



**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
TENAGA KEPENDIDIKAN
POLTEKKES RS dr. SOEPRAOEN
TAHUN AKADEMIK 2015/2016**



TAHUN 2016

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas terselesainya Laporan Kepuasan Tenaga Kependidikan Poltekkes RS dr. Soepraoen Tahun Akademik 2015/2016.

Program Kinerja Tenaga Kependidikan merupakan program yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan di lingkungan Poltekkes RS dr. Soepraoen Malang. Selain itu kegiatan ini juga untuk mengetahui hambatan-hambatan serta mendapat feedback untuk penyempurnaan proses Kinerja Tenaga Kependidikan ditahun selanjutnya. Kegiatan Kepuasan Tenaga Kependidikan 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 Tenaga Kependidikan ini. Berbagai saran dan masukan tentunya kami harapkan sehingga kegiatan Evaluasi Proses Kinerja Tenaga Kependidikan berikutnya menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Malang, 7 November 2016

Bagian Kepegawaian

LAPORAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN POLTEKKES RS dr SOEPRAOEN TA. 2015/2016

A. PENDAHULUAN

Tenaga Kependidikan merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung jawab Tenaga Kependidikan 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 Tenaga Kependidikan yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diamanatkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Tenaga Kependidikan. Bahwa “Tenaga Kependidikan 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 PPSPDM Nakes, 2014).

Tenaga Kependidikan adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya, karena Tenaga Kependidikan yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai seperti yang diharapkan. Untuk itu Kinerja Tenaga Kependidikan

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 Tenaga Kependidikan system retensi Tenaga Kependidikan. 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 Tenaga Kependidikan.

B. TUJUAN

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

1. Diketuainya perkembangan Kinerja Tenaga Kependidikan berdasarkan standar mutu yang telah ditentukan.
2. Diketuainya sejak dini hambatan-hambatan yang terjadi pada kegiatan Kinerja Tenaga Kependidikan 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 Tenaga Kependidikan meliputi: evaluasi standar Kinerja Tenaga Kependidikan.

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 Tenaga Kependidikan 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 Tenaga Kependidikan di Poltekkes RS dr. Soepraoen Malang adalah sebagai berikut:

1. Survey dilaksanakan setahun sekali untuk Tenaga Kependidikan 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 Tenaga Kependidikan 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 Tenaga Kependidikan 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 TENAGA KEPENDIDIKAN

Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan TA. 2015/2016

Indikator	Nilai	Kategori
Aspek Pengelolaan SDM	2.90	Cukup
Aspek Sistem Tata Pamong	2.93	Cukup
Aspek Kepemimpinan	2.92	Cukup
Aspek Sistem Pengelolaan Fungsional dan Operasional	3.15	Baik
Kepuasan terhadap Kelembagaan Kode Etik	3.02	Baik
Kepuasan terhadap Program Peningkatan Kompetensi Manajerial	3.11	Baik
Kepuasan terhadap Diseminasi Hasil Kerja Perguruan Tinggi Sebagai Akuntabilitas Publik	2.97	Cukup
Kepuasan terhadap Sistem Audit Internal	2.90	Cukup
Kepuasan terhadap Sistem Audit Eksternal	2.90	Cukup
Kepuasan terhadap Sistem Penjaminan Mutu	2.75	Cukup
RATA- RATA	2.95	Cukup

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil bahwa rata-rata Kepuasan Tenaga Kependidikan adalah 2,95 dengan kategori mutu Cukup

I. PENUTUP

Demikian laporan pelaksanaan kegiatan Kepuasan Tenaga Kependidikan Poltekkes RS dr. Soepraoen Tahun Akademik 2015/2016 dibuat dengan harapan dapat membantu dan meningkatkan kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan di lingkup Poltekkes RS. dr. Soepraoen.

Malang, 7 November 2016
Direktur Poltekkes RS dr. Soepraoen



Dr. I Putu Gde Santika, MSi
Kolonel Ckm Purn