



**YAYASAN WAHANA BHAKTI KARYA HUSADA  
POLITEKNIK KESEHATAN RS dr. SOEPRAOEN  
KESDAM V/BRAWIJAYA MALANG**

Jalan Sudanco Supriadi nomor 22 Malang 65147 Telp. (0341) 351275 Fax. (0341) 351310



**LAPORAN KEPUASAN DOSEN  
POLTEKKES RS dr. SOEPRAOEN  
TAHUN AKADEMIK 2016/ 2017**



**TAHUN 2017**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas terselesaikannya Laporan Kepuasan Dosen Poltekkes RS dr. Soepraoen Tahun Akademik 2016/ 2017.

Program Kinerja Dosen merupakan program yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas Kinerja Dosen di lingkungan Poltekkes RS dr. Soepraoen Malang. Selain itu kegiatan ini juga untuk mengetahui hambatan-hambatan serta mendapat feedback untuk penyempurnaan proses Kinerja Dosen ditahun selanjutnya. Kegiatan Kepuasan Dosen diharapkan mampu menjadi informasi sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan di Poltekkes RS dr. Soepraoen.

Kami menyadari masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam penyelenggaraan hingga pelaporan Kepuasan Dosen ini. Berbagai saran dan masukan tentunya kami harapkan sehingga kegiatan Evaluasi Proses Kinerja Dosen berikutnya menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Malang, 7 November 2017

Bagian Kepegawaian

# LAPORAN KEPUASAN DOSEN POLTEKKES RS dr SOEPRAOEN TA. 2016/ 2017

## A. PENDAHULUAN

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah meliputi kualitas keimanan/takwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Untuk menjalankan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis itu, tentu diperlukan sosok dosen yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diamanatkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bahwa “Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” Sementara itu istilah profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. (Badan PPSDM Nakes, 2014).

Dosen adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya, karena dosen yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai seperti yang diharapkan. Untuk itu Kinerja Dosen harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan berbagai cara, antara lain (1) memberikan peluang untuk berkembang dalam karir secara profesional, (2) memastikan adanya kesempatan untuk meningkatkan

pengetahuan dan melanjutkan pendidikan ke strata yang lebih tinggi, (3) memberikan perhatian, penghargaan dan insentif, (4) menjamin adanya peluang untuk mengembangkan gaya kepemimpinan pembelajaran yang baik, dan (5) adanya jaminan sosial yang baik. (Poltekkes RS dr. Soepraoen Malang, 2016).

Kegiatan Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian merupakan bagian dari pelaksanaan tugas dan fungsi di Bagian Kepegawaian yang dilakukan secara terus menerus atau secara berkala. Data dan informasi yang dikumpulkan dari kegiatan monitoring selanjutnya diolah untuk kemudian digunakan sebagai dasar evaluasi dan masukan bagi Direktur dalam mengambil kebijakan dan keputusan bagi peningkatan mutu Kinerja Dosen dan system retensi dosen. Karena itu agar kegiatan monitoring dan evaluasi dapat dilaksanakan dengan efisien dan obyektif maka harus didukung oleh input data dan informasi yang relevan, lengkap dan akurat (penyusunan instrumen kusioner, pengolahan data, analisis data dan pengambilan kesimpulan) disusun dalam sejalan dengan program dan visi misi Poltekkes RS dr. Soepraoen.

Dengan demikian perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan oleh Badan Penjaminan Mutu Poltekkes RS dr. Soepraoen untuk meningkatkan mutu akademik Perguruan Tinggi dalam mewujudkan visi, misi dalam memenuhi standar Kepuasan Dosen.

## **B. TUJUAN**

Tersusunnya laporan Kepuasan Dosen di lingkup Poltekkes RS dr. Soepraoen yang terdiri :

1. Diketuainya perkembangan Kinerja Dosen berdasarkan standar mutu yang telah ditentukan.
2. Diketuainya sejak dini hambatan-hambatan yang terjadi pada kegiatan Kinerja Dosen mahasiswa.
3. Agar dapat diperoleh *feedback* dari hasil evaluasi untuk penyempurnaan rencana kerja tahun selanjutnya (hasil/manfaat).
4. Agar terdapat kesamaan pandangan terhadap permasalahan antara BPM dengan unit kerja yang dievaluasi (melalui koordinasi)

5. Agar tersedia data dan informasi sebagai masukan dalam penyusunan kebijakan.

### **C. RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup Kepuasan Dosen meliputi: evaluasi standar Kinerja Dosen.

1. Rekrutmen pegawai
2. Penempatan pegawai
3. Pengembangan pegawai
4. Retensi pegawai
5. Remunerasi pegawai
6. Penghargaan dan sanksi pegawai
7. Pemberhentian pegawai

### **D. SASARAN**

Sasaran kegiatan ini adalah Dosen di Poltekkes RS. dr. Soepraoen.

### **E. PELAKSANA**

Bagian Kepegawaian dan Badan Penjamin Mutu Poltekkes RS dr. Soepraoen.

### **F. TAHAP KEGIATAN**

Proses yang dilakukan dalam pelaksanaan Kepuasan Dosen di Poltekkes RS dr. Soepraoen Malang adalah sebagai berikut:

1. Survey dilaksanakan setahun sekali untuk dosen dan tenaga kependidikan dengan melibatkan Bagian Kepegawaian dan Badan Penjaminan Mutu.
2. Survey kepuasan yang dilakukan di lingkungan Poltekkes RS dr. Soepraoen terdiri dari dua bagian yaitu survey kepuasan dosen dan survey kepuasan tenaga kependidikan
3. Formulir yang dipergunakan adalah SOP/EvPgd/20 tentang SOP Prosedur Kepuasan Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)
4. Analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif yaitu analisis yang dipergunakan untuk menggambarkan hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan.

5. Beberapa aspek penting yang harus dipergunakan antara lain: pengelolaan SDM dan sistem pengelolaan fungsional dan operasional.
6. Hasil analisis selanjutnya disampaikan kepada Pimpinan untuk mendapatkan respon berupa kebijakan serta upaya perbaikan.

## G. HASIL KEPUASAN DOSEN

Hasil Kepuasan Dosen TA. 2016/ 2017

Indikator	Nilai	Kategori
Aspek Pengelolaan SDM	3.10	Baik
Aspek Sistem Tata Pamong	3.15	Baik
Aspek Kepemimpinan	3.12	Baik
Aspek Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional	3.15	Baik
Kepuasan terhadap Kelembagaan Kode Etik	3.00	Baik
Kepuasan terhadap Program Peningkatan Kompetensi Manajerial	3.25	Baik
Kepuasan terhadap Diseminasi Hasil Kerja Perguruan Tinggi Sebagai Akuntabilitas Publik	3.20	Baik
Kepuasan terhadap Sistem Audit Internal	3.50	Baik
Kepuasan terhadap Sistem Audit Eksternal	3.14	Baik
Kepuasan terhadap Sistem Penjaminan Mutu	3.23	Baik
<b>RATA- RATA</b>	<b>3.18</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil bahwa rata-rata Kepuasan Dosen adalah 3,18 dengan kategori mutu Baik

## **I. PENUTUP**

Demikian laporan pelaksanaan kegiatan Kepuasan Dosen Poltekkes RS dr. Soepraoen Tahun Akademik 2016/ 2017 dibuat dengan harapan dapat membantu dan meningkatkan kualitas Kinerja Dosen di lingkup Poltekkes RS. dr. Soepraoen.

Malang, 7 November 2017  
Ketua Tim Adhoc

Anik Purwanti, SST, M.Kes