

	<b>SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INDONESIA MAJU</b>	No. Dokumen :	STIKIM SP3MI-DM-PAMI-20-00
		Tanggal :	12 September 2019
	<b>LAPORAN KEPUASAN DOSEN TAHUN 2019</b>	Revisi :	01
		Halaman :	1-22

#### STATUS DOKUMEN

√	<b>DIKENDALIKAN</b>
	<b>TIDAK DIKENDALIKAN</b>

#### SATUAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU INTERNAL

**Alamat Kampus:**

**Gedung HZ**

**Jl. Harapan No. 50 Lenteng Agung, Jakarta Selatan 12610**

**Telp.: (021) 78894043 – 46 Fax.: (021) 78894045**

**Website: [www.stikim.ac.id](http://www.stikim.ac.id)**

***E-mail: [stikim@stikim.ac.id](mailto:stikim@stikim.ac.id)***

## **A. Pendahuluan**

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju (STIKIM) pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan tenaga pendidik baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Ketua Bidang Keuangan dan SDM. Kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum.

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

## **B. Metode**

Survey dilakukan terhadap dosen di STIKIM sebanyak 100 dosen 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 olahraga.
9. Kebutuhan sosial dan keagamaan meliputi layanan kebutuhan sosial (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans).
10. Sarana dan Prasarana meliputi Kecukupan dan ketersediaan sarana prasarana meliputi sarana prasarana perkuliahan (belajar mengajar), praktikum, perpustakaan, lab komputer, kamar mandi/ toilet, keamanan, kebersihan, dan sarana public.

Angket disusun dengan menggunakan skala Likert 1-5 (5 = Sangat Baik; 4 = Baik; 3 = Cukup Baik; 2 = Kurang Baik; 1 = Tidak Baik). Kuisisioner hasil survey kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen. 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 untuk menguji kesahihan dan kehandalan instrumen dan dianalisis melalui Microsoft Excel, yaitu dengan mengakumulasi jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-5 dari mulai tidak baik hingga sangat baik.

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

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

### C. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Instrumen yang dibuat dan diajukan kepada dosen sebagai alat ukur untuk menilai tingkat kepuasan dosen 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 26, maka Kesahihan dapat dilihat dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Dosen

NO	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,395	0,388	Valid
2	Pertanyaan 2	0,506	0,388	Valid
3	Pertanyaan 3	0,422	0,388	Valid

4	Pertanyaan 4	0,799	0,388	Valid
5	Pertanyaan 5	0,580	0,388	Valid
6	Pertanyaan 6	0,732	0,388	Valid
7	Pertanyaan 7	0,817	0,388	Valid
8	Pertanyaan 8	0,752	0,388	Valid
9	Pertanyaan 9	0,805	0,388	Valid
10	Pertanyaan 10	0,610	0,388	Valid
11	Pertanyaan 11	0,762	0,388	Valid
12	Pertanyaan 12	0,614	0,388	Valid
13	Pertanyaan 13	0,488	0,388	Valid
14	Pertanyaan 14	0,580	0,388	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur kepuasan Dosen telah dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan semua hasil uji nilai r hitung  $>$  r tabel 0,388.

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam bentuk kuesioner telah diuji dengan uji statistik 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 dikatakan handal karena alpha cronbach  $>$  r tabel yaitu **0,889**  $>$  **0,388** Dengan hasil perhitungan statistik sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,889	14

#### D. Hasil Survey Kepuasan Dosen

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 baik 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) maupun melalui on the job training, yaitu memberikan pelatihan dengan menyesuaikan metode kerja, adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Tabel 4: Pengembangan Kompetensi

No	Pengembangan Kompetensi	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Studi lanjut	4,50	Sangat Baik
2	kursus/pelatihan	3,75	Baik
3	Seminar/Workshop	4,10	Sangat Baik
4	Study Bandingdalam Negeri	4,85	Sangat Baik
5	Study Banding Luar Negeri	2,40	Cukup Baik
Rata-rata		3,92	Baik

Dapat dilihat bahwa responden merasa bahwa pelayanan terhadap kompetensi dosen “Baik” hal ini dapat disimpulkan bahwa responden puas dengan sistem pengembangan kompetensi yang dilaksanakan STIKIM.

#### 1. 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 sebaik mungkin, mengikuti semua

pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan karir yang ditawarkan oleh kampus. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya.

Tabel 5: Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang karir	2,45	Cukup Baik
2	Informasi dan layanan jenjang karir	4,20	Sangat Baik
3	Peningkatan jenjang karir	4,25	Sangat Baik
Rata-rata		3,63	Baik

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

## 2. Pengembangan Jabatan

Selain Pengembangan karir, pengembangan jabatan juga 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 sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan dan arahan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan yang ditawarkan oleh kampus.

Tabel 6: Pengembangan Jabatan

No	Pengembangan Jabatan	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang jabatan	4,55	Sangat Baik
2	Informasi dan layanan jenjang jabatan	4,55	Sangat Baik
3	Peningkatan jabatan struktural	4,45	Sangat Baik
4	Peningkatan jabatan non struktural	4,90	Sangat Baik
Rata-rata		4,61	Sangat Baik

Dapat dilihat bahwa responden menilai pengembangan Jabatan yang diberikan oleh STIKIM “Sangat Baik” sehingga dapat dinyatakan bahwa responden merasa sangat puas dengan sistem pengembangan jabatan yang dilaksanakan STIKIM.

### 3. Penelitian dan Karya Ilmiah

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

Tabel 7: Penelitian dan Karya Ilmiah

No	Penelitian dan Karya Ilmiah	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang kegiatan penelitian	4,25	Sangat Baik
2	Pelayanan Untuk melakukan kegiatan penelitian	4,10	Sangat Baik
3	Ketersediaan Prasarana pendukung kegiatan penelitian	4,35	Sangat Baik
4	Penelian proposal penelitian dari review	4,35	Sangat Baik
5	Pemerataan penelitian berdasarkan	3,55	Baik



	distribusi dosen		
6	Kesempatan menjadi reviewer Penelitian	4,30	Sangat Baik
7	Informasi Jurnal terakreditasi	4,80	Sangat Baik
Rata-rata		4,24	Sangat Baik

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

#### 4. Pengabdian Kepada Masyarakat

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

Tabel 8: Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Pengabdian Kepada Masyarakat	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang kegiatan PkM	4,10	Baik
2	Pelayanan Untuk melakukan kegiatan PkM	4,70	Sangat Baik
3	Ketersediaan Prasarana pendukung kegiatan PkM	3,60	Baik
4	Penelian proposal PkM dari review	3,20	Baik
5	Pemerataan PkM berdasarkan distribusi dosen	4,35	Sangat Baik
6	Bimbingan penyusunan Proposal PkM	4,85	Sangat Baik
Rata-rata		4,13	Sangat Baik

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di bawah koordinasi LPPM. Lembaga inilah yang bertugas memberikan informasi, prosedur dan pelaksanaan pengabdian. Secara umum dosen atau responden menjawab “Sangat Baik” sehingga dapat

disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan kinerja LPPM dalam melayani kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

#### 5. Tugas Tambahan

Dalam manajemen pengelolaan SDM, dosen sebaiknya 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.

Tabel 9: Tugas Tambahan

No	Tugas Tambahan	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll)	3,60	Baik
2	Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan	4,50	Sangat Baik
3	Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan	4,50	Sangat Baik
4	Mendapatkan tugas tambahan mengajar di luar home base	4,45	Sangat Baik
Rata-rata		4,26	Sangat Baik

Dari survey yang dilakukan, dosen telah dan pernah dilibatkan STIKIM menjadi bagian dari kegiatan instansi lain. Hasilnya responden merasa puas dengan sistem pemberian tugas tambahan tersebut hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata menjawab “Sangat Baik”.

#### 6. Kebutuhan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh STIKIM berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan

memperbaiki kondisi fisik dan mental dosen agar produktifitasnya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap STIKIM sehingga turn over relative rendah.

Tabel 10: Kebutuhan Kesejahteraan Dosen

No	Kebutuhan Kesejahteraan Dosen	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).	2,28	Baik
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil	4,07	Baik
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik	4,10	Baik
Rata-rata		3,48	Baik

Berdasarkan survey, dosen rata-rata menjawab “Baik” sehingga dapat diartikan bahwa SDM merasa puas dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di STIKIM. Dengan tingkat kesejahteraan tersebut, maka dosen akan lebih tenang dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### 7. Kebutuhan Kesehatan dan Sosial

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.

Tabel 11: Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran

No	Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan	4,30	Baik
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui poliklinik	4,35	Sangat Baik
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga	3,45	Baik
Rata-rata		4,03	Sangat Baik

Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen STIKIM mutlak diperlukan. Dosen dan tenaga yang sehat akan mampu menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan melayani dosen dengan lebih baik. Berdasarkan hasil survey responden rata-rata menjawab fasilitas kesehatan yang diberikan STIKIM adalah “Sangat Baik” hal ini dapat disimpulkan bahwa SDM telah merasa puas dengan adanya layanan kesehatan yang disediakan oleh STIKIM.

#### 8. 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, baik 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.

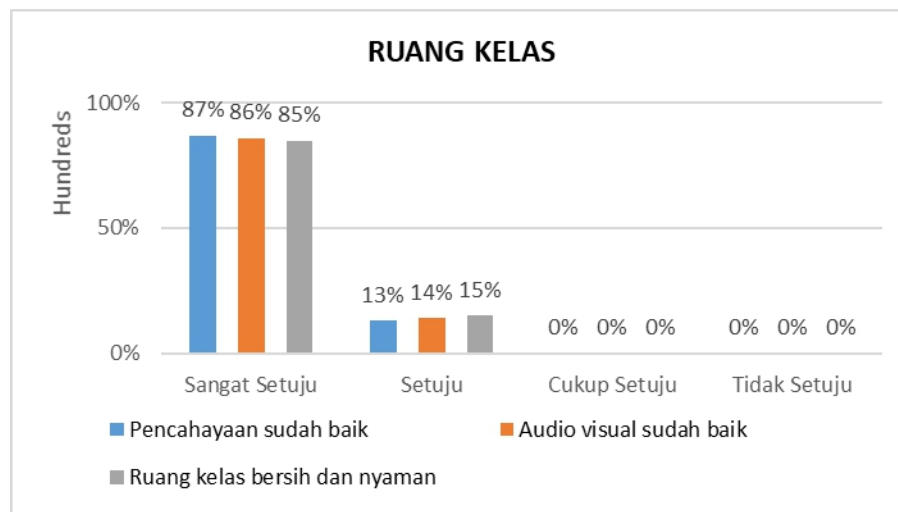
Tabel 12: Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

No	Kebutuhan Sosial dan Keagamaan	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh layanan kebutuhan social	3,90	Baik
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah	4,95	Sangat Baik
Rata-rata		4,42	Sangat Baik

Pada aspek pemenuhan kebutuhan sosial dan keagamaan ini, dosen rata-rata menjawab “Sangat Baik”.

## 9. Sarana dan Prasana

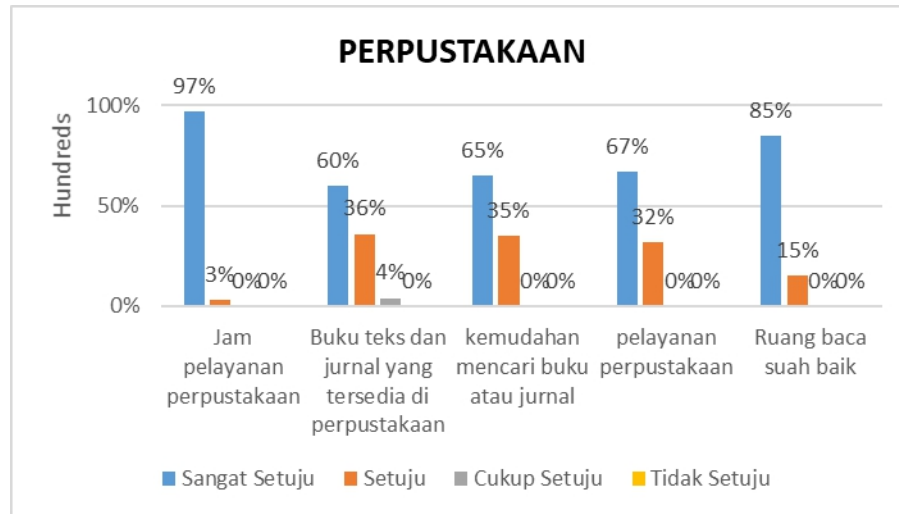
### a. Ruang Kelas



Gambar 1. Grafik Kepuasan Dosen terhadap Ruang Kelas

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa kondisi ruang kelas berupa pencahayaan sudah baik, audio visual sudah baik dan ruang kelas bersih dan nyaman. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan dosen terhadap Kondisi ruang kelas adalah sangat memuaskan.

b. Perpustakaan



Gambar 2. Grafik Kepuasan Dosen terhadap Perpustakaan

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pelayanan perpustakaan berupa jam pelayanan, buku teks dan jurnal yang tersedia, kemudahan dalam mencari buku, pelayanan pustakawan yang ramah dan menyediakan ruang baca sudah memadai. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan dosen terhadap pelayanan perpustakaan adalah sangat memuaskan. Kedepan perlu penambahan koleksi buku teks dan jurnal melihat masih ada 4% responden yang menyatakan cukup setuju terhadap ketersediaan buku teks dan jurnal di Perpustakaan.

c. Toilet



Gambar 3. Grafik Kepuasan Dosen terhadap Toilet Kampus

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bervariasi, 63% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, 7% menyatakan cukup setuju. Tindak lanjut kedepan yang akan menjadi perhatian adalah meningkatkan kepuasan dosen terhadap ketersediaan toilet yang bersih.

d. Lab Keperawatan

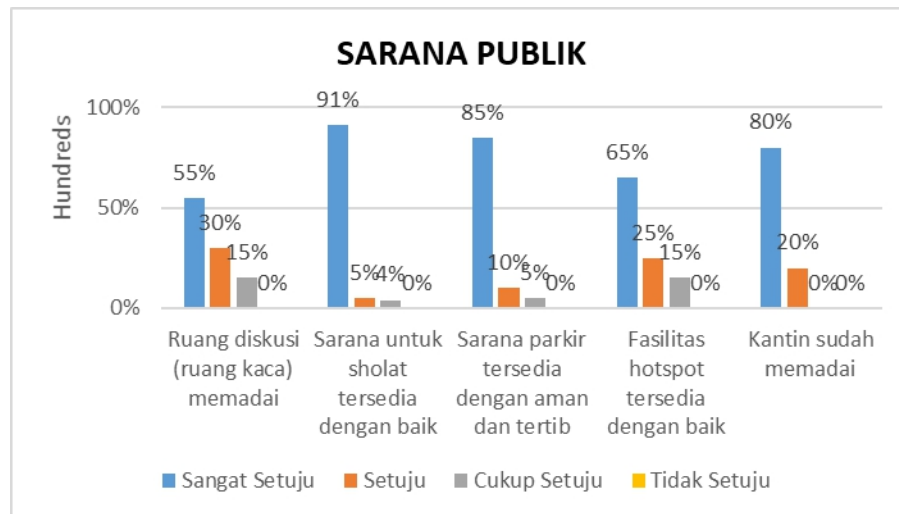


Gambar 4. Grafik Kepuasan Dosen terhadap Lab Keperawatan Kampus

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa ketersediaan Lab

Keperawatan di STIKIM Ketersediaan alat praktik keperawatan, alat dalam kondisi baik dan dapat digunakan, pencahayaan sudah baik, audio visual sudah baik, AC sudah baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan dosen terhadap ketersediaan Lab Keperawatan adalah sangat memuaskan.

e. Sarana Publik



Gambar 5. Grafik Kepuasan Dosen terhadap Sarana Publik

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tentang ketersediaan sarana publik di STIKIM berupa ruang diskusi yang telah memadai, ketersediaan sarana untuk sholat, Sarana Parkir, ketersediaan fasilitas hotspot dan tersedianya kantin kampus sudah memadai. Namun ada beberapa hal yang masih perlu diperhatikan yaitu adanya 15% responden menjawab Cukup Setuju pada ketersediaan fasilitas hotspot dan 15% responden menjawab cukup setuju pada ketersediaan ruang diskusi sehingga kedepan perlu direncanakan untuk mengadakan pengembangan fasilitas hotspot dan sarana ruang diskusi.



### **E. Rencana Tindak Lanjut**

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

1. Akan dikeluarkan kebijakan mengenai bantuan pembiayaan rumah
2. Memberikan penghargaan terhadap dosen yang prestasi bekerja sangat baik
3. Menambah fasilitas buku yang ada dipergustakaan untuk menunjang sumber yang diambil oleh dosen

### **F. Penutup**

Demikian laporan survey kepuasan dosen tahun akademik 2019/2020 ini dibuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan STIKIM di masa yang akan datang dan dapat dijadikan pedoman bagi STIKIM untuk mengambil Keputusan.

Jakarta, September 2019



Catur Septiawan, SKM, M.Kes

Ketua SPMI

Lampiran.

## ANGKET/KUESIONER KEPUASAN DOSEN TERHADAP PELAYANAN AKADEMIK

### Identitas Responden

1. Prodi/Jurusan : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/wanita
3. Alamat : .....

### PETUNJUK UMUM:

- a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap pelayanan akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju (STIKIM)
- b. Saudara mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Partisipasi Saudara untuk mengisi instrumen ini secara objektif sangat besar artinya bagi STIKIM guna mendapatkan masukan yang akurat dalam rangka perbaikan dan peningkatan pelayanan akademik kedepan.
- d. Jawaban Saudara dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- e. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pertanyaan atau pernyataan untuk mengukur: (1) pengembangan kompetensi (2) Pengembangan karir/jabatan (3) penelitian dan pengabdian masyarakat (4) tugas tambahan (5) kebutuhan kesejahteraan (6) Sarana dan Prasarana
- f. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara menyilang pada kolom yang tersedia
- g. Ada empat alternatif jawaban yang dapat saudara pilih, yaitu:
  - 1 = Sangat Setuju
  - 2 = Setuju
  - 3 = Cukup Setuju
  - 4 = Kurang Setuju
  - 5 = Tidak Setuju

**A. Kuesioner kepuasan dosen terhadap layanan akademik dan penunjang meliputi:**

NO	INDIKATOR	SKOR			
<b>A</b>	<b>PENGEMBANGAN KOMPETENSI</b>				
1	Kebutuhan untuk studi lanjut				
2	Pengembangan diri untuk mengikuti kursus/pelatihan				
3	Pengembangan diri mengikuti seminar/ <i>workshop</i>				
4	Kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri				
5	Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri				
<b>B</b>	<b>PENGEMBANGAN KARIR/JABATAN</b>				
1	Mendapatkan informasi tentang jenjang karir				
2	Mendapatkan layanan tentang jenjang karir				
3	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir				
4	Mendapatkan informasi tentang jabatan				
5	Mendapatkan layanan tentang jabatan				
6	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural				
7	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan non struktural				
<b>C</b>	<b>PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT</b>				
1	Fasilitas memperoleh informasi tentang kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat				
2	Memperoleh pelayanan untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat				
3	Memperoleh ketersediaan prasarana pendukung kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat				
4	Memperoleh penilaian proposal penelitian dan pengabdian masyarakat dari review				
5	Memperoleh pemerataan penelitian dan pengabdian masyarakat berdasarkan distribusi dosen				
6	Memperoleh kesempatan menjadi reviewer penelitian				
7	Memperoleh informasi jurnal terakreditasi				
8	Bimbingan penyusunan Proposal PkM				
<b>D</b>	<b>TUGAS TAMBAHAN</b>				
1	Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu uni, dll)				
2	Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan				
3	Memperoleh pemerataan dalam mendapat tugas tambahan				
4	Mendapatkan tugas tambahan mengajar di luar home base				
<b>E</b>	<b>KEBUTUHAN KESEJAHTERAAN DOSEN</b>				

1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).				
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil				
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik				
<b>F</b>	<b>KEBUTUHAN KESEHATAN DAN KEBUGARAN</b>				
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan				
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui poliklinik				
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga				
<b>G</b>	<b>KEBUTUHAN SOSIAL DAN KEAGAMAAN</b>				
1	Memperoleh layanan kebutuhan sosial				
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah				
<b>H</b>	<b>SARANA DAN PRASARANA</b>				
1	Ruang kelas pencahayaannya sudah baik				
2	Ruang kelas bersih dan nyaman				
3	Audio visual ruang kelas sudah baik				
4	Jam pelayanan perpustakaan sudah baik				
5	Buku teks dan jurnal yang tersedia di perpustakaan sudah baik				
6	Kemudahan mencari buku atau jurnal sudah baik				
7	Pelayanan perpustakaan sudah baik				
8	Ruang baca perpustakaan sudah baik				
9	Sarana toilet berfungsi dengan baik dan bersih				
10	Ketersediaan alat praktik keperawatan di lab keperawatan sudah baik				
11	Alat lab keperawatan dalam kondisi baik dan dapat digunakan				
12	Pencahayaan ruang lab keperawatan sudah baik				
13	Audio visual lab keperawatan sudah baik				
14	AC ruang keperawatan sudah baik				
15	Ruang diskusi (ruang kaca) memadai				
16	Sarana untuk sholat tersedia dengan baik				
17	Sarana parker tersedia dengan aman dan tertib				
18	Fasilitas hotspot tersedia dengan baik				
19	Kantin sudah memadai				

Tuliskan saran-saran saudara dalam meningkatkan pelayanan akademik secara singkat dan jelas!

1. ....  
.....
2. ....  
.....
3. ....  
.....

Jakarta, .....