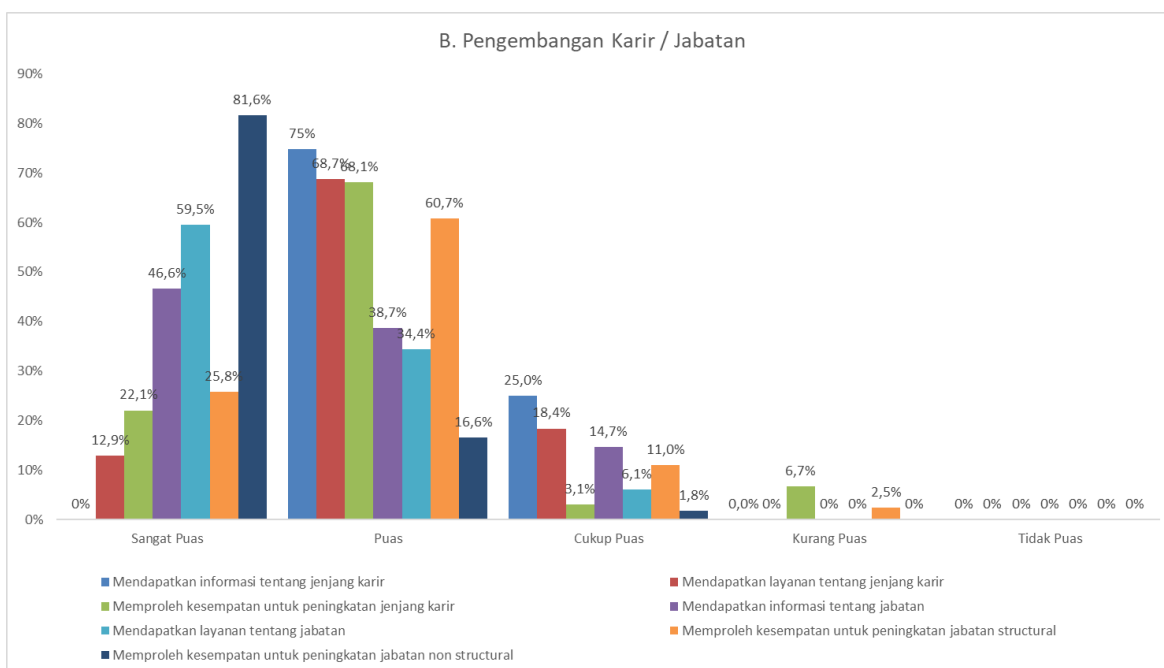


Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa kepuasan Tenaga kependidikan terhadap pengembangan kompetensi berada pada tingkat Cukup Puas dan Sangat Puas. Dilihat dari grafik diatas kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam dan luar negeri berada pada jawaban cukup puas sebesar 90,3% dan 93,5%. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi STIE Hidayatullah unkesempatan study banding Puas dalam negeri maupun luar negeri. Meski demikian tingkat kepuasan tertinggi yang dirasakan oleh tenaga kependidikan adalah kebutuhan akan study lanjut yaitu sebesar 90,3% menjawab Puas.

2. Pengembangan karir

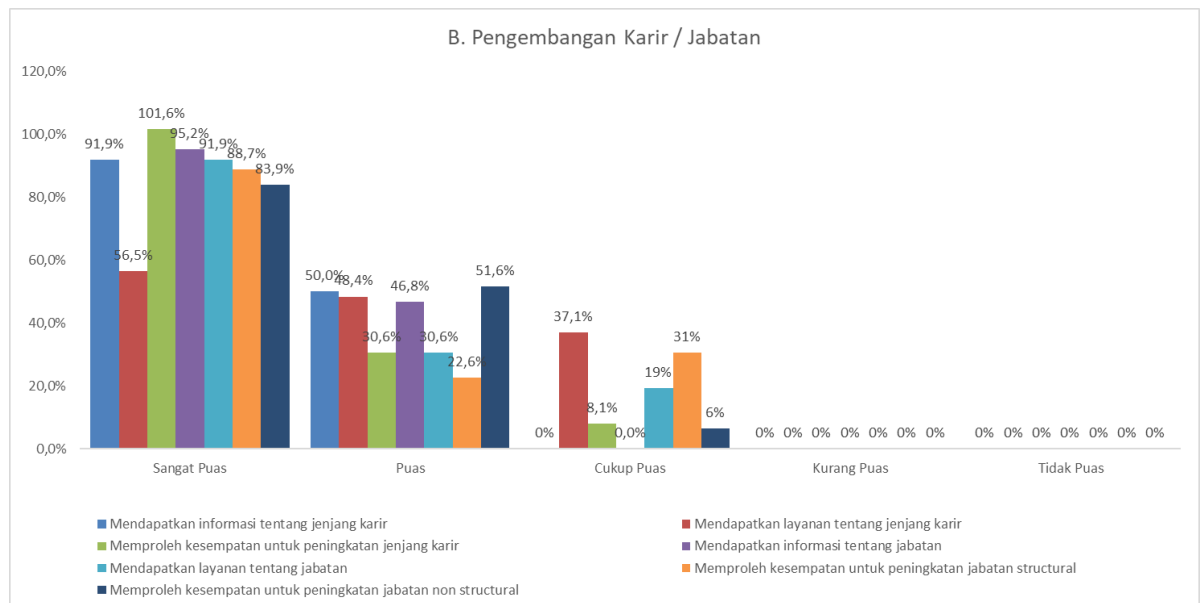
Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Jadi yang dilakukan karyawan/dosen adalah bekerja sePuas mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan karier yang ditawarkan oleh kampus. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikan dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya

Gambar 3. Grafik Pengembangan Karir Dosen



Dapat dilihat bahwa responden menilai pengembangan karir yang diberikan oleh STIE Hidayatullah “Puas dan Sangat Puas” sehingga dapat dinyatakan bahwa responden merasa puas dengan system pengembangan karir yang dilaksanakan STIE Hidayatullah . Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan STIE Hidayatullah dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. STIE Hidayatullah harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan STIE Hidayatullah untuk melakukan pembinaan karier pada dosen dan tenaga kependidikan

Gambar 4. Grafik Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan

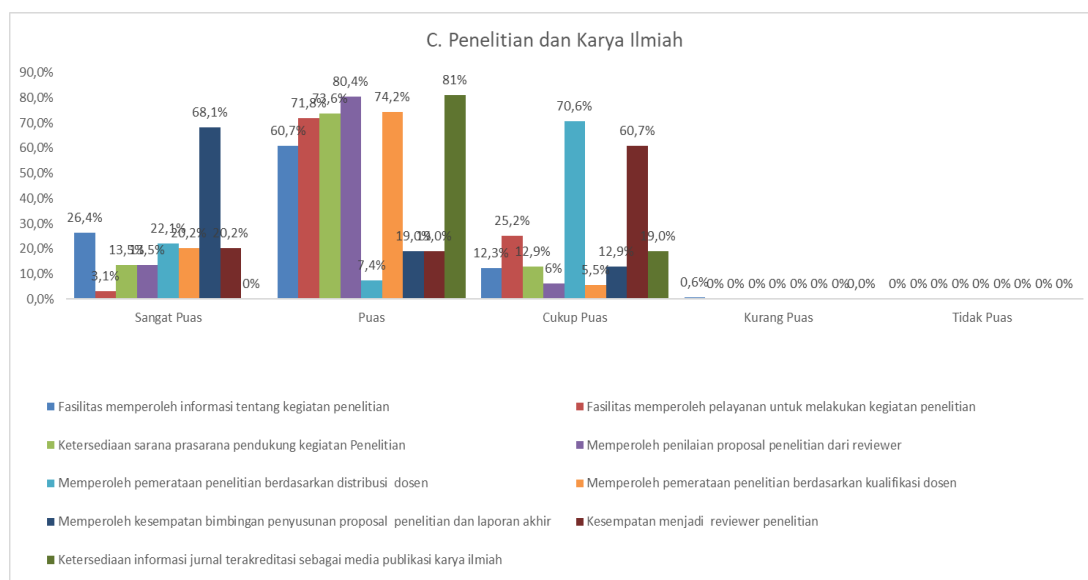


Dapat dilihat bahwa tenaga kependidikan menilai pengembangan karir yang diberikan oleh STIE Hidayatullah berada pada “Puas dan Sangat Puas” sehingga dapat dinyatakan bahwa tenaga kependidikan merasa puas dengan system pengembangan karir yang dilaksanakan STIE Hidayatullah . Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan STIE Hidayatullah dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. STIE Hidayatullah harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan STIE Hidayatullah untuk melakukan pembinaan karier pada dosen dan tenaga kependidikan.

E. Penelitian dan Karya Ilmiah (Dosen)

Penelitian merupakan salah satu dari tridarma perguruan tinggi yang wajib dilaksanakan oleh dosen, Hal ini juga merupakan hal yang diperhatikan oleh STIE Hidayatullah.

Gambar 5. Grafik Penelitian dan Karya Ilmiah

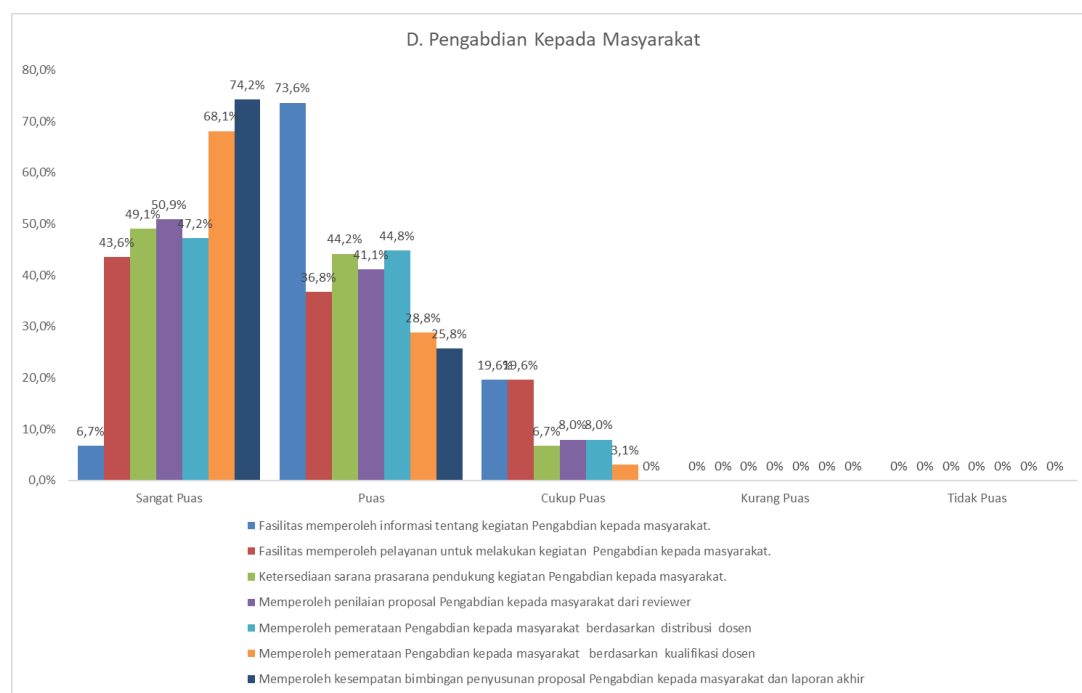


Pelaksanaan penelitian di bawah koordinasi LPPM. Lembaga inilah yang bertugas memberikan informasi, prosedur dan pelaksanaan penelitian. Secara umum dosen atau responden menjawab **“Puas”** sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan kinerja LPPM dalam melayani penelitian.

F. Pengabdian Kepada Masyarakat (Dosen)

Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu dari tridarma perguruan tinggi yang wajib dilaksanakan oleh dosen, Hal ini juga merupakan hal yang diperhatikan oleh STIE Hidayatullah.

Gambar 6. Grafik Pengabdian Kepada Masyarakat

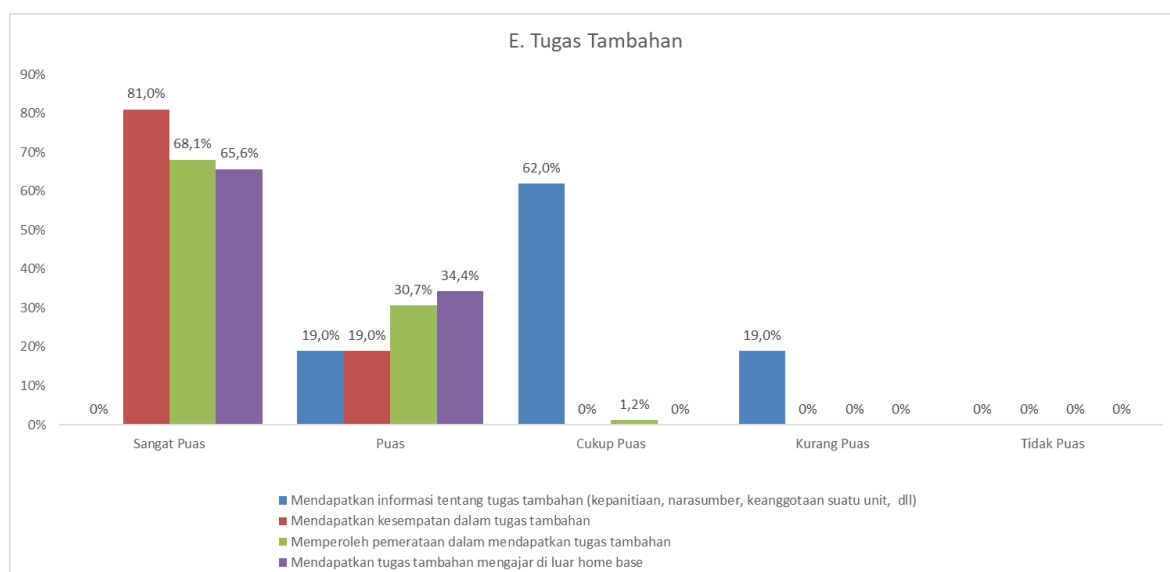


Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di bawah koordinasi LPPM. Lembaga inilah yang bertugas memberikan informasi, prosedur dan pelaksanaan pengabdian. Secara umum dosen atau responden menyatakan sangat puas dengan kinerja LPPM dalam melayani kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

G. Tugas tambahan (Dosen)

Dalam manajemen pengelolaan SDM, dosen dan tenaga pendidikan sePuasnya tidak hanya berperan dalam institusinya, namun juga berperan dalam institusi lain yang ada di masyarakat. Keterlibatan kepanitiaan paada instansi lain misalnya bukan hanya menambah pengalaman kerja namun juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk memperbaiki kinerja di unit sendiri.

Gambar 7. Tugas Tambahan Dosen

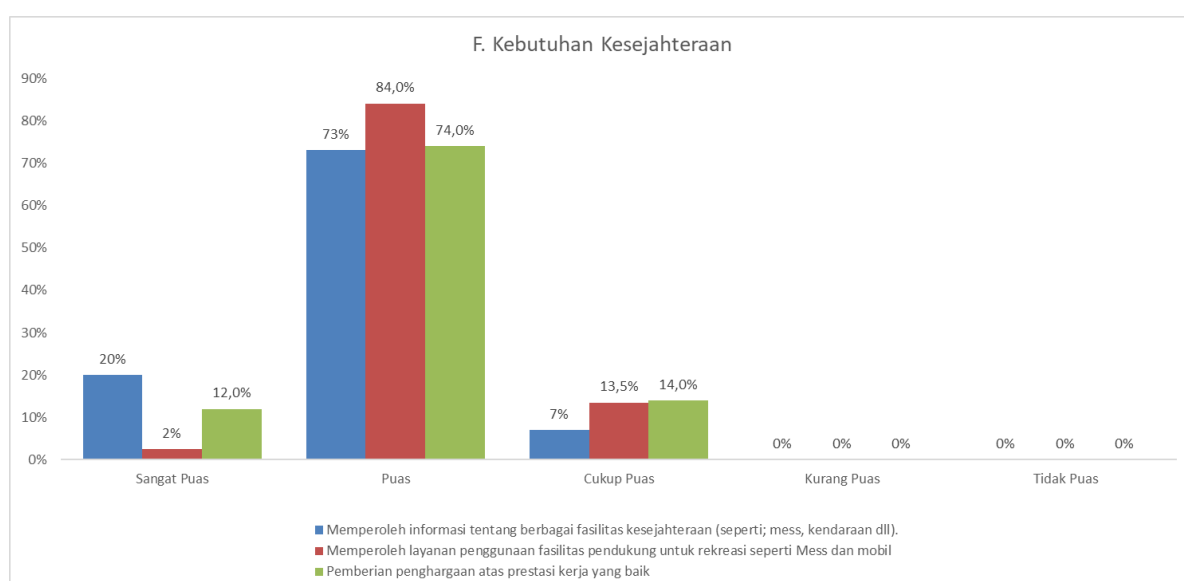


Dari survey yang dilakukan, dosen maupun tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan STIE Hidayatullah menjadi bagian dari kegiatan instansi lain. Hasilnya responden merasa sangat puas dengan system pemberian tugas tambahan tersebut hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata menjawab Sangat Puas.

H. Kebutuhan Kesejahteraan

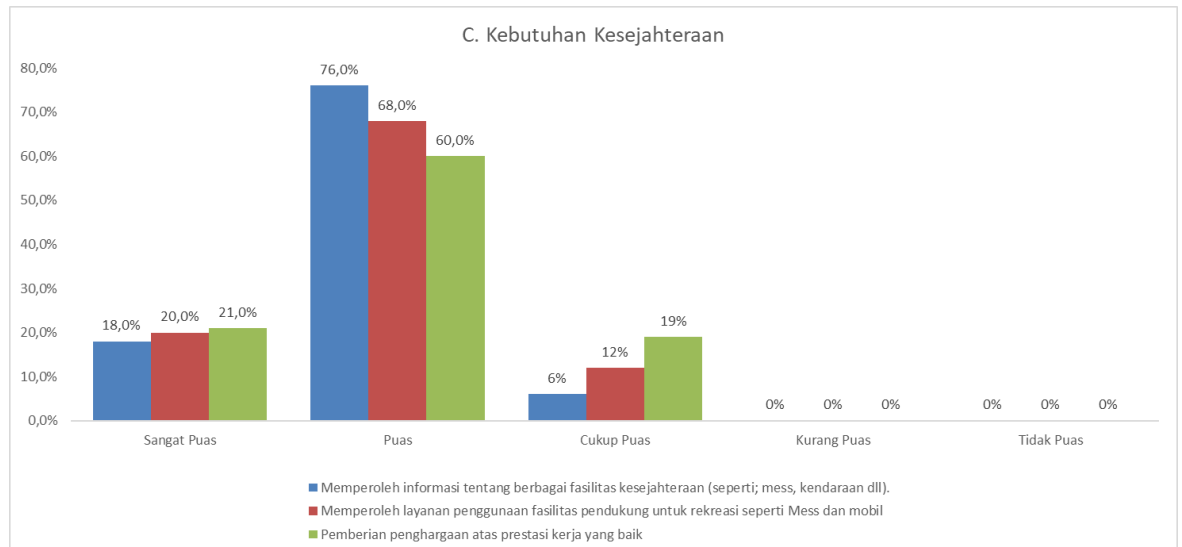
Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap materi dan non materi yang diberikan oleh STIE Hidayatullah berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dosen dan tenaga kependidikan agar produktifitasnya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap STIE Hidayatullah sehingga *turn over* relative rendah.

Gambar 8. Grafik Kebutuhan Kesejahteraan (Dosen)



Berdasarkan survey dosen rata-rata menjawab puas dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di STIE Hidayatullah. Dengan tingkat kesejahteraan tersebut.

Gambar 9. Grafik Kebutuhan Kesejahteraan (Karyawan)

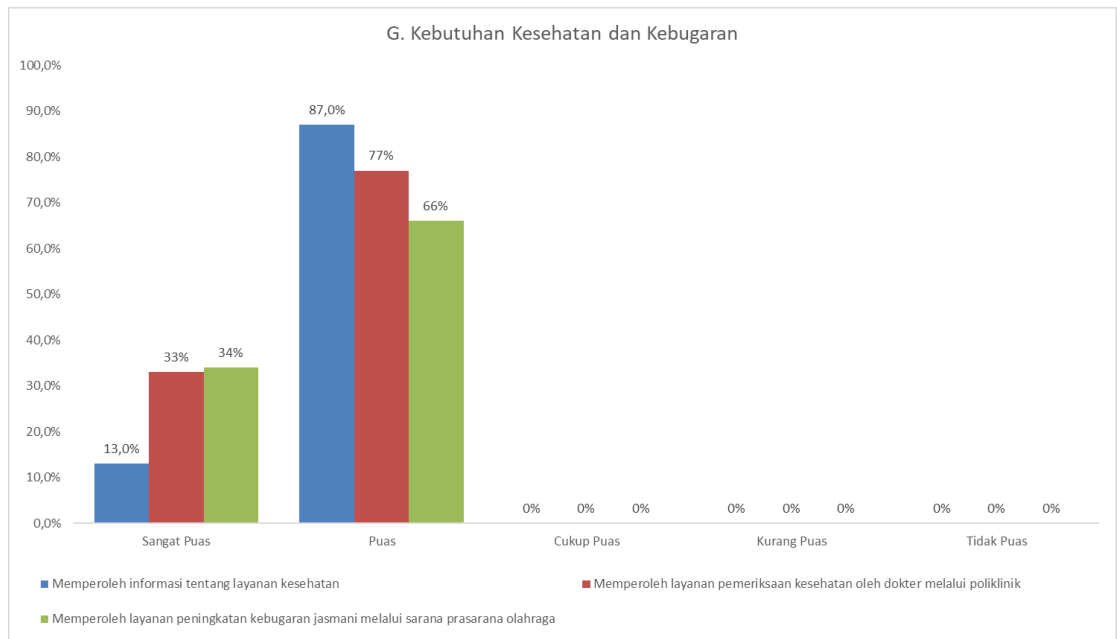


Berdasarkan survey dosen rata-rata menjawab puas dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di STIE Hidayatullah. Dengan tingkat kesejahteraan tersebut, maka dosen akan lebih tenang dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

I. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran

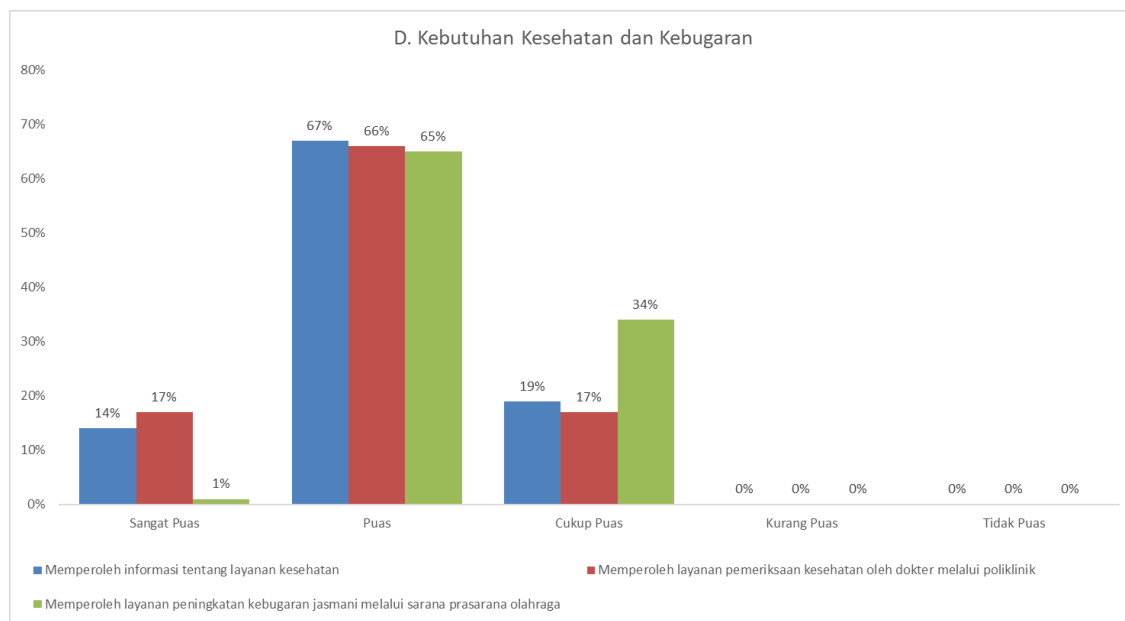
Kesehatan (kerja) merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Dalam bahasa lain kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Gambar 10. Grafik Kesehatan dan Kebugaran (Dosen)



Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen STIE Hidayatullah mutlak diperlukan. Dosen yang sehat akan mampu menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan melayani mahasiswa dengan lebih Puas. Berdasarkan hasil survey Dosen fasilitas kesehatan yang diberikan STIE Hidayatullah adalah “Puas”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa SDM telah merasa puas dengan adanya layanan kesehatan yang disediakan oleh STIE Hidayatullah.

Gambar 11. Grafik Kesehatan dan Kebugaran (Tenaga Kependidikan)

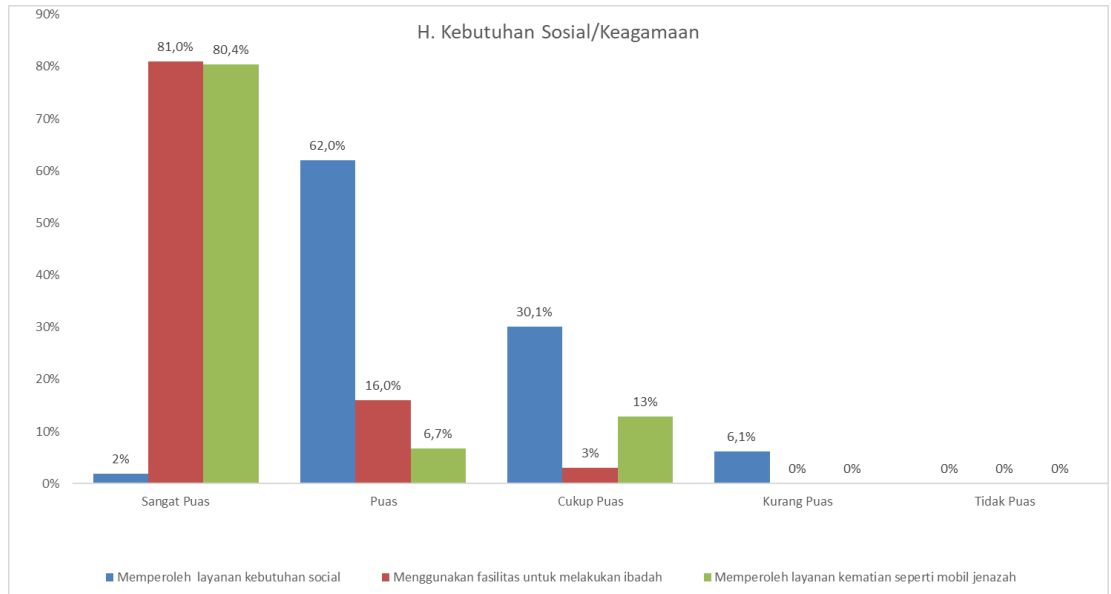


Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen STIE Hidayatullah mutlak diperlukan. Tenaga Kependidikan yang sehat akan mampu menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan melayani mahasiswa dengan lebih Puas. Berdasarkan hasil survey Tenaga Kependidikan menyatakan puas terhadap fasilitas kesehatan yang diberikan STIE Hidayatullah .

J. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

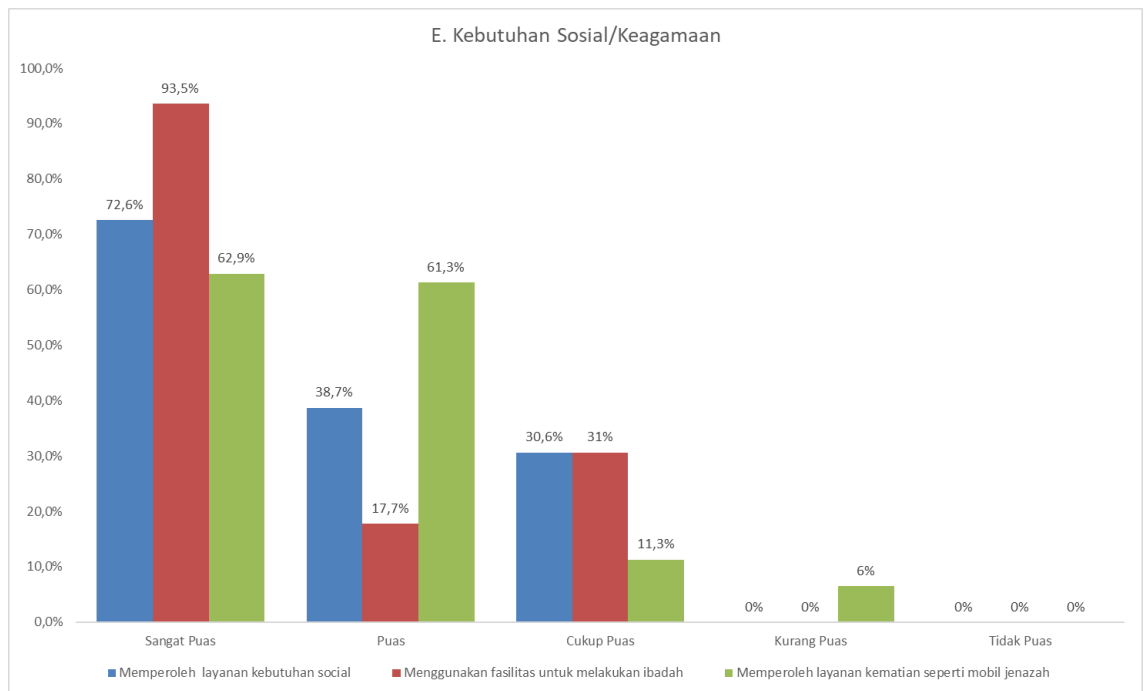
Kebutuhan manusia tidak semata-mata bersifat materi dan fisik, namun juga mencakup kebutuhan sosial seperti saling berinteraksi dan bersilaturahmi dengan sesama anggota masyarakat, saling menyantuni dan berbagi, kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, Puas antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan dan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

Gambar 12. Grafik Kebutuhan Sosial dan Keagamaan (Dosen)



Pada aspek pemenuhan kebutuhan sosial dan keagamaan ini, Dosen menyatakan sangat puas terhadap layanan kebutuhan sosial dan keagamaan yang diberikan oleh STIE Hidayatullah . Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan dan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

Gambar 13. Grafik Kebutuhan Sosial dan Keagamaan (Tenaga Kependidikan)

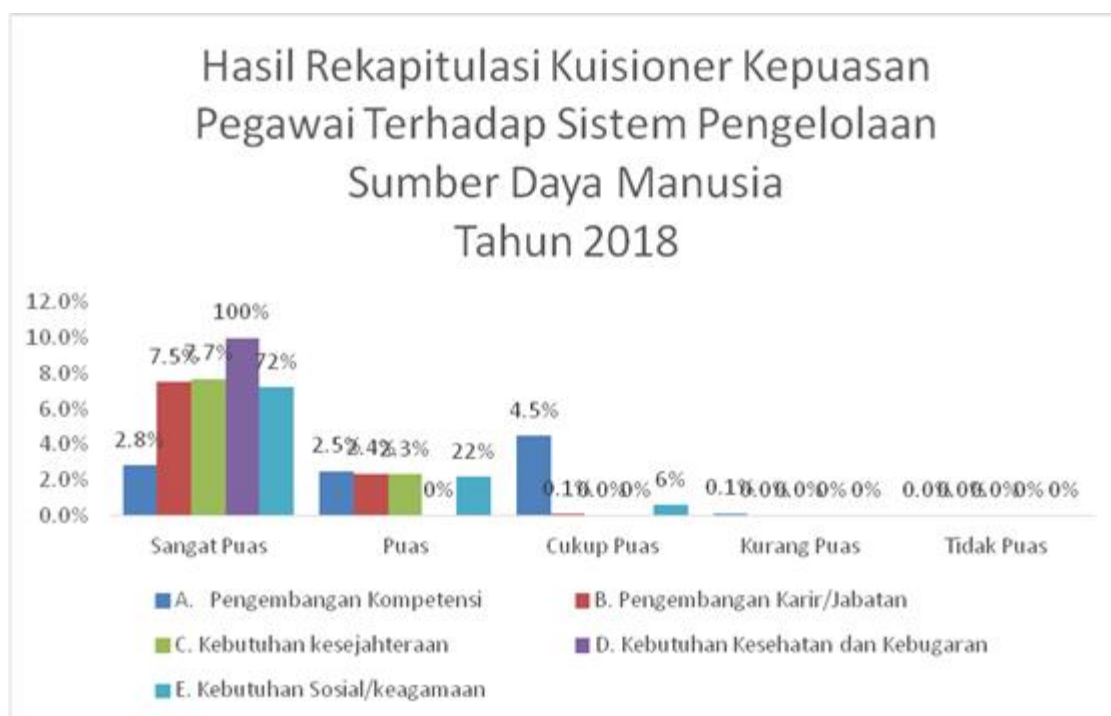


Pada aspek pemenuhan kebutuhan sosial dan keagamaan ini, Tenaga Kependidikan menyatakan sangat puas terhadap layanan kebutuhan sosial dan keagamaan yang diberikan oleh STIE Hidayatullah, Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

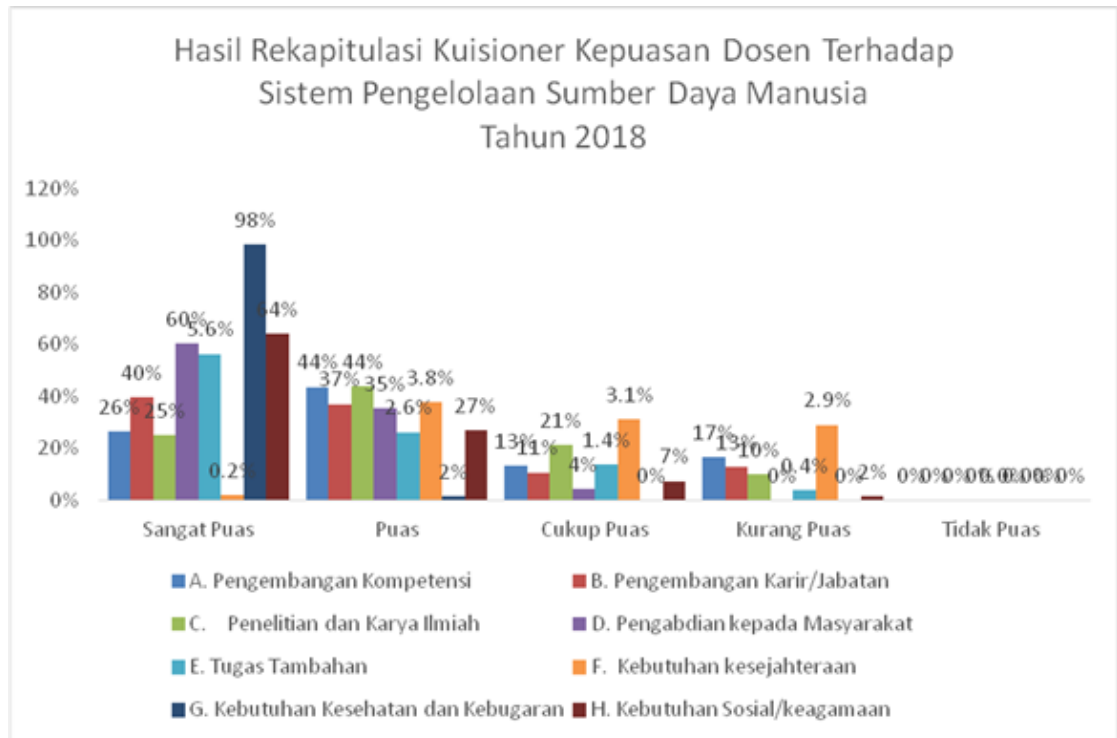
K. Analisa

Secara umum berdasarkan hasil survey tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia di STIE Hidayatullah menunjukkan. Berdasarkan hasil pengukuran, secara keseluruhan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada hasil dibawah ini :

Gambar 14. Grafik tingkat Tenaga Kependidikan terhadap pelayanan SDM STIE Hidayatullah



Gambar 15. Grafik tingkat kepuasan Dosen terhadap pelayanan SDM STIE Hidayatullah



Berdasarkan hasil grafik diatas dapat diketahui bahwa rata-rata dosen dan tenaga kependidikan menyatakan sangat puas terhadap seluruh komponen pelayanan yang diberikan oleh STIE Hidayatullah. Namun, terdapat sejumlah masukan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain berkaitan dengan 1) Pengembangan kompetensi terutama dalam bidang study banding Puas dalam negeri perlu ditindaklanjuti.

L. Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan maka rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah :

1. Akan dikeluarkan kebijakan mengenai Program study Banding
2. Akan direncanakan upgrade komputer dengan spec yang lebih tinggi
3. Dilaksanakannya pelatihan bagi pegawai dan tenaga kependidikan berupa pelatihan komputer dan pelatihan administrasi
4. Dosen diberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan e-learning

M. Penutup

Demikian laporan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tahun akademik 2017/2018 ini dibuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk pPerbaikan STIE Hidayatullah di masa yang akan datang dan dapat dijadikan pedoman bagi STIE Hidayatullah untuk mengambil Keputusan.

Disiapkan oleh,
Lembaga Penjaminan Mutu,

Iwan Ruswanda, M.Pd.I

Depok, 09 November 2018

Diketahui oleh,
Ketua,

Dr. Dudung A. Abdullah