

**LAPORAN KEPUASAN DOSENDAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS EFARINA**



**FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS EFARINA  
SIMALUNGUN  
2022**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa monev Layanan Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan pada sehingga laporan Tahun Akademik 2021/2022 dapat diselesaikan. Monev dilaksanakan dengan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap tujuh instrumen yaitu: pengembangan kompetensi, pengembangan karir, penelitian dan karya ilmiah (dosen), tugas tambahan, kebutuhan kesejahteraan, kebutuhan kesehatan dan kebugaran, kebutuhan sosial/keagamaan. Monev dilaksanakan untuk mengukur tanggapan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina. Analisis data survei menunjukkan berbagai kemajuan maupun kekurangan pada beberapa aspek kualitas layanan.

Pada bagian akhir laporan monev disampaikan rekomendasi untuk beberapa aspek kualitas layanan yang harus ditindaklanjuti dalam Rencana Tindak Lanjut unit penyelenggara layanan terkait. Tindak lanjut dari rekomendasi yang disampaikan akan menjadi materi pembahasan dalam Rapat Tinjauan Manajemen Fakultas Kesehatan. Kami mengucapkan terimakasih atas kerjasama para pimpinan unit, dan seluruh civitas akademik hingga terselenggaranya survei ini.

**Simalungun, 20 Juli 2022**

**Ketua LPM**



**Salim Efendi, S.Pd.,M.Pd**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	ii
A. PENDAHULUAN .....	1
B. METODE.....	1
D. PROFIL LULUSAN.....	3
E. HASIL SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN .....	4
F. ANALISA .....	10
G. RENCANA TINDAK LANJUT .....	11
H. PENUTUP.....	12

## **A. PENDAHULUAN**

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia di Fakultas Kesehatan Universitas Efarina pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberipenilaian terhadap sistem pengelolaan tenaga dosen dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Dekan Bidang Keuangan dan SDM yang kemudian dilaksanakan oleh Kabag Kepegawaian dan Umum.

Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan SDM di lingkungan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina.

## **B. Metode**

Survey dilakukan terhadap dosen Fakultas Kesehatan Universitas Efarina sebanyak 39 dosen dan 13 tenaga pendidik dengan cara mengisi angket. Adapun instrumen 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. Penelitian dan Karya Ilmiah (dosen) 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 kesempatan bimbingan penyusunan proposal penelitian dan laporan akhir, dan kesempatan menjadi reviewer penelitian dan

ketersediaan informasi jurnal.

4. Tugas Tambahan meliputi pemberian kesempatan memperoleh tugas tambahan (kegiatan kepanitiaan, mendapatkan tugas tambahan mengajar di luar home based), mendapatkan kesempatan untuk menjadi kandidat jabatan struktural, dan kesempatan untuk menjadi kandidat Akademik.
5. Kebutuhan Kesejahteraan meliputi fasilitas layanan kesejahteraan seperti THR, bantuan pinjaman untuk fasilitas rumah (mess) dan kendaraan dinas, dan penghargaan atas masa bakti.
6. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran meliputi tersedianya informasi tentang layanan kesehatan (klinik) dan layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olah raga.
7. Kebutuhan Sosial/Keagamaan meliputi layanan rekoleksi, fasilitas ibadah dan hari besar keagamaan dan layanan kematian seperti tersedianya mobil jenazah (ambulans)

Angket disusun dengan menggunakan skala likert 1-4 (4 = sangat baik; 3 = baik; 2 = cukup; 1 = kurang). Kuisioner hasil survey kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen dan tenaga kependidikan. Pengelompokkan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis dikarenakan masing- masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanna yang berbeda. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis Fakultas Kesehatan untuk menguji kesahihan kehandalan instrumen dan dianalisis melalui microsoft excell, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualilisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-4 dari mulai sangat puas hingga tidak puas.

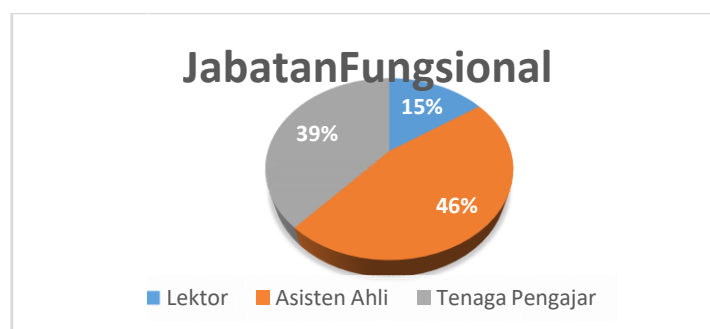
Tabel 1. Nilai Persepsi, Interval Konversi, Mutu dan Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina

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

#### D. Profil Responden



Gambar 1. Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin



Gambar 2. Sebaran responden berdasarkan jabatan fungsional (dosen)

#### E. 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 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 (*off the job*) maupun melalui *on the job training*,

yaitu memberikan pelatihan dengan menyesuaikan metode kerja, adaptasi dengan pekerja, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Tabel 2. Pengembangan Kompetensi

No.	Pengembangan Kompetensi	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Studi Lanjut	3,38	Sangat Puas	3,69	Sangat Puas
2	Pengembangkan ide/gagasan	3,08	Puas	3,08	Sangat Puas
3	Workshop/ Seminar sebagai Peserta	3,49	Sangat Puas	3,38	Sangat Puas
4	Workshop/ Seminar sebagai Pembicara (dosen)	3,69	Sangat Puas	3,08	Puas
5	Studi Banding Luar Negeri	3,59	Sangat Puas	2,77	Sangat Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>3,45</b>	<b>Sangat puas</b>	<b>3,20</b>	<b>Puas</b>

Dapat dilihat bahwa responden merasa pelayanan terhadap pengembangan kompetensi dosen merasa “sangat puas” dan tenaga kependidikan merasa “puas” dengan sistem pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina.

## 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 sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan karir yang ditawarkan oleh kampus. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karir secara vertikal dari suatu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya.

Tabel 3. Pengembangan Karir

No.	Pengembangan Karir	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Informasi jenjang karir	3,59	Sangat Puas	3,08	Sangat Puas
2	Peningkatan jenjang karir	3,79	Sangat Puas	3,38	Sangat Puas

3	Informasi jabatan struktural	3,28	Puas	3,69	Puas
4	Peningkatan jabatan struktural	3,69	Sangat Puas	2,77	Sangat Puas
5	Informasi jabatan fungsional (dosen)	3,90	Sangat Puas	-	-
6	Peningkatan jabatan fungsional (dosen)	3,18	Puas	-	-
<b>Rata-rata</b>		<b>3,57</b>	<b>Sangat Puas</b>	<b>3,23</b>	<b>Puas</b>

Dapat dilihat bahwa responden merasa pelayanan terhadap pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan merasa “Sangat puas” dengan sistem pengembangan karir yang telah dilaksanakan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Fakultas Kesehatan harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina untuk melakukan pembinaan karier pada Dosen dan Tenaga Kependidikan.

### 3. 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 Fakultas Kesehatan Universitas Efarina.

Tabel 4. Penelitian dan Karya Ilmiah(Dosen)

No.	Penelitian dan Karya Ilmiah	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang kegiatan penelitian	3,79	Sangat Puas
2	Layanan untuk melakukan kegiatan penelitian	3,59	Sangat Puas
3	Dukungan fasilitas	3,90	Sangat Puas
4	Penilaian proposal penelitian dari reviewer	3,59	Sangat Puas
5	Pemberian Kesempata Melaksanakan penelitian	3,59	Sangat Puas
6	Bimbingan penyusunan proposal dan laporan penelitian	3,38	Puas
7	Pemberian kesempatan melaksanakan pengabdian kepada	3,79	Sangat Puas



	masyarakat		
8	Bimbingan penyusunan proposal dan laporan	3,79	Sangat Puas
9	Ketersediaan teknologi informasi untuk mempermudah layanan pembelajaran	3,49	Sangat Puas
<b>Rata-rata</b>		3,66	Sangat Puas

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

#### 4. Tugas Tambahan

Dalam manajemen pengelolaan SDM, dosen dan tenaga kependidikan sebaiknya tidak hanya berperan dalam institusinya, namun juga berperan dalam 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

Tabel 5. Tugas Tambahan (Dosen)

No.	Tugas Tambahan	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Pemberian Kesempatan memperoleh tugas tambahan (penunjang/mengajar sesuai dengan keahlian)	2,77	Sangat Puas
2	Pemberian kesempatan untuk menjadi kandidat jabatan struktural	3,38	Sangat Puas
3	Kesempatan untuk menjadi kandidat Senat Akademik	3,49	Sangat Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>3,21</b>	<b>Puas</b>

Tabel 6. Tugas Tambahan (Tenaga Kependidikan)

No.	Tugas Tambahan	Tendik	
		Rerata	Kinerja
1	Pemberian Kesempatan memperoleh tugas tambahan (penunjang/mengajar sesuai dengan keahlian)	3,38	Puas

2	Pemberian kesempatan untuk mengikuti kegiatan kepanitiaan baik di dalam ataupun luar kampus	2,93	Sangat Puas
3	Dukungan menjadi anggota organisasi profesi	3,69	Sangat Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>3,34</b>	<b>Sangat Puas</b>

Dari hasil survey yang dilakukan, dosen maupun tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan Fakultas Kesehatan Universitas Efarina 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 dosen menjawab “sangat puas” dan rata-rata tenaga kependidikan menjawab puas.

#### 5. Kebutuhan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh Fakultas Kesehatan Universitas Efarina 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 Fakultas Kesehatan Universitas Efarina sehingga *turn over* relative rendah.

Tabel 6. Kebutuhan Kesejahteraan

No.	Kebutuhan Kesejahteraan	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan	3,59	Sangat Puas	2,93	Sangat Puas
2	Layanan Kesejahteraan (THR, bantuan pinjaman, rumah dinas, kendaraan dinas)	3,59	Sangat Puas	3,47	Sangat Puas
3	Penghargaan atas masa bakti	3,49	Sangat Puas	3,20	Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>3,56</b>	<b>Sangat Puas</b>	<b>3,20</b>	<b>Puas</b>

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

#### 6. Kebutuhan Kesehatan/Kebugaran

Kesehatan (kerja) merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun netral. 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, bebas kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Tabel 7. Kebutuhan Kesehatan

No.	Kebutuhan Kesehatan	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang layanan kesehatan	3,69	Sangat Puas	3,08	Puas
2	Layanan kesehatan di Klinik	3,69	Sangat Puas	3,38	Sangat Puas
3	Layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga	3,38	Sangat Puas	3,69	Sangat Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>3,59</b>	<b>Sangat Puas</b>	<b>3,38</b>	<b>Sangat Puas</b>

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

#### 7. 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 7. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

No.	Kebutuhan Sosial dan Keagamaan	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Layanan rekoleksi	3,38	Sangat Puas	3,38	Sangat Puas
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah	3,59	Sangat Puas	3,08	Puas
<b>Rata-rata</b>		<b>3,49</b>	<b>Sangat Puas</b>	<b>3,23</b>	<b>Puas</b>

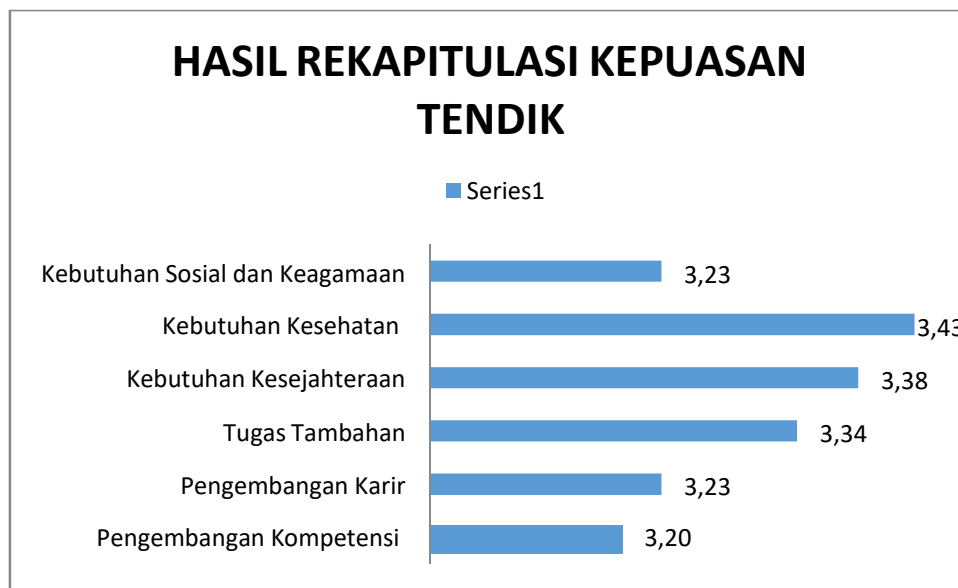
Pada aspek pemenuhan kebutuhan sosial dan keagamaan ini, dosen dan tenaga kependidikan menjawab “Sangat Puas”, hal ini dapat disimpulkan bahwa SDM telah merasa sangat puas dengan adanya layanan yang disediakan oleh Fakultas Kesehatan Universitas Efarina.

#### F. Analisa

Secara umum berdasarkan hasil survey tingkat kepuasan dosen terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia di Fakultas Kesehatan Universitas Efarina memang menunjukkan hasil jawaban “puas”. Adapapun pengukuran secara keseluruhan dapat dilihat pada hasil di bawah ini.



Gambar 4. Grafik Kepuasan Dosen



Gambar 5. Grafik Kepuasan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil grafi diatas dapat diketahui bahawa rata-rata dosen dan tenaga kependidikan merasa sangat puas terhadap seluruh komponen pelayanan yang diberikan oleh Fakultas Kesehatan Universitas Efarina, namun ada beberapa komponen pelayanan yang masih perlu dilakukan perbaikan untuk peningkatan pelayanan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.

#### **G. Rencana Tindak Lanjut**

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

1. Meningkatkan kualitas dan memaksimalkan pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan
2. Peningkatan kualitas dan memaksimalkan layanan pengembangan karir terutama dalam memfasilitasi dosen dalam peningkatan jenjang karir dan jabatan struktural.
3. Memaksimalkan peran LPPM dalam mengelola dan membantu dosen dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat
4. Memaksimalkan peran dosen dan tenaga kependidikan dalam memperoleh peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di kampus
5. Peningkatan kualitas dan memaksimalkan layanan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan
6. Peningkatan kualitas dan memaksimalkan layanan klinik dan layanan kesehatan lainnya
7. Peningkatan kualitas dan memaksimalkan layanan ibadah yang ada di kampus

### **H. Penutup**

Demikian laporan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tahun akademik 2021/2022 ini dibuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan Fakultas kesehatan Universitas Efarina di masa yang datang dan dapat dijadikan pedoman bagi Fakultas Kesehatan Universitas Efarina untuk mengambil keputusan