



HASIL SURVEI

KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN



**PUSAT PENJAMINAN MUTU (P2M)
STAIN TEUNGKU DIRUNDENG MEULABOH
TAHUN AJARAN 2022/2023**

LAPORAN SURVEI

KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Pada dasarnya, survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan layanan bagi tenaga kependidikan dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Secara struktural, pengelolaan Sumber Daya Manusia dilaksanakan oleh wakil ketua bidang perencanaan dan keuangan yang dikoordinasikan melalui kepala bagian keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf.

Survei ini bertujuan untuk mengukur tanggapan dosen, tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh yang mencakup pengembangan kompetensi, Pengembangan karir atau jabatan, Tugas tambahan, Kebutuhan kesejahteraan, Kebutuhan kesehatan dan sosial, Kebutuhan sosial dan keagamaan dan kebutuhan suasana kerja.

B. Metode

Survei dilakukan terhadap tenaga kependidikan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sebanyak 43 orang yang terdiri terdiri pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Adapun instrument angket meliputi:

1. **Pengembangan Kompetensi** meliputi kesempatan untuk studi lanjut; kesempatan mengikuti kursus/pelatihan, kesempatan mengikuti seminar/workshop; kesempatan untuk mengikuti studi banding; dukungan dan motivasi pimpinan untuk pencapaian prestasi kinerja dan kesempatan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
2. **Pengembangan karir/jabatan** meliputi ketersediaan informasi tentang jabatan; ketersediaan informasi dan layanan kenaikan pangkat; kesempatan untuk peningkatan kompetensi terkait tugas pokok dan fungsi, kesempatan untuk peningkatan jenjang karir dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.
3. **Tugas tambahan** meliputi kesempatan untuk terlibat kegiatan kepanitiaan bersama didalam kampus; kesempatan mendapat pengalaman tambahan melalui

kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus; kesempatan untuk berkarir diluar kampus; pemerataan dalam tugas tambahan; dan dukungan untuk menjadi anggota asosiasi profesi.

4. **Kebutuhan Kesejahteraan** meliputi informasi tentang berbagai layanan peningkatan kebugaran jasmani, informasi penyediaan perumahan, layanan perbankan dan koperasi; dan penghasilan yang layak dengan sistem penggajian dan tunjangan yang berkeadilan.
5. **Kebutuhan kesehatan dan sosial** meliputi fasilitas layanan kesehatan (seperti bpjs kesehatan dan bpjs ketenaga kerjaan).
6. **Kebutuhan sosial dan keagamaan** meliputi layanan kebutuhan sosial (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan kegiatan kerohanian.
7. **Suasana Kerja** meliputi kenyamanan lingkungan fisik untuk bekerja (ruangan,meja, kursi, komputer); keharmonisan hubungan dengan ang rekan kerja dalam lingkup unit/fakultas/prodi, kesempatan untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan kepada pimpinan; dan ketersediaan akses IT berkaitan dengan pekerjaan.

Angket yang disusun dengan menggunakan skala likert 1-4 (**4= sangat baik; sangat puas, 3=baik;puas, 2= kurang baik;kurang puas; 1=tidak baik;tidak puas**). Kuesioner hasil survei kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Pengelompokkan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis karena masing-masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanan yang berbeda. Metode analisis yang digunakan adalah 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, Mutu, dan Kinerja Unit Pelayanan Kepuasan

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

C. Uji Validitas

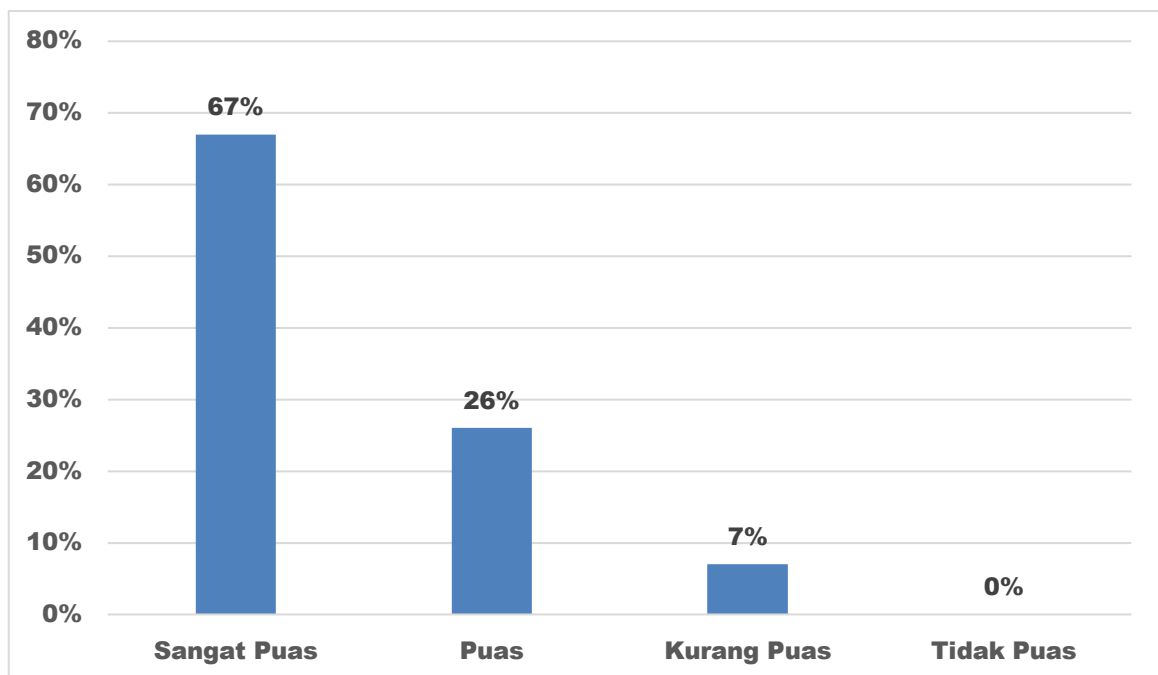
Kuesioner yang disusun sebagai alat ukur untuk menilai tingkat kepuasan layanan tenaga kependidikan di STAIN Teungku Dirundeng ini telah diuji kesahihannya melalui uji validitas oleh ahli serta mendapat saran dan kritik dari validator terhadap kuesioner yang telah disusun.

D. Hasil Survei kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

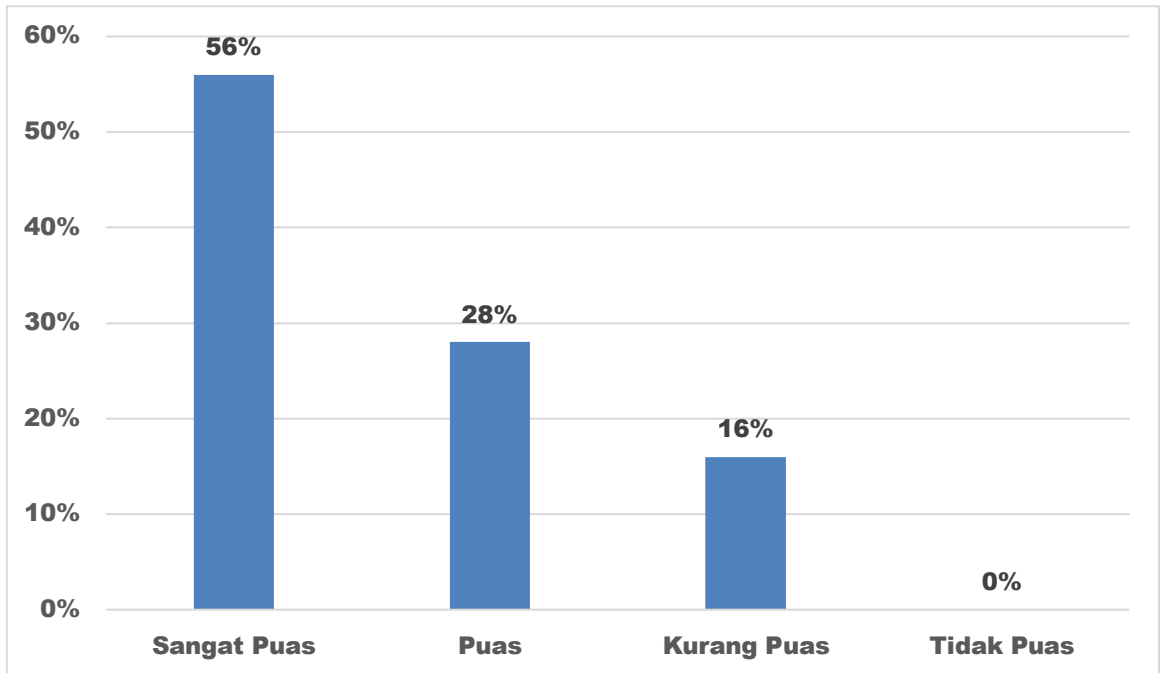
1. Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan dosen dan tenaga kependidikan sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan (studi lanjut) maupun pelatihan baik melalui pendekatan pelatihan diluar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada dosen dan tenaga kependidikan 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.

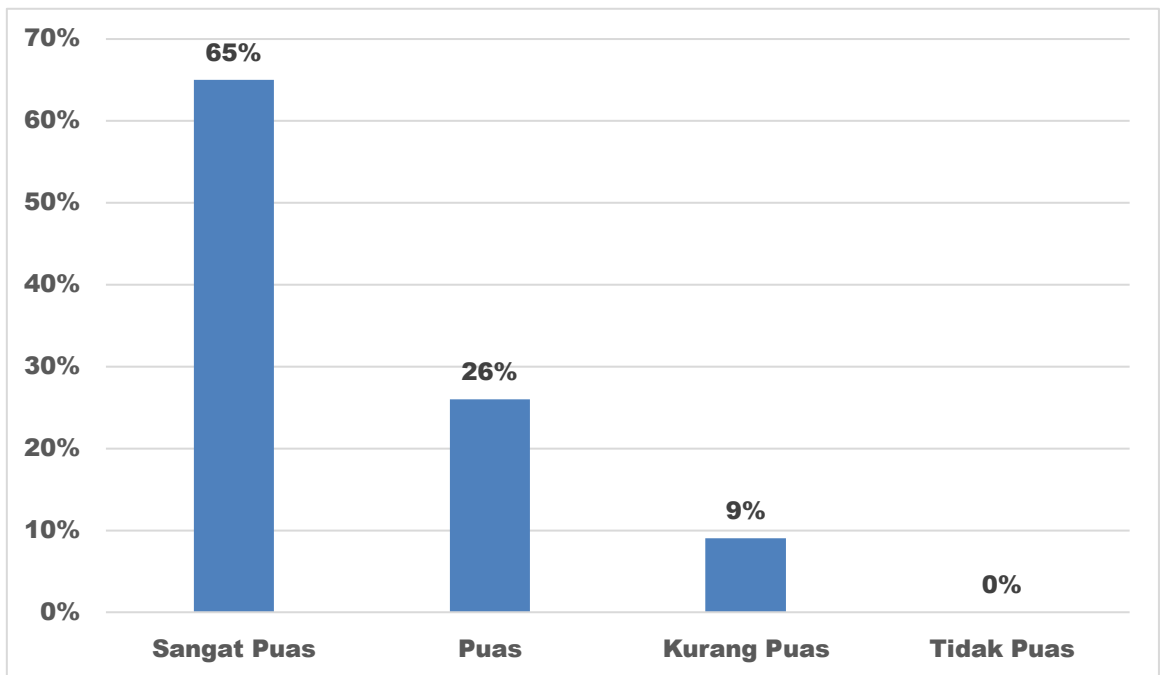
1.a. Studi Lanjut



1.b. Kursus/Pelatihan



1.c. Studi Banding

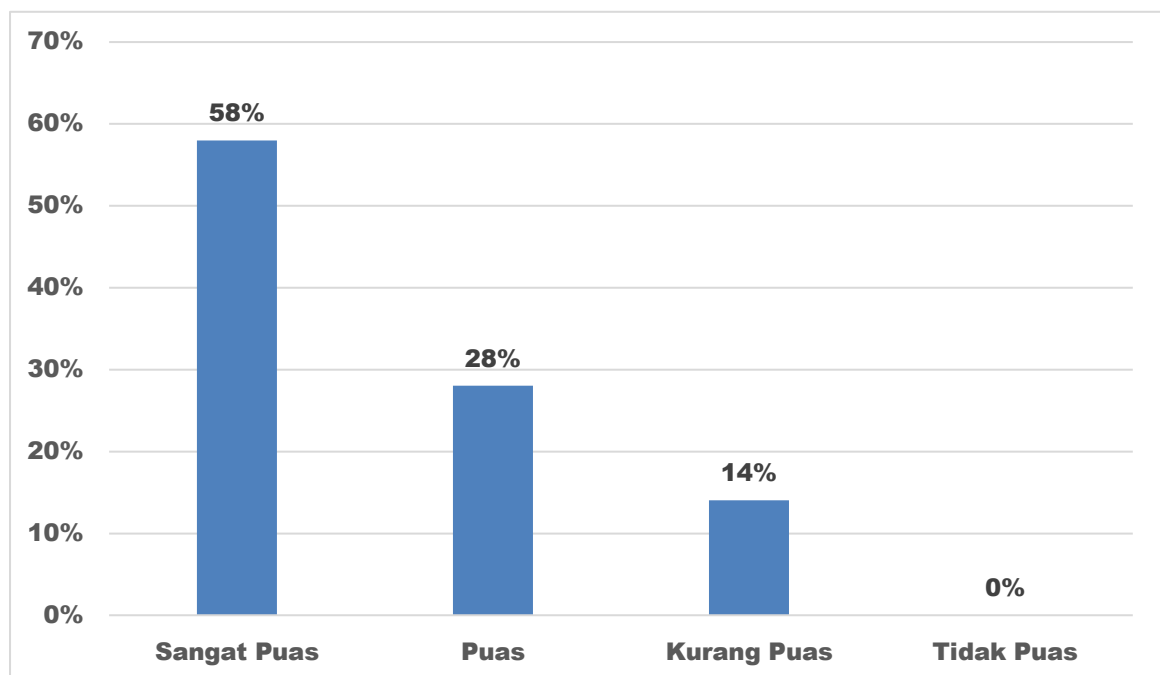


Dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas terhadap pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh STAIN Teungku Dirundeng. Hal ini berarti pelayanan pengembangan kompetensi yang diberikan memenuhi kriteria baik.

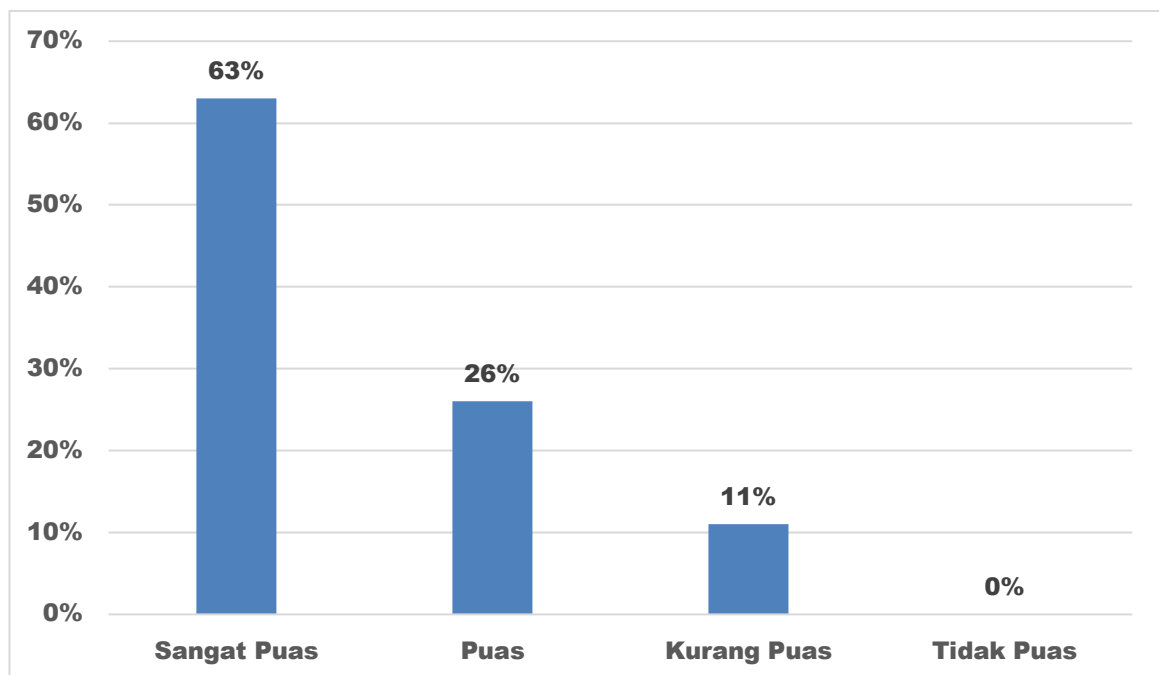
2. Pengembangan karir/jabatan

Pengembangan karir/jabatan 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 karir/jabatan oleh kampus. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karir vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya.

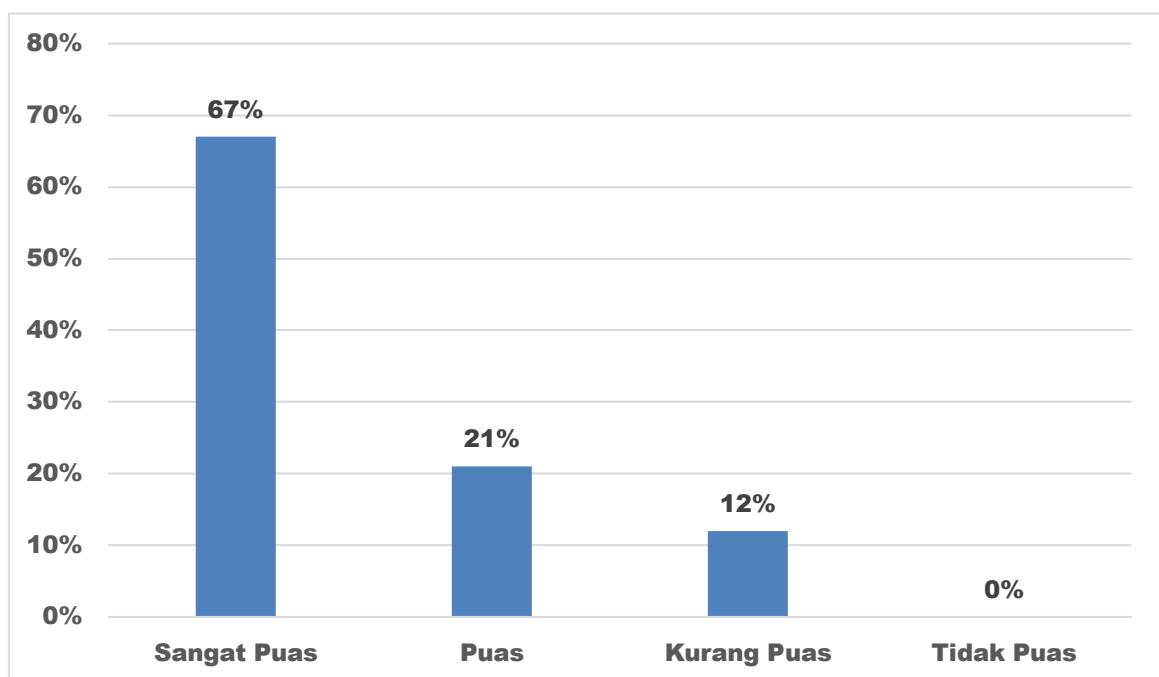
2.a. Ketersediaan Informasi Jenjang Karir



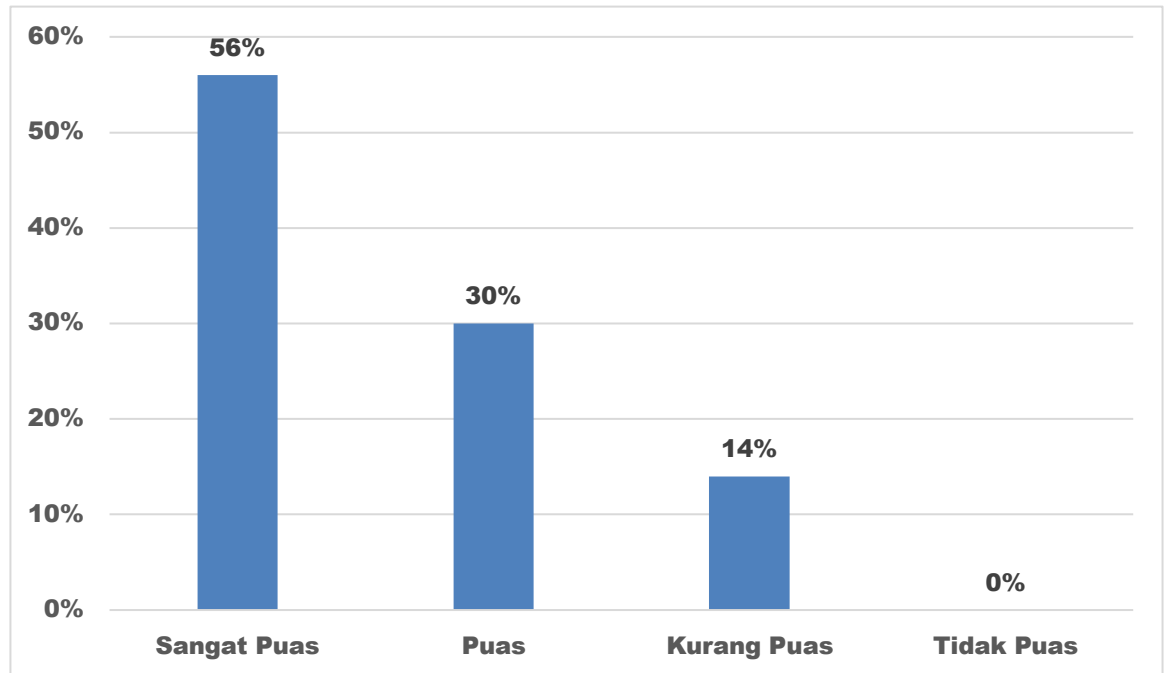
2.b. Ketersediaan Layanan Jenjang Karir



2.c. Memperoleh Kesempatan Peningkatan Jenjang Karir



2.d. Memperoleh Penghargaan Prestasi Kerja

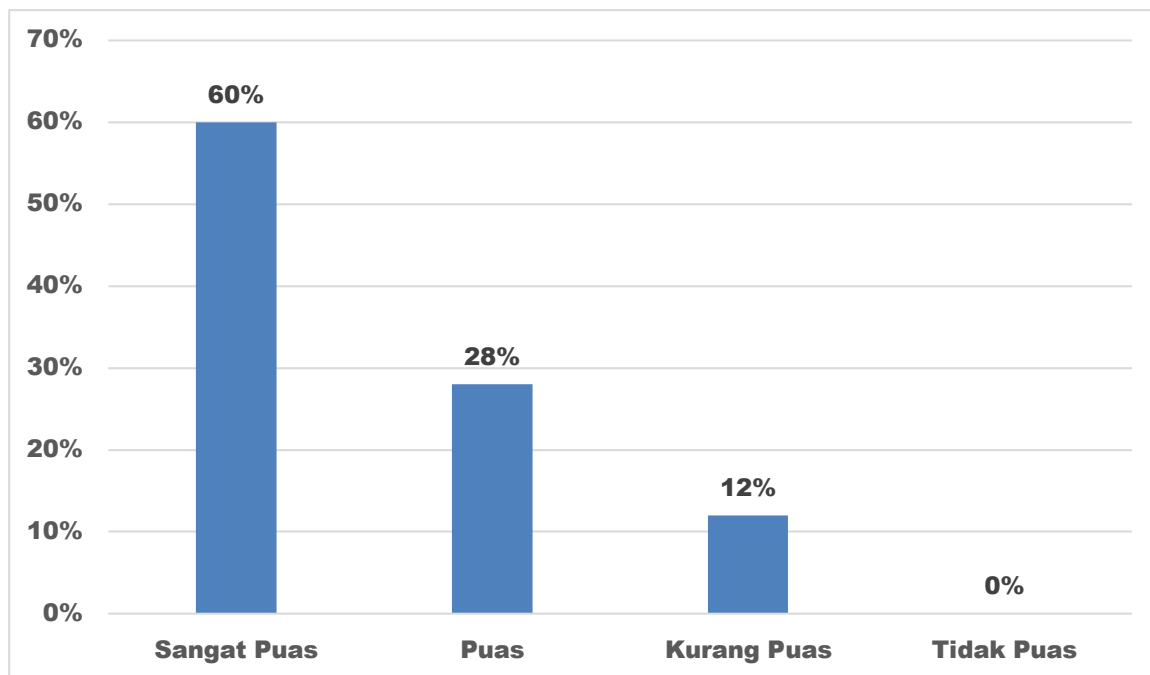


Dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas dengan sistem pengembangan karir/jabatan yang dilaksanakan oleh STAIN Teungku Dirundeng, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir/jabatan yang diberikan memenuhi kriteria baik. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan STAIN Teungku Dirundeng dalam menjawab tantangan pendidikan di masa mendatang. STAIN Teungku Dirundeng harus menyadari bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh untuk melakukan pembinaan dan pengembangan karir pada dosen dan tenaga kependidikan.

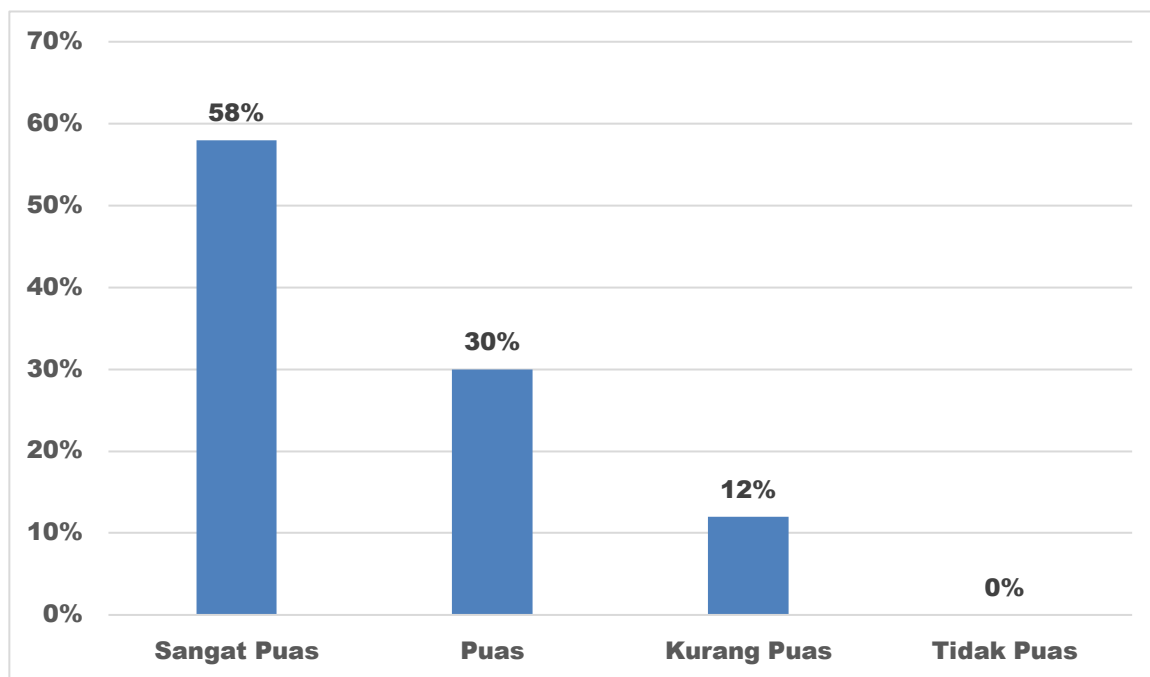
3. Tugas tambahan

Dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia, dosen dan tenaga kependidikan seyogianya tidak hanya berperan dalam institusinya, namun juga berperan pada institusi lain yang ada di masyarakat. Keterlibatan kepanitiaan pada instansi lain misalnya bukan hanya menambah pengalaman kerja namun juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk memperbaiki kinerja di unit sendiri.

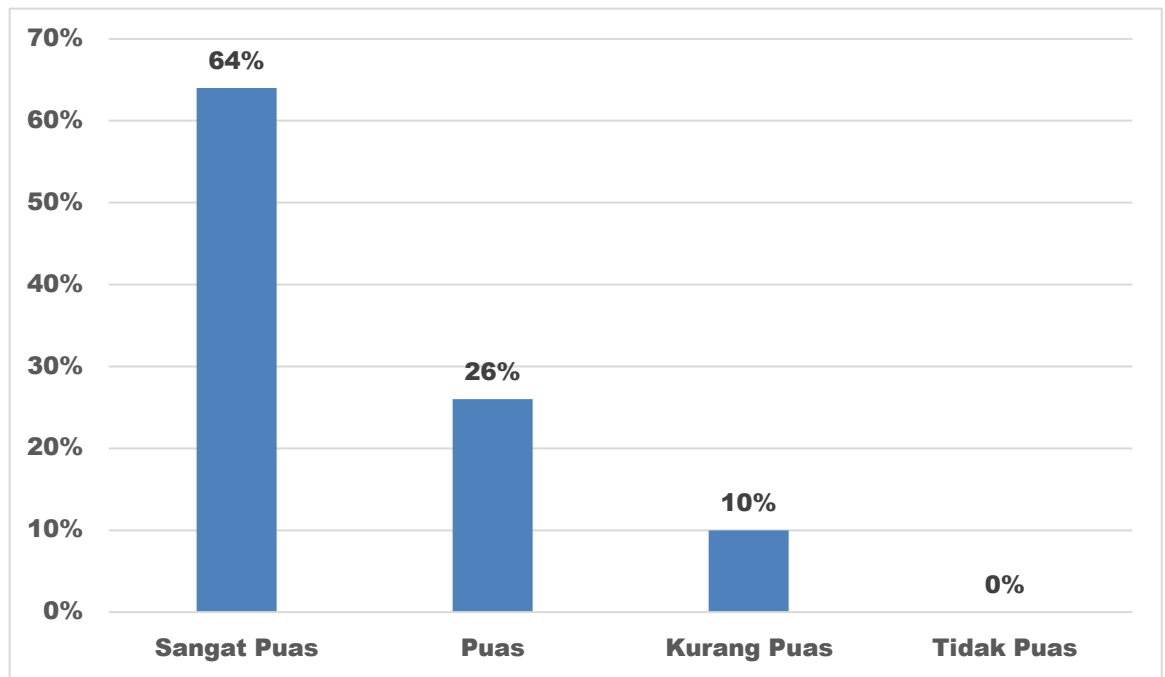
3.a. Mendapatkan Informasi Tugas Tambahan



3.b. Kesempatan dalam Melaksanakan Tugas Tambahan



3.c. Pemerataan dalam Mendapatkan Tugas Tambahan

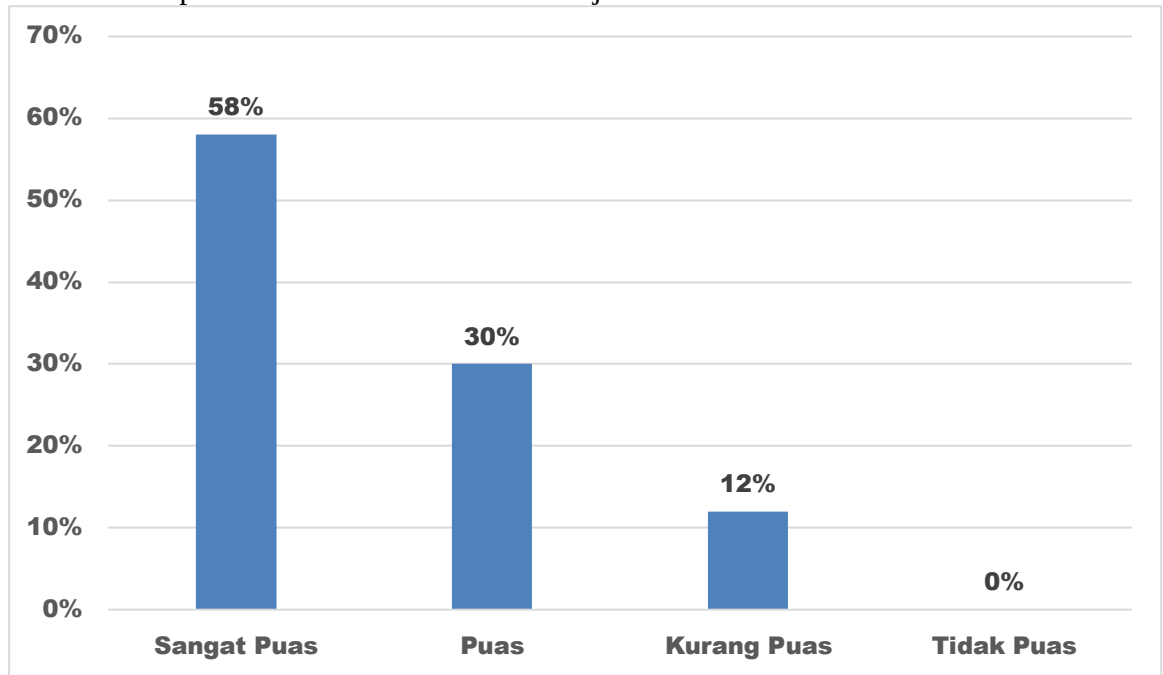


Dari survei yang dilakukan, responden merasa sangat puas dengan sistem pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh STAIN Teungku Dirundeng, sehingga tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan dalam kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini mengakibatkan pemberian tugas tambahan memenuhi kriteria baik.

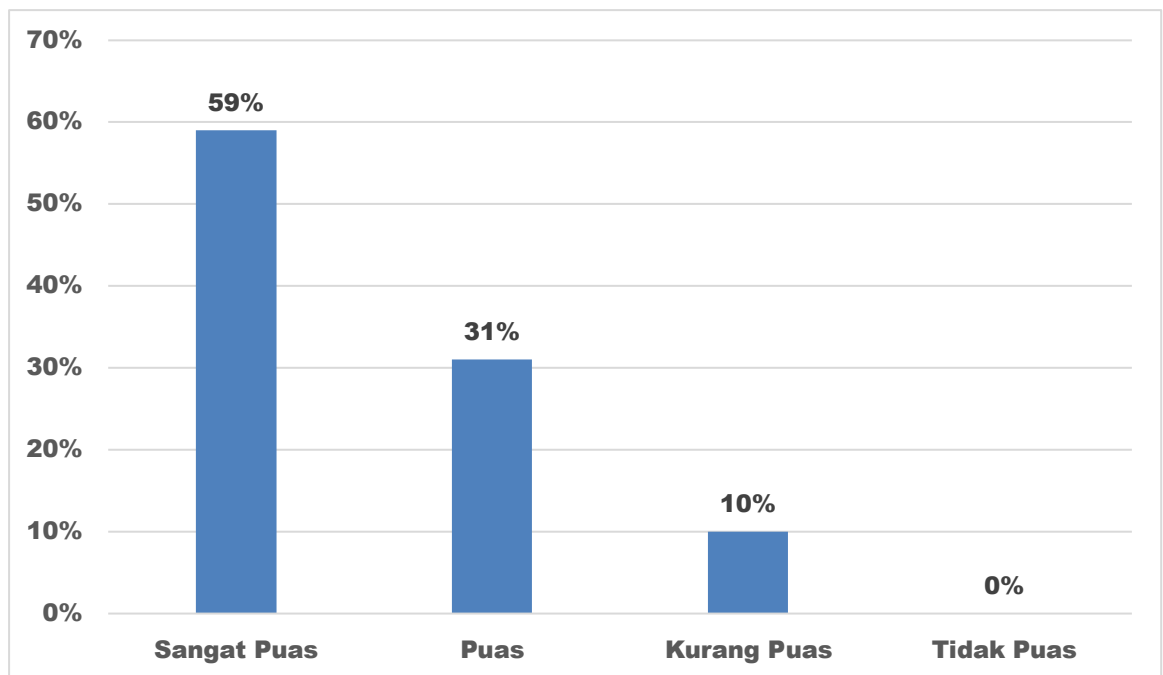
4. Kebutuhan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh 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 STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sehingga *turnover* relatif rendah.

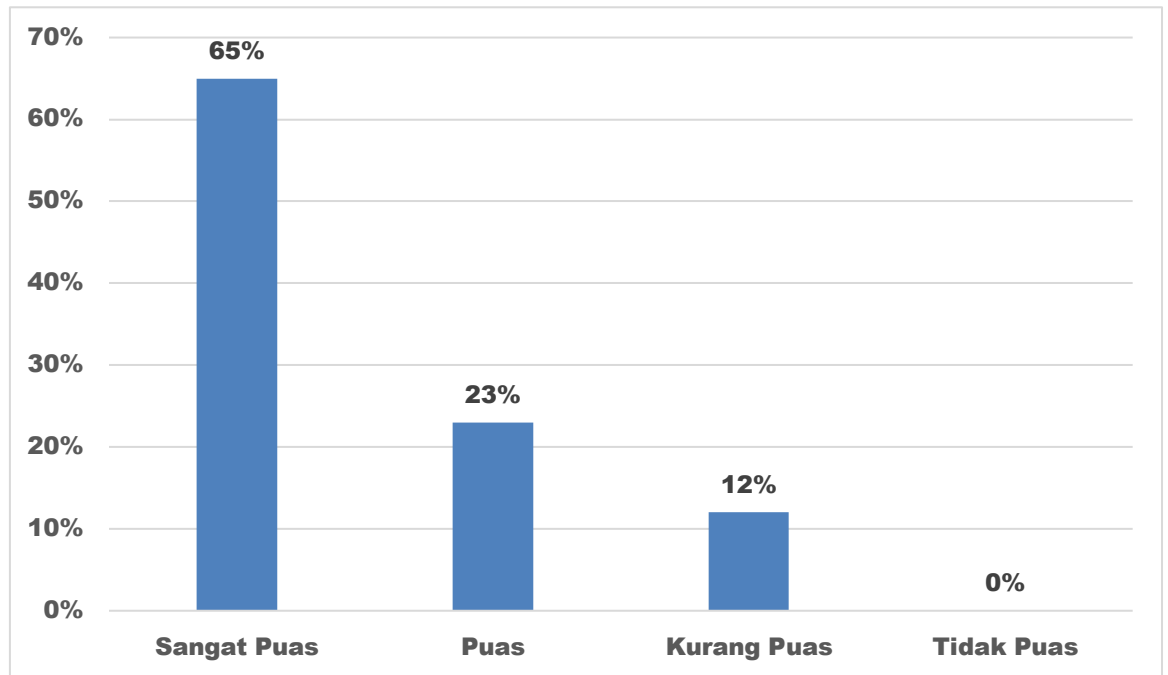
4.a. Memperoleh Informasi Fasilitas Kesejahteraan



4.b. Ketersediaan Fasilitas Kesejahteraan



4.c. Penghasilan Yang Layak

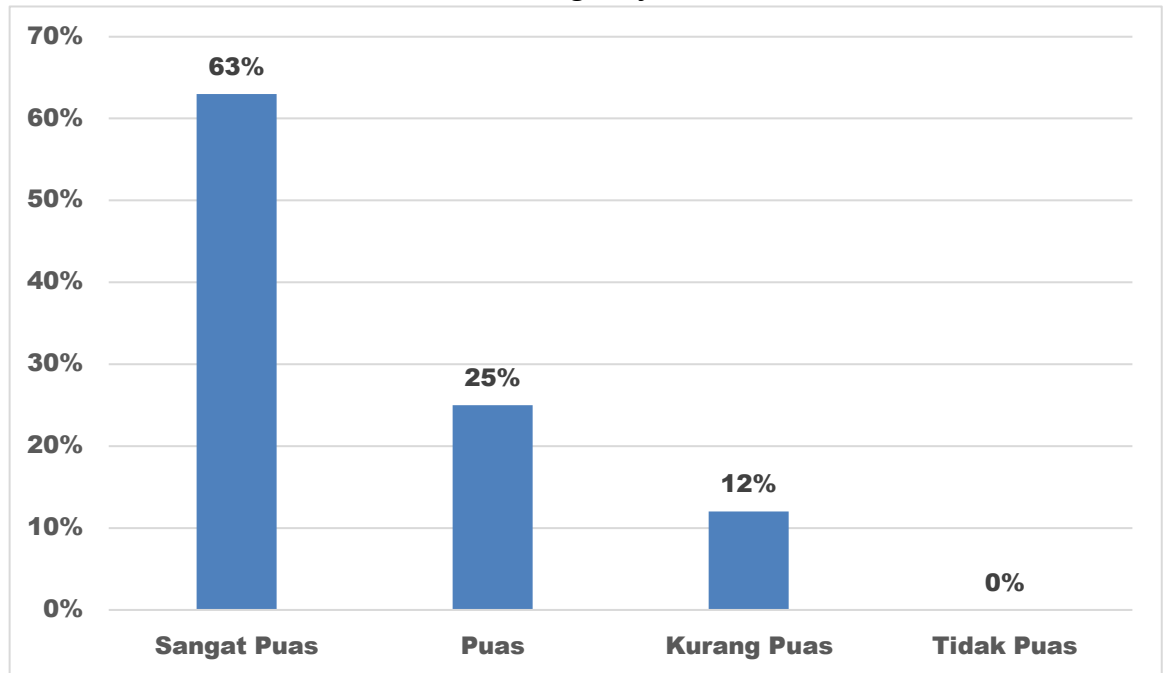


Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, tenaga kependidikan merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, sehingga dapat disimpulkan bahwa layanan kebutuhan kesejahteraan memenuhi kriteria baik. Dengan tingkat kesejahteraan tersebut, maka tenaga kependidikan akan lebih tenang dan disiplin dalam melaksanakan tugas- tugasnya.

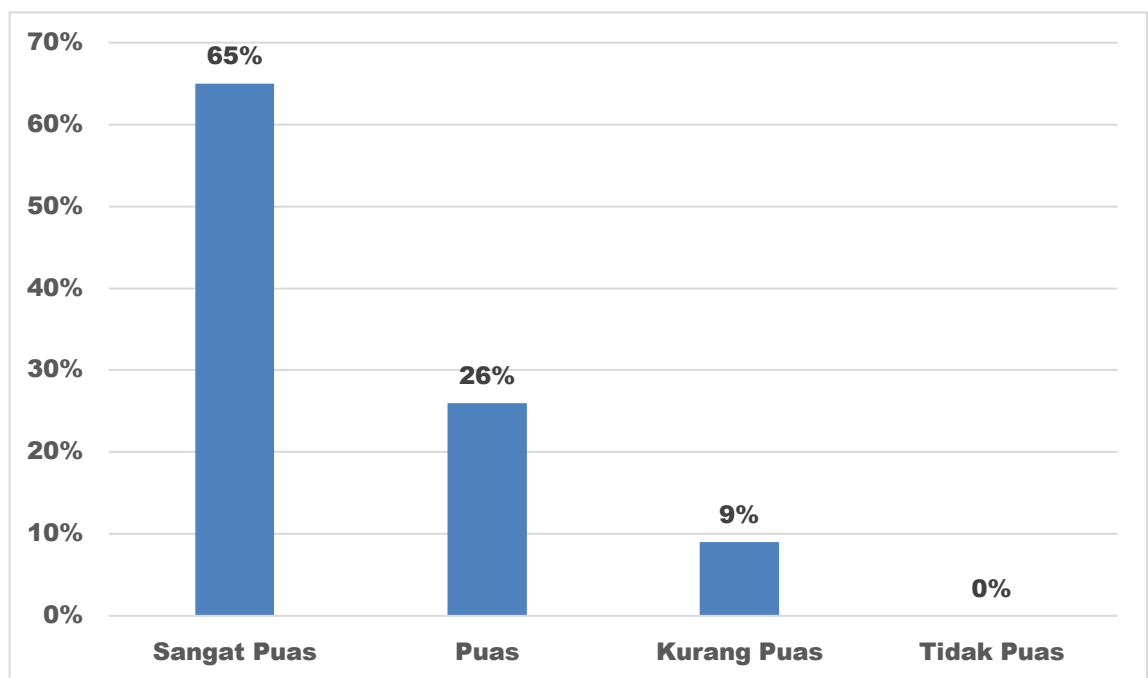
5. Kebutuhan kesehatan dan sosial

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 meujudkan 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 pekerjaan dan lingkungan kerja.

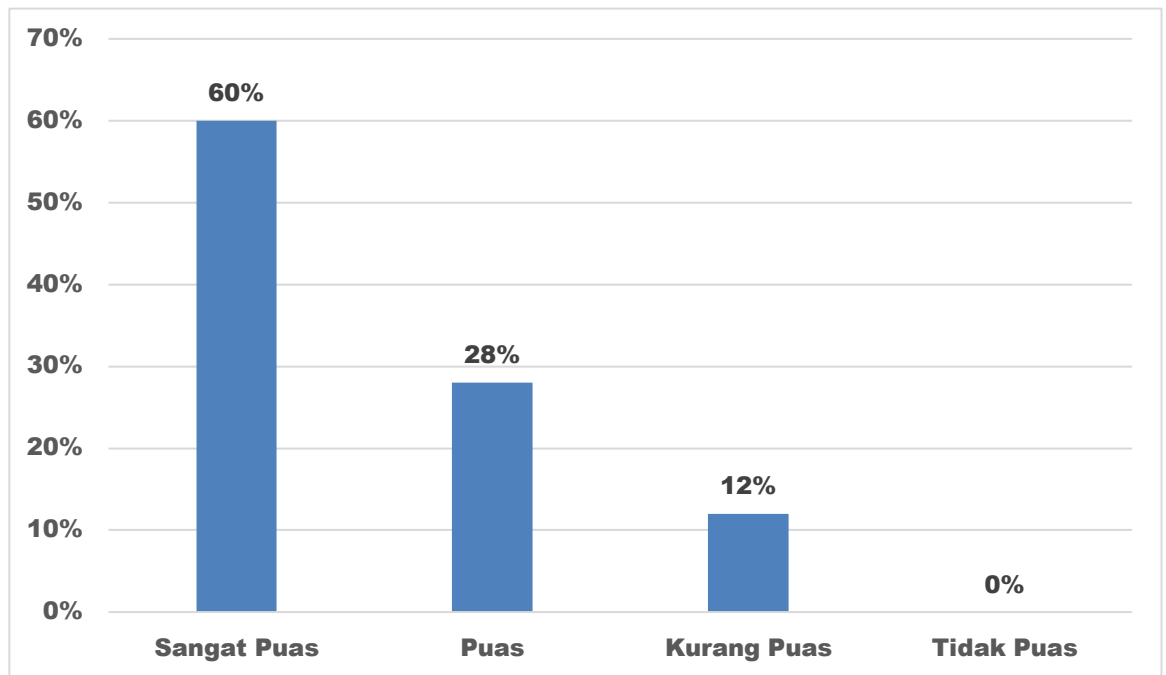
5.a. Ketersediaan Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan



5.b. Ketersediaan Fasilitas BPJS Kesehatan



5.c. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Olahraga

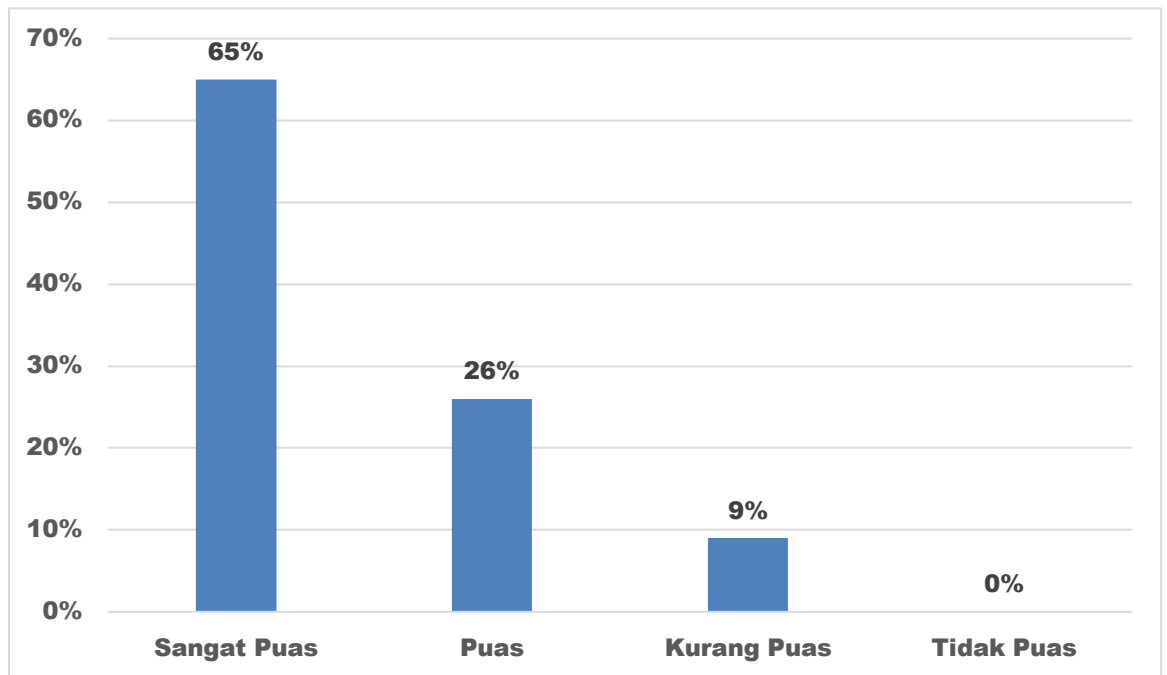


Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi tenaga kependidikan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh mutlak diperlukan. tenaga kependidikan yang sehat akan mampu menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan melayani mahasiswa dengan lebih baik. Sekalipun dosen tenaga kependidikan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh merasa sangat puas dengan sarana dan fasilitas kesehatan yang ada, ke depan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh harus meningkatkan berbagai fasilitas kesehatan tersebut.

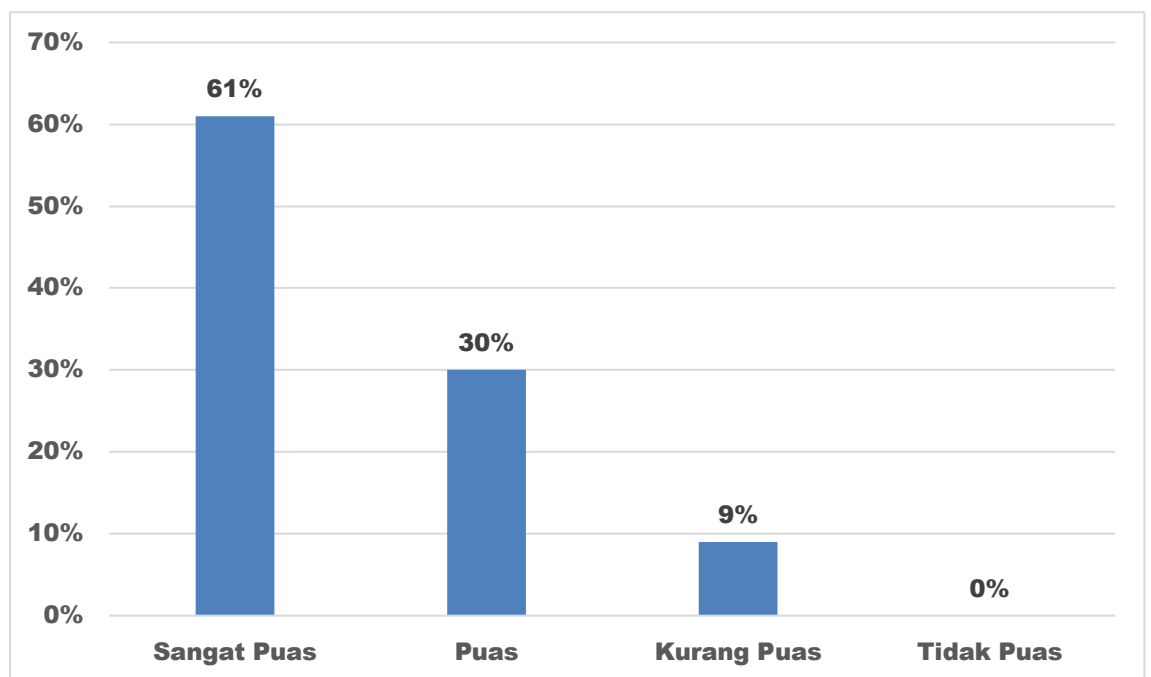
6. Kebutuhan sosial dan keagamaan

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.

6.a Ketersediaan Fasilitas Ibadah



6.b Terlaksana Kegiatan Kerohanian

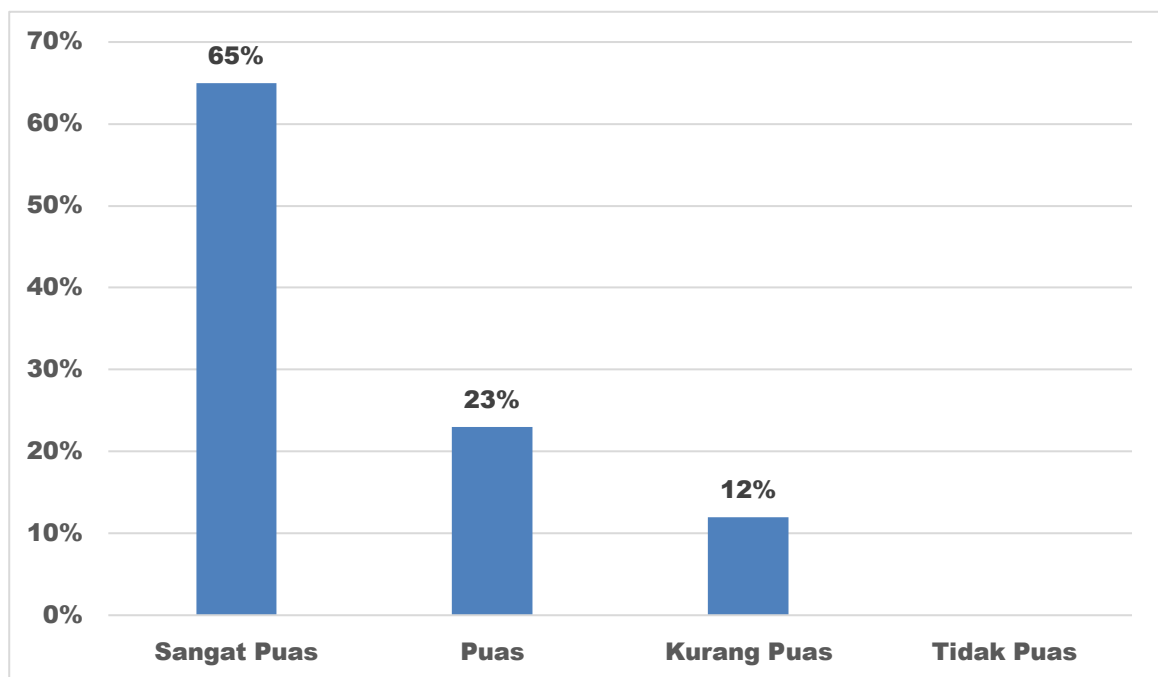


Berdasarkan hasil survei tersebut maka dapat dilihat bahwa responden merasa puas dalam pemenuhan kebutuhan sosial dan keagamaan yang diberikan oleh STAIN Teungku Dirundeng. Hal ini berarti tenaga kependidikan memperoleh fasilitas dan pelayanan kebutuhan sosial dan keagamaan yang baik

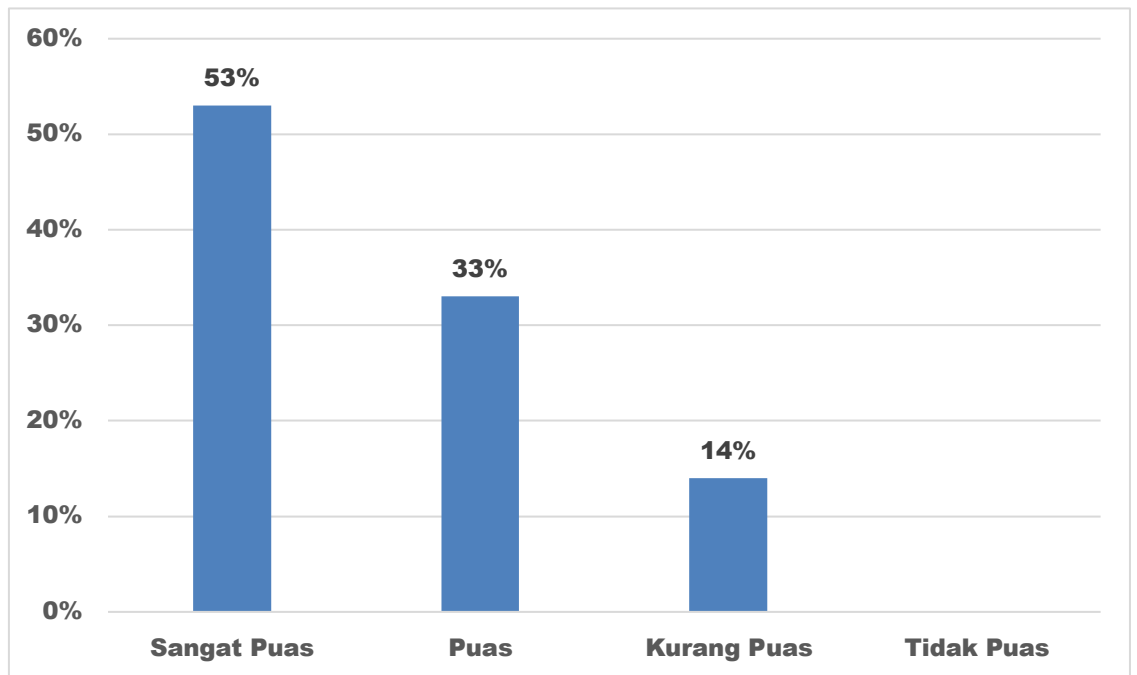
7. Kebutuhan suasana kerja

Membangun atmosfir kampus kondusif seringkali menjadi hal yang dipandang sebelah mata karena dinilai bukan hal penting. Padahal, lingkungan yang baik sangat diperlukan agar setiap elemen dalam lembaga dapat berjalan lancar dan maksimal. Pentingnya membangun kondisi kerja kondusif telah dibuktikan.

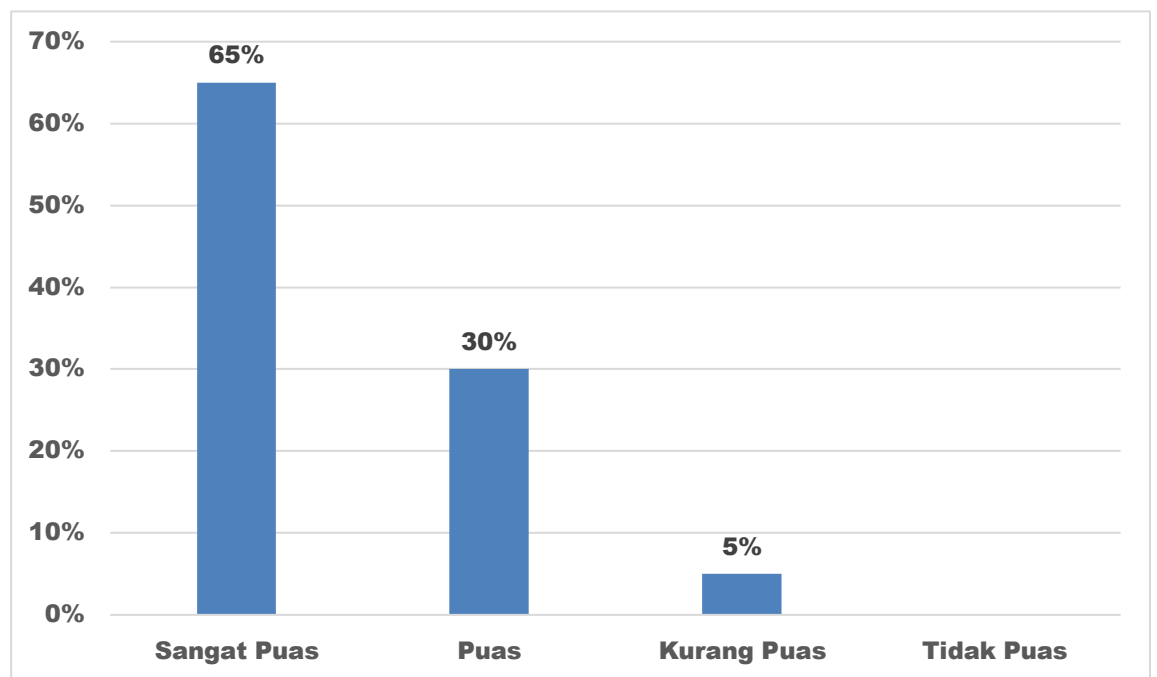
7.a Kenyamanan Lingkungan Fisik Untuk Bekerja



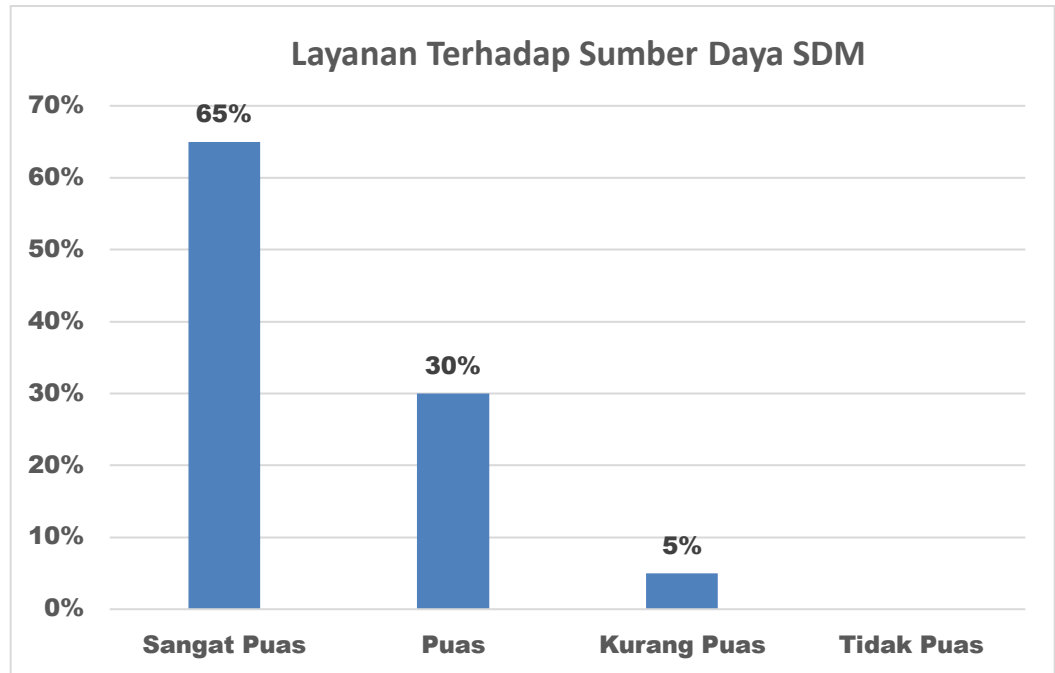
7.b Kesempatan Menyampaikan Pendapat



7.c Ketersediaan IT dengan Pekerjaan



Berdasarkan Data di atas, Rata-rata pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tenaga Ke di STAIN Teunku Dirundeng Meulaboh tahun 2022 adalah:



INSTRUMEN PENGUKURAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Petunjuk Penilaian

- a. Anda diminta memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penilaian dengan membubuhkan tanda ceklis (√) pada skala penilaian yang telah ditetapkan

2. Skala Penilaian

Adapun skala penilaian yang digunakan dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1 = tidak baik

2 = kurang baik

3 = baik

4 = sangat baik

A. LAYANAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		1	2	3	4
A. Pengembangan Kompetensi					
1.	Kesempatan mengikuti studi lanjut dalam dan luar negeri				
2.	Kesempatan mengikuti kursus/Pelatihan/Seminar/Workshop untuk pengembangan diri				
3.	Kesempatan mengikuti studi Banding untuk pengembangan diri				
4.	Ketersediaan sarana dan prasarana dalam mendukung peningkatan kompetensi				
B. Pengembangan Karir atau Jabatan					
6	Ketersediaan informasi tentang jenjang karir				
7	Ketersediaan layanan tentang jenjang karir				
8	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir				
9	Memperoleh penghargaan prestasi kerja dari kinerja yang sudah dilakukan				
C. Tugas Tambahan					
10	Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitian narasumber, keanggotaan suatu unit				
11	Kesempatan dalam melaksanakan tugas tambahan				
12	Pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan				
D. Kebutuhan Kesejahteraan					
15	Memperoleh informasi fasilitas kesejahteraan				
16	Ketersediaan fasilitas kesejahteraan				
17	Penghasilan yang layak				

E. Kebutuhan Kesehatan dan Sosial					
18	Ketersediaan Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan				
19	Ketersediaan Fasilitas BPJS Kesehatan				
20	ketersediaan Sarana & Prasarana Olahraga				
F. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan					
21	Ketersediaan Fasilitas Ibadah				
22	Terlaksananya kegiatan Kerohanian				
G. Kebutuhan Suasana Kerja					
23	Kenyamanan lingkungan fisik untuk berkerja				
24	Keharmonisan dengan rekan kerja				
25	Kesempatan menyampaikan keluhan pendapat dan masukan				
26	Ketersediaan akses IT berkaitan dengan pekerjaan				

B. KRITIK DAN SARAN