

**LAPORAN HASIL**  
**KUISONER PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**UNIVERSITAS AL KHAIRIYAH**  
**2022**

**LAPORAN HASIL**  
**KUISONER PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Tahun : 2021/2022

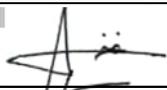
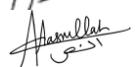
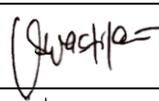
**LEMBAR PENGESAHAN**



**UNIVERSITAS AL KHAIRIYAH**

**LAPORAN HASIL**

**KUISONER PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Proses	Penanggung Jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	
Perumusan	Ainin Najmi, M.Kom	Ka.Biro		15-08-2022
Pemeriksaan	Achmad Nasrullah, M.Ak	Ketua LPMI		15-08-2022
Penetapan	Rulin Swastika, M.Kom	Warek/Dekan		15-08-2022
Pengendalian	Achmad Nasrullah, M.Ak	Ketua LPMI		15-08-2022

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sholawat berserta salam tidak lupa tercurahkan kepada tauladan terbaik sepanjang masa yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga laporan hasil kuisioner kepuasan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Al-Khairiyah (UNIVAL) Tahun Akademik 2021/2022 ini dapat tersusun. Dokumen ini memuat hasil kepuasan dari *stakeholder* terhadap pelayanan dan pengelolaan pada Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Universitas Al Khairiyah.

Dengan tersusunnya laporan hasil kuisioner kepuasan pengelolaan SDM UNIVAL Tahun Akademik 2021/2022 ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan peningkatan pelayanan dan penglolaan SDM di UNIVAL.

Atas peran serta segenap civitas akademika yang telah membantu tersusunnya laporan ini kami ucapkan terimakasih.

Cilegon, Agustus 2021  
Wakil Rektor II,

Rulin Swastika, M.Kom

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi.....	iv
1. Latar Belakang .....	1
2. Tujuan Monitoring dan Evaluasi .....	1
3. Metode Pelaksanaan .....	1
4. Tim Pelaksana .....	2
5. Hasil Monitoring dan Evaluasi.....	3
6. Kesimpulan .....	3
7. Rekomendasi .....	3

**LAPORAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI**  
**BEBAN KERJA DOSEN (BKD)**  
**PRODI TEKNIK INFORMATIKA**  
**TAHUN 2021/2022**

**A. Pendahuluan**

Survei kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia UNIVAL pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi, pengembangan karir, dan kesejahteraan. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Rektor Bidang Perencanaan dan Keuangan yang dikoordinasikan melalui Kepala biro administrasi umum dan kepegawaian.

Survei ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan UNIVAL. Disamping itu survei ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan UNIVAL dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan SDM di lingkungan UNIVAL.

**B. Metode**

Survei dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan UNIVAL sebanyak .....orang cara membuat angket kuisioner menggunakan aplikasi *google form*. Adapun instrument atau list pertanyaan angket meliputi:

- 1. Pengembangan Kompetensi** meliputi kesempatan untuk studi lanjut; kesempatan untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop; kesempatan untuk mengikuti studi banding; dukungan dan motivasi pimpinan dalam meningkatkan kompetensi terkait tugas pokok dan fungsi; bimbingan 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 jenjang karir dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai

3. **Tugas tambahan** meliputi kesempatan untuk terlibat kegiatan kepanitiaan bersama level universitas; kesempatan mendapat pengalaman tambahan melalui kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus; pemerataan dalam tugas tambahan; dan dukungan untuk menjadi anggota asosiasi profesi
4. **Kebutuhan kesejahteraan** meliputi informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; pembiayaan bank, investasi, bisnis, dll); informasi penyediaan perumahan, layanan perbankan dan koperasi; dan penghasilan yang layak dengan system penggajian, tunjangan dan remunerasi
5. **Kebutuhan kesehatan dan sosial** meliputi fasilitas layanan kesehatan (seperti askes, bpjs) dan sarana prasarana olah raga untuk peningkatan kebugaran jasmani
6. **Kebutuhan sosial dan keagamaan** meliputi layanan kebutuhan social (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan kegiatan kerohanian; dan layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans).
7. **Suasana Kerja** meliputi kenyamanan lingkungan fisik untuk bekerja (ruangan, meja kursi, komputer); keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup unit/ fakultas/prodi Kesempatan untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan kepada pimpinan; dan ketersediaan akses IT berkaitan dengan pekerjaan
8. **Penelitian dan pengabdian masyarakat (khusus dosen)** meliputi informasi tentang kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat; kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan kualifikasi yang dimiliki; pelayanan melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat; fasilitas untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dan ketersediaan jurnal terakreditasi sebagai media publikasi ilmiah

**Angket yang** disusun dengan menggunakan skala Likert 1- 4 (**4 = sangat puas; 3 = puas; 2 = cukup puas; 1 = tidak puas**). Kuisisioner hasil Survei 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 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 Konversi, Mutu dan Kepuasan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

Berdasarkan nilai interval di atas, kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM di UNIVAL.

### **C. Temuan Survei**

#### **1. Pengembangan Kompetensi**

Pengembangan kompetensi pegawai memiliki tujuan untuk memastikan dan memelihara kompetensi pegawai sehingga diharapkan memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi Universitas. Pengembangan pegawai dapat dilakukan baik melalui pendidikan (studi lanjut) maupun 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 di unit kerjanya masing-masing.

**Tabel 2: Pengembangan Kompetensi**

No	Pengembangan Kompetensi	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Studi lanjut	3,08	Puas	2,5	Puas
2	kursus/pelatihan/seminar/ workshop	2,92	Puas	2,8	Puas
3	studi banding	3,08	Puas	2,53	Puas
4	Dukungan peningkatan kompetensi	3	Puas	2,7	Puas
5	Bimbingan kinerja	3,2	Puas	2,8	Puas
6	Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	3,2	Puas	3,05	Puas
Rata-rata		3,07	Puas	2,75	Puas

Dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas dengan sistem pengembangan kompetensi yang dilaksanakan UNIVAL.

## 2. Pengembangan karir/jabatan

Pengembangan karir/jabatan adalah perjalanan yang berkelanjutan yang memerlukan komitmen, usaha, dan penyesuaian konstan. Pengembangan karir atau jabatan merujuk pada upaya Lembaga dalam rangka meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab mereka dalam lingkup pekerjaan mereka saat ini atau untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi.

**Tabel 3: Pengembangan karir/jabatan**

No	Pengembangan karir/jabatan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
7	Informasi tentang jabatan	2,92	Puas	2,76	Puas
8	Informasi dan layanan kenaikan pangkat	2,83	Puas	2,76	Puas
9	Peningkatan jenjang karir	3	Puas	2,76	Puas
10	Penghargaan atas prestasi kerja	2,67	Puas	2,35	Kurang Puas
Rata-rata		2,85	Puas	2,67	Puas

Dapat dilihat bahwa responden merasa puas dengan sistem pengembangan karir yang dilaksanakan UNIVAL. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan UNIVAL dalam menjawab tantangan kebutuhan kompetensi pegawai di masa mendatang. UNIVAL harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif dan adaptif. Kondisi seperti itu mengharuskan UNIVAL untuk melakukan pembinaan karir pada dosen dan tenaga kependidikan.

### 3. Tugas tambahan

Dalam manajemen pengelolaan SDM, dosen dan tenaga pendidikan sebaiknya tidak hanya berperan dalam unit kerjanya saja, namun juga dapat berperan aktif baik dalam kegiatan/kepanitiaan Universitas/Fakultas/Prodi maupun 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 4: Tugas Tambahan**

No	Tugas tambahan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
11	Keterlibatan sebagai panitia universitas	2,67	Puas	2,94	Puas
12	Kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus.	2,67	Puas	2,82	Puas
13	Pemerataan tugas tambahan	2,58	Puas	2,53	Puas
14	Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	2,58	Puas	2,47	Kurang Puas
Rata-rata		2,63	Puas	2,69	Puas

Dari Survei yang dilakukan, dosen maupun tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan UNIVAL menjadi bagian dari kegiatan kepanitiaan baik didalam maupun diluar kampus serta mendukung keterlibatan pegawai dalam program kementerian dan pemerintahan. Hasilnya responden merasa puas dengan sistem pemberian tugas tambahan tersebut.

#### **4. Kebutuhan Kesejahteraan**

Kesejahteraan adalah sebuah balas jasa (materi dan non materi) yang diberikan oleh UNIVAL berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dosen dan tenaga kependidikan agar produktivitasnya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap UNIVAL.

**Tabel 5: Kebutuhan Kesejahteraan**

No	Kebutuhan kesejahteraan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
15	Informasi fasilitas kesejahteraan	2,83	Puas	2,23	Kurang Puas
16	Informasi perumahan, layanan perbankan dan koperasi	2,58	Puas	2,2	Kurang Puas
17	Penghasilan yang layak	2,25	Puas	2,12	Kurang Puas
Rata-rata		2,69	Puas	2,2	Kurang Puas

Berdasarkan Survei, dosen dan tenaga kependidikan merasa kurang puas dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di UNIVAL. Dengan demikian Lembaga dan Yayasan perlu adanya perencanaan terkait peningkatan kesejahteraan pegawai tersebut, sehingga diharapkan dosen dan tenaga kependidikan akan lebih tenang dan berdisiplin serta meningkat kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **5. Kebutuhan Kesehatan dan Sosial**

Kesehatan (kerja) merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik maupun mental. Dalam bahasa lain kesehatan kerja adalah investasi yang berharga bagi organisasi, karena pekerja yang sehat dan bahagia cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi lebih baik terhadap kesuksesan organisasi.

**Tabel 6: Kebutuhan Kesehatan dan Sosial**

No	Kebutuhan kesehatan dan Sosial	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
18	Fasilitas askes, BPJS	3,08	Puas	2,12	Kurang Puas
19	Sarana prasarana olah raga	2,33	Puas	2,12	Kurang Puas
Rata-Rata		2,71	Puas	2,12	Kurang Puas

Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen dan tenaga kependidikan UNIVAL mutlak diperlukan. Dosen dan tenaga yang sehat akan mampu menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan melayani mahasiswa dengan lebih baik. Dosen dan tenaga kependidikan UNIVAL merasa kurang puas dengan sarana kesehatan yang ada, ke depan UNIVAL harus meningkatkan berbagai fasilitas kesehatan tersebut termasuk kartu BPJS dan Ketenagakerjaan.

#### **6. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan**

Kebutuhan sosial dan keagamaan adalah aspek penting dari kesejahteraan manusia yang melibatkan interaksi sosial baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya, hubungan antar individu, praktik-praktik keagamaan atau spiritualitas, saling menyantuni dan berbagi. 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 kesehatan dan Sosial	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
21	Fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian	2,75	Puas	2,41	Kurang Puas
22	Layanan mobil jenazah	3,42,	Puas	3,29	Puas

Rata-Rata	3,08	Puas	2,85	Puas
-----------	------	------	------	------

Pada aspek pemenuhan kebutuhan social dan keagamaan ini, dosen dan tenaga kependidikan umumnya merasa puas. Lembaga dan yayasan terdapat program 3 bulan sekali ada kegiatan kuliah umum keagamaan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu, sudah terdapat Lembaga Kesehatan di bawah naungan Yayasan Al Khairiyah namun belum tersosialisasi dengan baik. Kedepan Unival dan yayasan perlu merancang dan mempersiapkan anggaran khusus untuk penyediaan mobil ambulance dan klinik Universitas Al Khairiyah.

### **7. Kebutuhan Suasana Kerja**

Membangun atmosfir kantor 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 dengan penelitian dari Hay Group yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki kedekatan dengan para pegawai mampu menghasilkan keuntungan 2.5 kali lebih besar dibandingkan perusahaan lain. Dalam studi lain yang melibatkan 64 badan usaha juga ditemukan bahwa perusahaan yang memiliki atmosfir positif mampu mendapatkan keuntungan tahunan dua kali lipat lebih banyak dibandingkan yang tidak.

**Tabel 8: Kebutuhan Suasana Kerja**

No	Kebutuhan Suasana Kerja	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
23	Kenyamanan lingkungan fisik untuk bekerja	3,17	Puas	2,53	Sangat Puas
24	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	3,17	Puas	3,18	Sangat Puas
25	Kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	3,25	Puas	2,76	Sangat Puas
26	Ketersediaan akses IT berkaitan dengan pekerjaan	3	Puas	2,82	Sangat Puas
Rata - rata		3,15	Puas	Puas	2,82

Secara rata-rata UNIVAL mampu memenuhi kebutuhan suasana kerja yang nyaman di kalangan dosen dan tenaga kependidikan. Dalam jangka panjang hal ini akan memberi pengaruh positif bagi UNIVAL terutama untuk membangun tim yang solid.

### **8. Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (Khusus Dosen)**

Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu dari tri darma perguruan tinggi yang wajib dilaksanakan oleh dosen.

Tabel 9: Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Dosen	
		Rerata	Kinerja
29	Pelayanan penelitian dan pengabdian masyarakat	2,53	Puas
30	Fasilitas penelitian dan pengabdian masyarakat	2,44	Kurang Puas
31	Ketersediaan jurnal terakreditasi	2,19	Kurang Puas
Rata-Rata		2,38	Kurang Puas

Pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat di bawah koordinasi LP2M. Lembaga inilah yang bertugas memberikan informasi, prosedur dan pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat. Secara umum dosen merasa kurang puas terhadap fasilitas penelitian yang ada di kampus, maka perlu adanya peningkatan pendanaan dan fasilitas penelitian bagi dosen. Selain itu, LP2M telah berupaya dalam menghadirkan jurnal internal kampus UNIVAL dan tercatat beberapa jurnal sudah memiliki e-ISSN dan sudah aktif dalam mempublikasikan karya-karya ilmiah yang telah dibuat oleh dosen.

### **D. Analisa**

Secara umum berdasarkan hasil Survei terhadap tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM di UNIVAL memang menunjukkan hasil jawaban puas. Namun, terdapat sejumlah masukan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain berkaitan dengan 1) kebutuhan kesejahteraan terutama yang berkaitan dengan kenaikan gaji berkala. 2) Kebutuhan kesehatan, sosial dan

keagamaan terutama yang berkaitan dengan layanan kesehatan (klinik kampus) dan kematian seperti mobil jenazah (ambulans) yang masih mengandalkan pihak luar. 3). Pendanaan dan layanan penelitian dan pengabdian Masyarakat oleh LP2M, Oleh karenanya poin-poin ini ditindaklanjuti dengan mengeluarkan kebijakan perencanaan anggaran dan kesejahteraan bagi pegawai UNIVAL. Adapun untuk layanan fasilitas kesehatan berupa penyediaan ambulans akan diajukan pengadaan ambulans.

#### **E. Penutup**

Demikian laporan Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ini diperbuat, semoga hasil Survei ini bermanfaat untuk perbaikan UNIVAL di masa yang akan datang

Cilegon, Agustus 2022  
Lembaga Penjaminan Mutu Internal  
Universitas Al Khiriyah,

Achmad Nasrullah, M.Ak