

**LAPORAN SURVEY**  
**KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGELOLAAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA DI POLITEKNIK**  
**PIKSI GANESHA**  
**TAHUN AKADEMIK 2016/2017**

**A. Pendahuluan**

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Politeknik Piksi Ganesha Bandung pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil 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 Politeknik Piksi Ganesha Bandung. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan Politeknik Piksi Ganesha Bandung dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Politeknik Piksi Ganesha Bandung

**B. Metode**

Survey dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan Politeknik Piksi Ganesha yang ada di Bandung sebanyak 154 dosen dan 62 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 Baik; 4 = Baik; 3 = Cukup Baik; 2 = Kurang Baik; 1 = Tidak Baik). 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 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

<b>Nilai Persepsi</b>	<b>Nilai Interval Kepuasan Dosen dan Tendik</b>	<b>Mutu Kepuasan</b>	<b>Kinerja Unit Pelayanan</b>
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

#### 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 26, 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 I	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 dan Tenaga Kependidikan telah dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan semua hasil uji nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,388.

### 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 **0,889 > 0,388** Dengan hasil perhitungan statistik sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	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 diprasyartkan 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*) maupu 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		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Studi lanjut	4,40	Sangat Baik	4,20	Sangat Baik
2	kursus/pelatihan	3,60	Baik	3,90	Baik
3	Seminar/Workshop	3,90	Baik	3,40	Baik
4	Study Banding dalam Negeri	4,80	Sangat Baik	4,20	Sangat Baik
5	Study Banding Luar Negeri	2,40	Cukup Baik	2,30	Cukup Baik
Rata-rata		3,82	Baik	3,60	Baik

Dapat dilihat bahwa responden merasa bahwa pelayanan terhadap kompetensi dosen “Baik” hal ini dapat disimpulkan bahwa responden puas dengan system pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Politeknik Piksi Ganesha.

**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 karier 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		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang karir	2,20	Cukup Baik	3,20	Baik
2	Informasi dan layanan jenjang karir	4,05	Sangat Baik	4,20	Sangat Baik
3	Peningkatan jenjang karir	4,09	Sangat Baik	3,90	Sangat Baik
Rata-rata		3,46	Baik	3,77	Baik

Dapat dilihat bahwa responden menilai pengembangan karir yang diberikan oleh Politeknik Piksi Ganesha “Baik” sehingga dapat dinyatakan bahwa responden merasa puas dengan system pengembangan karir yang dilaksanakan Politeknik Piksi Ganesha. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan Politeknik Piksi Ganesha Bandung dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Politeknik Piksi Ganesha Bandung harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan Politeknik Piksi Ganesha Bandung untuk melakukan pembinaan karier pada dosen dan 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/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		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang Jabatan	4,43	Sangat Baik	4,23	Sangat Baik
2	Informasi dan layanan jenjang Jabatan	4,46	Sangat Baik	4,21	Sangat Baik
3	Peningkatan jabatan structural	4,21	Sangat Baik	3,90	Baik
4	Peningkatan jabatan non structural	4,81	Sangat Baik	4,10	Sangat Baik
Rata-rata		4,47	Sangat Baik	4,11	Sangat Baik

Dapat dilihat bahwa responden menilai pengembangan Jabatan yang diberikan oleh Politeknik Piksi Ganesha “Sangat Baik” sehingga dapat dinyatakan bahwa responden merasa sangat puas dengan system pengembangan jabatan yang dilaksanakan Politeknik Piksi Ganesha

### 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 Politeknik Piksi Ganesha,

Tabel 7: Penelitian dan Karya Ilmiah (Dosen)

No	Penelitian dan Karya Ilmiah	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang kegiatan penelitian	4,10	Sangat Baik
2	Pelayanan Untuk melakukan kegiatan penelitian	3,90	Baik
3	Ketersediaan Prasarana pendukung kegiatan penelitian	4,20	Sangat Baik
4	Penelian proposal penelitian dari review	4,20	Sangat Baik
5	Pemerataan penelitian berdasarkan distribusi dosen	3,30	Baik
6	Kesempatan menjadi reviewer Penelitian	4,20	Sangat Baik
7	Informasi Jurnal terakreditasi	4,70	Sangat Baik
Rata-Rata		4,00	Baik

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

#### 4. 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 Politeknik Piksi Ganesha,

Tabel 8: Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Pengabdian Kepada Masyarakat	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Informasi tentang kegiatan PkM	4,00	Baik
2	Pelayanan Untuk melakukan kegiatan PkM	4,60	Sangat Baik
3	Ketersediaan Prasarana pendukung kegiatan PkM	3,50	Baik
4	Penelian proposal PkM dari review	3,00	Baik
5	Pemerataan PkM berdasarkan distribusi dosen	4,20	Sangat Baik
6	Bimbingan penyusunan Proposal PkM	4,70	Sangat Baik
Rata-Rata		4,00	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 “**Baik**” sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan kinerja LPPM dalam melayani kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

#### 5. Tugas tambahan (Dosen)

Dalam manajemen pengelolaan SDM, dosen dan tenaga pendidikan 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)	3,2	Baik
2	Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan	4,30	Sangat Baik
3	Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan	4,10	Baik
4	Mendapatkan tugas tambahan mengajar di luar <i>home base</i>	4,20	Baik
Rata-rata		3,95	Baik

Dari survey yang dilakukan, dosen maupun tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan Politeknik Piksi Ganesha Bandung menjadi bagian dari kegiatan instansi lain. Hasilnya responden merasa puas dengan system pemberian tugas tambahan tersebut hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata menjawab “Baik”.

## 6. Kebutuhan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh Politeknik Piksi Ganesha Bandung 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 Politeknik Piksi Ganesha Bandung sehingga *turn over* relative rendah.

Tabel 10: Kebutuhan Kesejahteraan Dosen

No	Kebutuhan kesejahteraan	Dosen	
		Rerata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).	2,10	Baik
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil	3,90	Baik
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik	3,30	Baik
Rata-rata		3,01	Baik

Tabel 11: 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, dosen dan tenaga kependidikan rata-rata menjawab “Baik” sehingga dapat diartikan bahwa SDM merasa puas dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di Politeknik Piksi Ganesha. Dengan tingkat kesejahteraan tersebut, maka dosen dan tenaga kependidikan 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 12: Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran

No	Kebutuhan kesehatan dan Kebugaran	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan	4,10	Sangat Baik	4,00	Baik
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui poliklinik	4,20	Sangat Baik	4,30	Sangat Baik
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga	3,30	Baik	3,40	Baik
Rata-Rata		3,87	Baik	3,90	Baik

Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen dan tenaga kependidikan Politeknik Piksi Ganesha Bandung mutlak diperlukan. Dosen dan tenaga 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 Politeknik Piksi Ganesha adalah “Baik” hal ini dapat disimpulkan bahwa SDM telah merasa puas dengan adanya layanan kesehatan yang disediakan oleh Politeknik Piksi Ganesha.

#### 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 keeratn hubungan dan n kerjasama tim yang tinggi. Keeratn hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

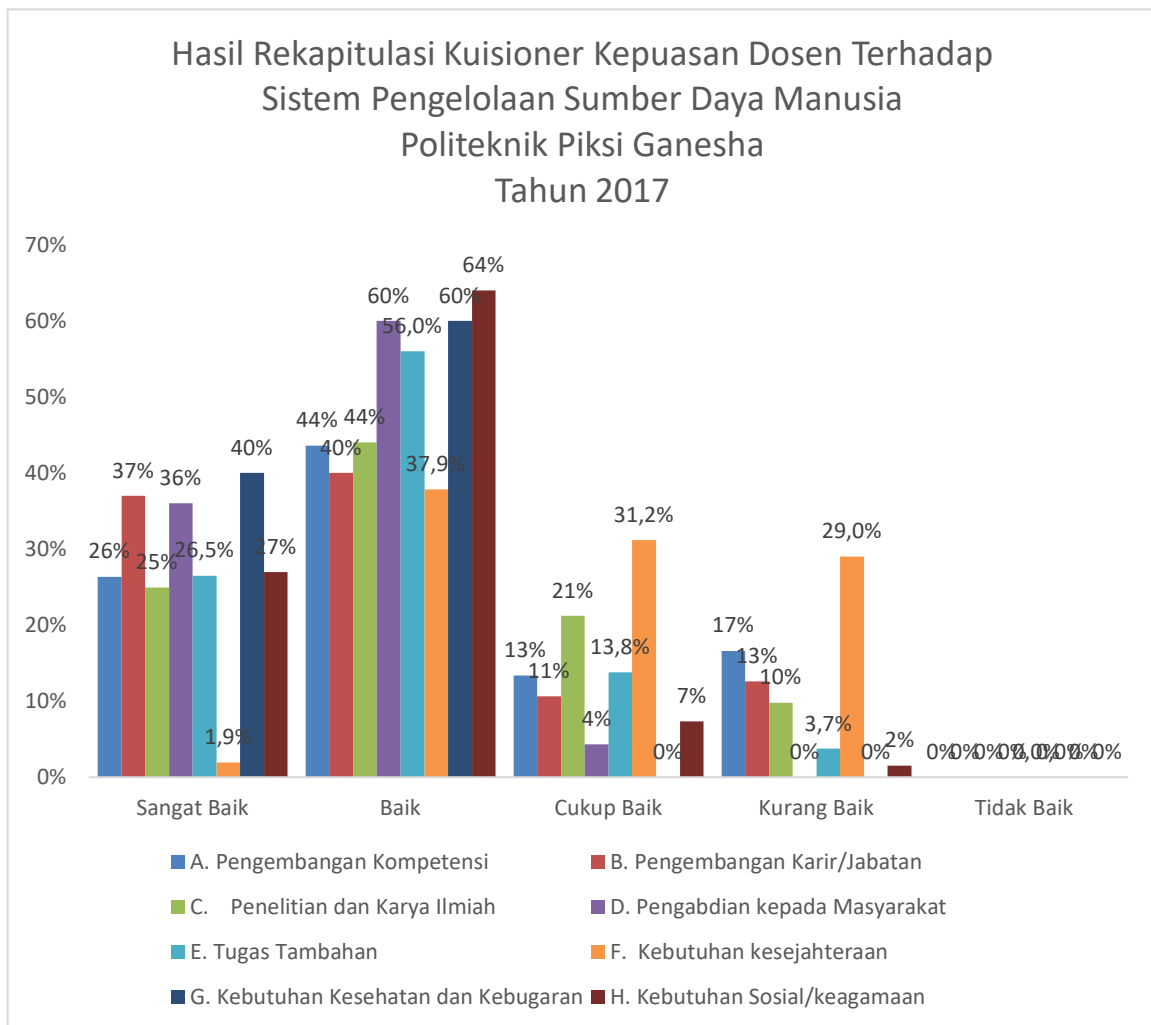
Tabel 13: Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

No	Kebutuhan Sosial dan Keagamaan	Dosen		Tenaga Kependidikan	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Memperoleh layanan kebutuhan social	3,70	Baik	3,60	Baik
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah	4,90	Sangat Baik	4,20	Sangat Baik
3	Memperoleh layanan kematian seperti mobil jenazah	3,20	Baik	2,90	Cukup Baik
Rata-Rata		3,90	Baik	3,57	Baik

Pada aspek pemenuhan kebutuhan social dan keagamaan ini, dosen rata-rata menjawab “Baik”. Aspek kepuasan yang kecil terdapat pada fasilitas layanan jenazah. Selama ini jika ada keluarga besar Politeknik Piksi Ganesha Bandung yang mengalami musibah dan memerlukan ambulan, Politeknik Piksi Ganesha Bandung memang membantu memfasilitasi. Ke depan, Politeknik Piksi Ganesha Bandung perlu merancang dan mempersiapkan anggaran khusus untuk penyediaan mobil ambulan.

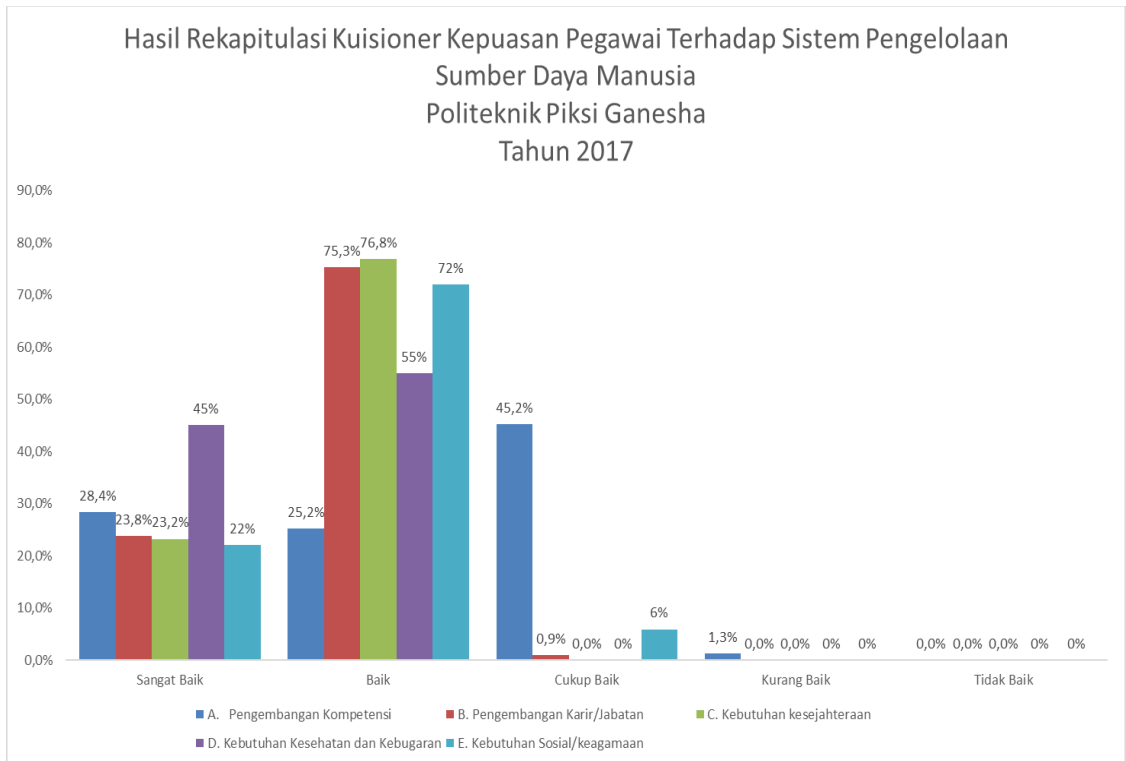
## E. Analisa

Secara umum berdasarkan hasil survey tingkat kepuasan Dosen terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia di Politeknik Piksi Ganesha Bandung memang menunjukkan hasil jawaban Baik. Adapun pengukuran secara keseluruhan dapat dilihat pada hasil dibawah ini :



*Gambar 1. Grafik rerata kepuasan dosen*





*Gambar 2. Grafik rerata kepuasan Tenaga Kependidikan*

Berdasarkan hasil grafik diatas dapat diketahui bahwa rata-rata dosen dan tenaga kependidikan menjawab Baik terhadap seluruh komponen pelayanan yang diberikan oleh Politeknik Piksi Ganesha, Hal ini dapat juga disimpulkan bahwa Dosen dan Tenaga kependidikan merasa puas terhadap pelayanan. Namun, terdapat sejumlah masukan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain berkaitan dengan 1) kebutuhan kesejahteraan terutama yang berkaitan dengan Informasi penyediaan perumahan. 2) Kebutuhan sosial dan keagamaan terutama yang berkaitan dengan Layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans) yang masih mengandalkan pihak luar. Oleh karenanya poin-poin ini ditindaklanjuti dengan adanya bantuan pembiayaan KPR bagi dosen dan karyawan. Adapun untuk layanan fasilitas kesehatan berupa penyediaan ambulans akan diajukan pengadaan ambulans.

## **F. Rencana Tindak Lanjut**

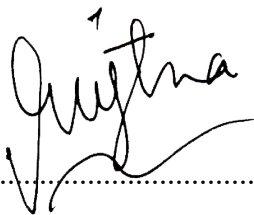
Berdasarkan hasil pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan maka rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan adalah :

1. Akan dikeluarkan kebijakan mengenai bantuan pembiayaan rumah bagi dosen dan Tenaga Kependidikan
2. Menyediakan mobil ambulans di clinic yang dapat digunakan untuk karyawan dan dosen

## **G. Penutup**

Demikian laporan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tahun akademik 2016/2017 ini dibuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan Politeknik Piksi Ganesha di masa yang akan datang dan dapat dijadikan pedoman bagi Politeknik Piksi Ganesha untuk mengambil Keputusan.

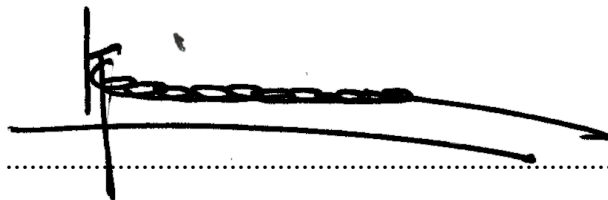
Disiapkan oleh,  
Lembaga Penjaminan Mutu ,



DR. Rita Zubetti, S.Si., M.M

Bandung, 19 November 2017

Diketahui oleh,  
Direktur,



Dr. H. K. Prihartono AH,, Drs., S.Sos., S.Kom., M.M