	SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INDONESIA MAJU	No. Dokumen	:	STIKIM SP3MI-DM-PAMI-20-00
		Tanggal	:	9 September 2018
	LAPORAN SURVEY KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAHUN 2018	Revisi	:	01
		Halaman	:	1-13

STATUS DOKUMEN

√	DIKENDALIKAN
	TIDAK DIKENDALIKAN

**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

E-mail: 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 kependidikan 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 tenaga kependidikan 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 Tenaga kependidikan di STIKIM sebanyak 30 Tenaga kependidikan dengan cara mengisi angket. Adapun instrument angket tenaga kependidikan meliputi:

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 olahraga.
5. Kebutuhan sosial dan keagamaan meliputi layanan kebutuhan sosial (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans).

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 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 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 dan Kinerja Unit Pelayanan kepuasan SDM

Nilai Persepsi	Nilai Interval Kepuasan Tenaga kependidikan	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	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 tenaga kependidikan sebagai alat ukur untuk menilai tingkat kepuasan 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 26, maka Kesahihan dapat dilihat dari $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Tenaga Kependidikan

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 Tenaga Kependidikan telah dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan semua hasil uji nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ 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 tenaga kependidikan dikatakan handal karena alpha cronbach $>$ rtabel 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 Tenaga Kependidikan

1. Pengembangan Kompetensi Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan 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	Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja
1	Studi lanjut	4,20	Sangat Baik

2	kursus/pelatihan	3,90	Baik
3	Seminar/Workshop	3,40	Baik
4	Study Bandingdalam Negeri	4,20	Sangat Baik
5	Study Banding Luar Negeri	2,30	Cukup Baik
Rata-rata		3,60	Baik

Dapat dilihat bahwa responden merasa bahwa pelayanan terhadap kompetensi Tenaga kependidikan “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/Tenaga kependidikan 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	Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang karir	3,20	Baik
2	Informasi dan layanan jenjang karir	4,20	Sangat Baik
3	Peningkatan jenjang karir	3,90	Sangat Baik
Rata-rata		3,77	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 tenaga kependidikan.

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/Tenaga kependidikan 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	Tenaga kependidikan	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang jabatan	4,23	Sangat Baik
2	Informasi dan layanan jenjang jabatan	4,21	Sangat Baik
3	Peningkatan jabatan struktural	3,90	Baik
4	Peningkatan jabatan non struktural	4,10	Sangat Baik
Rata-rata		4,11	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. 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 tenaga kependidikan agar produktifitasnya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap STIKIM sehingga turn over relative rendah.

Tabel 7:Kebutuhan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

No	Kebutuhan Kesejahteraan	Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).	2,20	Baik
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil	3,70	Baik
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik	3,50	Baik
Rata-rata		3,13	Baik

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

4. 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	Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan	4,00	Baik
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui poliklinik	4,30	Sangat Baik
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga	3,40	Baik
Rata-rata		3,90	Baik

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

5. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

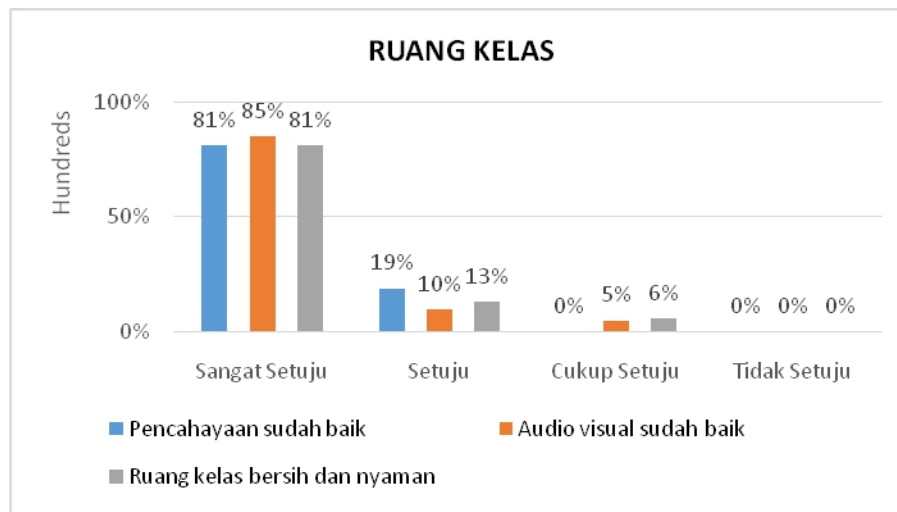
Kebutuhan manusia tidak semata-mata bersifat materi dan fisik, namun juga mencakup kebutuhan sosial seperti saling berinteraksi dan bersilaturahmi dengan sesama anggota masyarakat, saling menyantuni dan berbagi, kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan 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	Tenaga kependidikan	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh layanan kebutuhan social	3,60	Baik
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah	4,20	Sangat Baik
Rata-rata		3,90	Baik

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

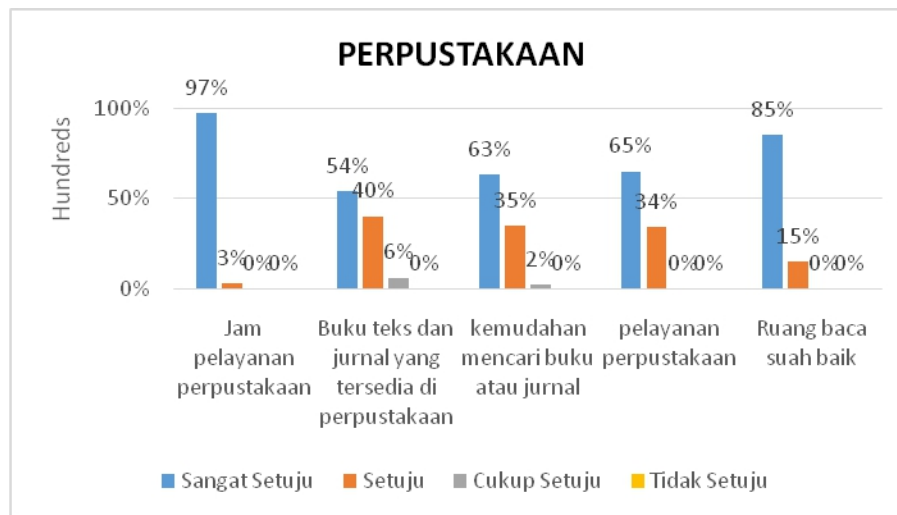
6. Sarana dan Prasana
 - a. Ruang Kelas



Gambar 1. Grafik Kepuasan Tenaga kependidikan terhadap Ruang Kelas

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata reponden 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 Tenaga kependidikan terhadap Kondisi ruang kelas adalah sangat memuaskan.

b. Perpustakaan



Gambar 2. Grafik Kepuasan Tenaga kependidikan 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 Tenaga kependidikan terhadap pelayanan perpustakaan adalah sangat memuaskan. Kedepan perlu penambahan koleksi buku teks dan jurnal melihat masih ada 6 % responden yang menyatakan cukup setuju terhadap ketersediaan buku teks dan jurnal di Perpustakaan.

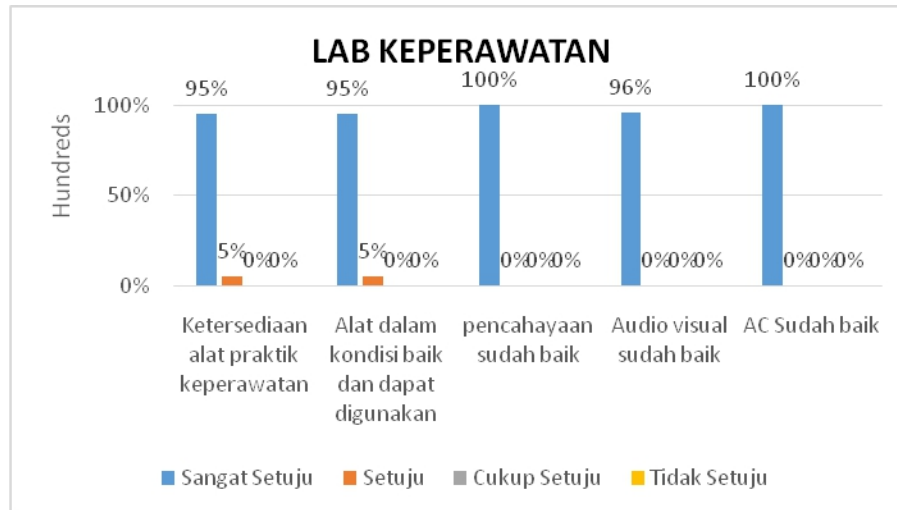
c. Toilet



Gambar 3. Grafik Kepuasan Tenaga kependidikan terhadap Toilet Kampus

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bervariasi, 60% responden menyatakan sangat setuju, 20% responden menyatakan setuju, 10% menyatakan cukup setuju. Tindak lanjut kedepan yang akan menjadi perhatian adalah meningkatkan kepuasan Tenaga kependidikan terhadap ketersediaan toilet yang bersih.

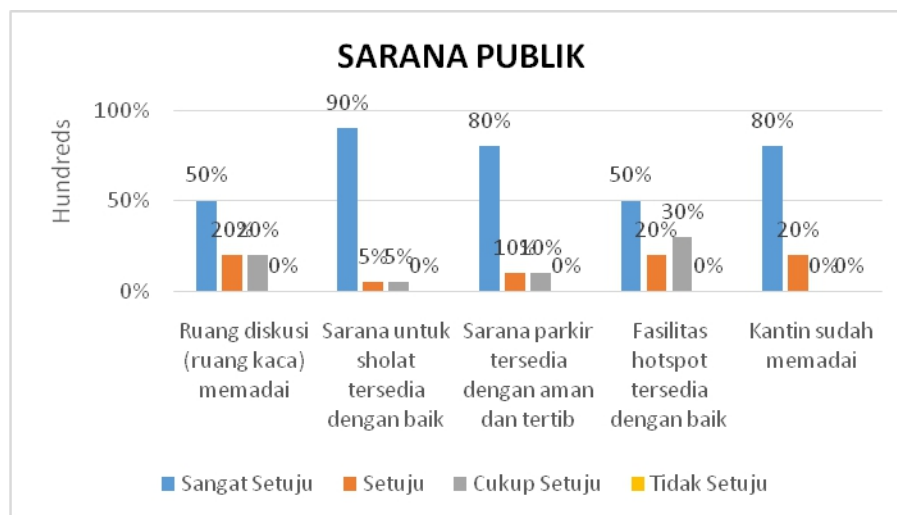
d. Lab Keperawatan



Gambar 4. Grafik Kepuasan Tenaga kependidikan terhadap Lab Keperawatan Kampus

Dari Gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata reponden 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 Tenaga kependidikan terhadap ketersediaan Lab Keperawatan adalah sangat memuaskan.

e. Sarana Publik



Gambar 5. Grafik Kepuasan Tenaga kependidikan terhadap Sarana Publik

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 30% responden menjawab Cukup Setuju pada ketersediaan fasilitas hotspot dan 20% 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 Tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan maka rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah:

1. Akan disediakan mess bagi Tenaga kependidikan
2. Menyediakan mobil ambulans di clinic yang dapat digunakan untuk karyawan dan Tenaga kependidikan

F. Penutup

Demikian laporan survey kepuasan Tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan tahun akademik 2018/2019 ini dibuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan STIKIM di masa yang akan datang dan dapat dijadikan pedoman bagi STIKIM untuk mengambil Keputusan.

Disiapkan oleh,
SP3MI

Jakarta, September 2018

Diketahui oleh,
Ketua STIKIM



Catur Septiawan, SKM, M.Kes



Dr.Dr.dr.Hafizurrachman, MPH

Lampiran.

**ANGKET/KUESIONER KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
PELAYANAN AKADEMIK**

Tahun 2018

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 tenaga kependidikan 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 tenaga kependidikan terhadap layanan akademik dan penunjang meliputi:

NO	INDIKATOR	SKOR			
A	PENGEMBANGAN KOMPETENSI				
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	KEBUTUHAN KESEJAHTERAAN TENAGA KEPENDIDIKAN				
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				
C	KEBUTUHAN KESEHATAN DAN KEBUGARAN				
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				
D	KEBUTUHAN SOSIAL DAN KEAGAMAAN				
1	Memperoleh layanan kebutuhan sosial				
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah				
E	SARANA DAN PRASARANA				
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,