



2019/2020

**LAPORAN SURVEI
KEPUASAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP
PENGELOLAAN SDM**

STAIMAS WONOGIRI



SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MULIA ASTUTI
STAIMAS WONOGIRI
SK DIRJEN PENDIS NOMOR 4536 TAHUN 2017
Jln. Cempaka VI Pokoh RT.02/RW.04, Kel. Wonoboyo, Kec.
Wonogiri, Kab. Wonogiri

SURAT KEPUTUSAN KETUA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MULIA ASTUTI WONOGIRI
NOMOR : 16.b /A.SK.STAIMAS/IX/2019
TENTANG
LAPORAN PELAKSANAAN
SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGELOLAAN SDM
STAIMAS WONOGIRI

KETUA STAIMAS WONOGIRI,

- Menimbang : a. Bahwa untuk monitoring dan evaluasi pengelolaan SDM, maka perlu disusun laporan pelaksanaan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
b. Bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, perlu menetapkan Surat Keputusan Ketua tentang Laporan Pelaksanaan Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM STAIMAS Wonogiri.
- Mengingat : 1. UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. UU RI Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
5. PP Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
6. Statuta STAIMAS Wonogiri.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
Pertama : Memberlakukan Laporan Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan SDM STAIMAS Wonogiri sebagaimana terlampir
Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Wonogiri
Pada tanggal : 3 September 2019

Ketua

H. Tri Gunawan Hadi, M.Si., M.H.



HALAMAN PENGESAHAN

**LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI STAIMAS
WONOGIRI TAHUN 2019/2020**

**DISUSUN OLEH :
TIM LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)
STAIMAS WONOGIRI**

Laporan hasil survey ini telah diperiksa dan disetujui oleh Ketua STAIMAS Wonogiri
pada tanggal 3 September 2019

Wonogiri, 3 September 2019

Ketua

H. Tri Gunawan Hadi, M.Si., M.H.

**LAPORAN SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI STAIMAS
WONOGIRI TAHUN 2019/2020**

A. PENDAHULUAN

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia STAIMAS Wonogiri pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Ketua II yang mengepalai keuangan serta penyelenggara administrasi.

Survey tersebut bertujuan untuk mengukur tanggapan tenaga pendidik dalam hal ini disebut dengan Dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan STAIMAS Wonogiri. Survey juga dipergunakan untuk memetakan mutu pelayanan di lingkungan STAIMAS Wonogiri dan menjadi dasar untuk melakukan perbaikan atas pengelolaan SDM.

B. Metode

Survey dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan STAIMAS Wonogiri sebanyak 24 Dosen, dan 10 tenaga kependidikan. Angket disebar kepada 34 responden yang meliputi responden dosen dan responden tenaga kependidikan. Instrument angket dosen mengandung pertanyaan yang harus dijawab adalah sebagai berikut :

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 kesempatan untuk ikut serta dalam keanggotaan organisasi yang terkait dengan Tridharma Perguruan Tinggi.
7. Kebutuhan Kesejahteraan melalui memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk operasional seperti mobil dan motor, pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik.
8. Kebutuhan kesehatan meliputi layanan kesehatan BPJS, dan memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olah raga kampus.
9. Kebutuhan sosial dan keagamaan meliputi mengadakan kegiatan sosial dan fasilitas untuk beribadah.

Sedangkan, instrument angket tenaga kependidikan mengandung pertanyaan yang harus dijawab adalah sebagai berikut :

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.

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 melalui memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk operasional seperti mobil dan motor, pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik.
4. Kebutuhan kesehatan meliputi layanan kesehatan BPJS, dan memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olah raga kampus.
5. Kebutuhan sosial dan keagamaan meliputi kegiatan sosial dan fasilitas untuk melakukan ibadah.

Dalam pelaksanaannya, instrumen yang berisi kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert 1-4 dimana bobot pertanyaan disusun sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Bobot	Penilaian	Grade
4	Sangat Memuaskan	SM
3	Memuaskan	M
2	Kurang Memuaskan	KM
1	Tidak Memuaskan	TM

Kuisisioner 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 mengujikesahihan dan kehandalan intrumen dan dianalisis melalui microsof excell, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan kedalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentangbobot nilai 1-4 dari mulai tidak baik hingga sangat baik.

Tabel 2. Nilai Persepsi, Nilai Interval, Mutu dan Kinerja

Nilai Persepsi	Nilai Interval Kepuasan Dosen dan Tendik	Mutu Kepuasan	Kinerja Unit Pelayanan
1	0,00-1,00	D	Tidak Memuaskan
2	1,01-2,00	C	Kurang Memuaskan
3	2,01-3,00	B	Memuaskan
4	3,01-4,00	A	Sangat Memuaskan

C. Hasil Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah oleh LPM STAIMAS Wonogiri guna memperoleh hasil pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan. Adapun hasil pengukuran kepuasan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi karyawan di STAIMAS Wonogiri pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan karyawan sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi STAIMAS Wonogiri. Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan (studi lanjut) maupun pelatihan, baik melalui pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun melalui *on the job training*, yaitu memberikan pelatihan dengan memanggil tenaga ahli/pelatih untuk dapat memberikan materi pelatihan dengan menyesuaikan metode kerja, adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Tabel 3. Pengembangan Kompetensi

No.	Pengembangan Kompetensi	Tenaga Pendidik (Dosen)		Tenaga Kependidikan	
		Rata-rata	Kinerja	Rata-rata	Kinerja
1	Studi lanjut	2,75	M	2,1	M
2	Kursus/pelatihan	2,62	M	2,3	M
3	Seminar/Workshop	2,8	M	2,2	M
4	Study banding	2,2	M	2	M
Rata-rata		2,61	M	2,15	M

Dapat dilihat bahwa responden merasa bahwa pelayanan terhadap kompetensi dosen dan tenaga kependidikan “**Memuaskan**” hal ini dapat disimpulkan bahwa responden puas dengan sistem pengembangan kompetensi yang dilaksanakan di STAIMAS Wonogiri.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab SDM STAIMAS Wonogiri yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan STAIMAS Wonogiri 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 STAIMAS Wonogiri. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya.

Tabel 4. Pengembangan Karir

No.	Pengembangan Karir	Tenaga Pendidik (Dosen)		Tenaga Kependidikan	
		Rata-rata	Kinerja	Rata-rata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang karir	2,79	M	2,5	M
2	Informasi dan layanan jenjang karir	2,70	M	2,3	M
3	Peningkatan jenjang karir	2,53	M	2,5	M
Rata-rata		2,69	M	2,4	M

Dapat dilihat bahwa responden menilai pengembangan karir yang diberikan oleh STAIMAS Wonogiri adalah “**Memuaskan**” sehingga dapat dinyatakan bahwa responden merasa puas dengan sistem pengembangan karir yang dilaksanakan STAIMAS Wonogiri. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan STAIMAS Wonogiri dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. STAIMAS Wonogiri harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan STAIMAS Wonogiri untuk melakukan pembinaan karier pada dosen dan tenaga kependidikan.

3. 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 STAIMAS Wonogiri.

Tabel 5. Pengembangan Jabatan

No.	Pengembangan Jabatan	Tenaga Pendidik (Dosen)		Tenaga Kependidikan	
		Rata-rata	Kinerja	Rata-rata	Kinerja
1	Informasi tentang jenjang Jabatan	2,6	M	2,3	M
2	Informasi dan layanan jenjang Jabatan	2,8	M	2,2	M
3	Peningkatan jabatan struktural	2,9	M	2	M
4	Peningkatan jabatan non stuktural	2,8	M	2,1	M
Rata-rata		2,8	M	2,15	M

Dapat dilihat bahwa responden menilai pengembangan Jabatan yang diberikan oleh STAIMAS Wonogiri “Memuaskan” sehingga dapat dinyatakan bahwa responden merasa puas dengan sistem pengembangan jabatan yang dilaksanakan STAIMAS Wonogiri.

4. Penelitian

Penelitian merupakan salah satu dari tridarma perguruan tinggi yang wajib dilaksanakan oleh dosen, Hal ini juga merupakan hal yang diperhatikan oleh STAIMAS Wonogiri .

Tabel 6. Penelitian

No.	Penelitian	Tenaga Pendidik (Dosen)	
		Rata-rata	Kinerja
1	Informasi dan layanan tentang kegiatan penelitian	2,9	M
2	Ketersediaan Prasarana pendukung kegiatan penelitian	2,41	M
3	Pemerataan penelitian berdasarkan distribusi dosen	2,91	M
4	Informasi Jurnal terakreditasi	2,83	M
Rata-rata		2,77	M

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

5. Pengabdian kepada Masyarakat

Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu dari tridarma perguruan tinggi yang wajib dilaksanakan oleh dosen, Hal ini juga merupakan hal yang diperhatikan oleh STAIMAS Wonogiri.

Tabel 7. Pengabdian kepada Masyarakat

No.	Pengabdian kepada Masyarakat	Tenaga Pendidik (Dosen)	
		Rata-rata	Kinerja
1	Informasi dan pelayanan melakukan kegiatan PkM	2,87	M
2	Ketersediaan Prasarana pendukung kegiatan PkM	2,79	M
3	Pemerataan PkM berdasarkan distribusi dosen	2,87	M
Rata-rata		2,84	M

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

6. Tugas tambahan Dosen

Dalam manajemen pengelolaan SDM, dosen dan tenaga pendidikan sebaiknya tidak hanya berperan dalam STAIMAS Wonogiri, namun juga berperan dalam institusi diluar STAIMAS Wonogiri 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 SDM di unit masing-masing.

Tabel 8. Tugas Tambahan

No.	Tugas tambahan Dosen	Tenaga Pendidik (Dosen)	
		Rata-rata	Kinerja
1	Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll).	2,75	M
2	Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan.	2,95	M
3	Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan.	2,58	M
Rata-rata		2,76	M

Dari survey yang dilakukan, dosen maupun tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan STAIMAS Wonogiri 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 menjawab “Memuaskan”.

7. Kebutuhan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh STAIMAS Wonogiri 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 STAIMAS Wonogiri sehingga turn over relative rendah.

Tabel 9. Kebutuhan Kesejahteraan Dosen

No.	Kebutuhan Kesejahteraan Dosen	Tenaga Pendidik (Dosen)	
		Rata-rata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan.	2,41	M
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk operasional seperti mobil.	2,65	M
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik.	2,5	M
Rata-rata		2,52	M

Tabel 10. Kebutuhan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

No.	Kebutuhan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan	Tenaga Kependidikan	
		Rata-rata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan.	2,2	M
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk operasional seperti mobil dan motor.	2,1	M
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik.	2,6	M
Rata-rata		2,3	M

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

8. Kebutuhan Kesehatan

Dalam rangka mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, sehingga memberikan keseimbangan antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja.

Tabel 11. Kebutuhan Kesehatan

No.	Kebutuhan Kesehatan	Tenaga Pendidik (Dosen)		Tenaga Kependidikan	
		Rata-rata	Kinerja	Rata-rata	Kinerja
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan.	2,25	M	2,5	M
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter BPJS.	2,04	M	2,8	M
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga.	2,66	M	2,6	M
4	Memperoleh layanan Asuransi Kecelakaan.	2,12	M	2	M
Rata-rata		2,27	M	2,47	M

Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen dan tenaga kependidikan STAIMAS Wonogiri 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 STAIMAS Wonogiri adalah “memuaskan” hal ini dapat disimpulkan bahwa SDM telah merasa puas dengan adanyalayanan kesehatan yang disediakan.

9. 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 rekan kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari rekan sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan dan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

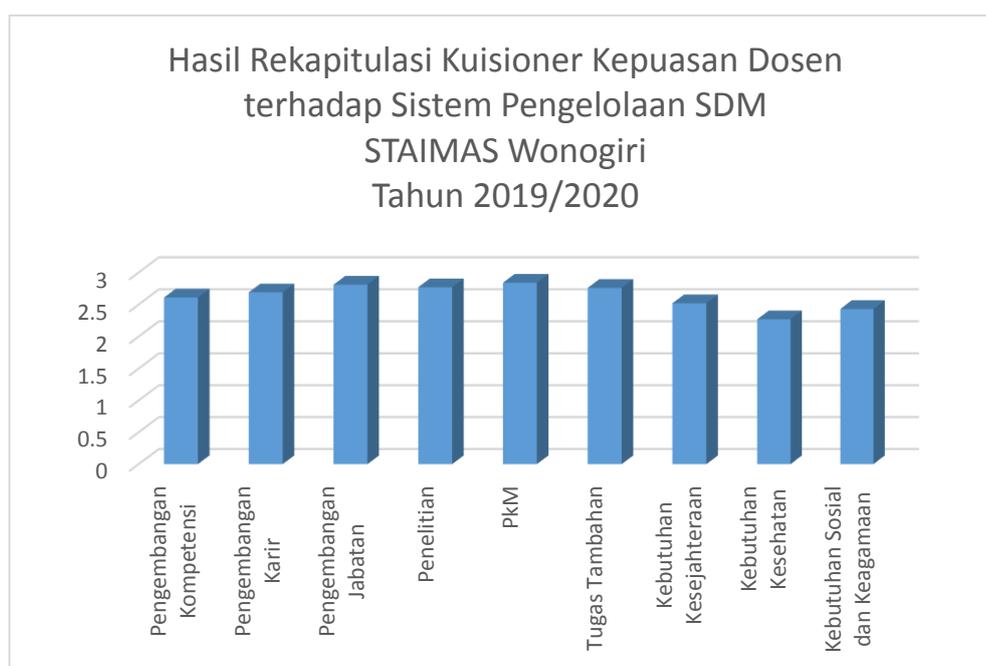
Tabel 12. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

No.	Kebutuhan Sosial dan Keagamaan	Tenaga Pendidik (Dosen)		Tenaga Kependidikan	
		Rata-rata	Kinerja	Rata-rata	Kinerja
1	Memperoleh layanan kebutuhan sosial	2,29	M	2,1	M
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah	2,58	M	2,6	M
	Rata-rata	2,43	M	2,35	M

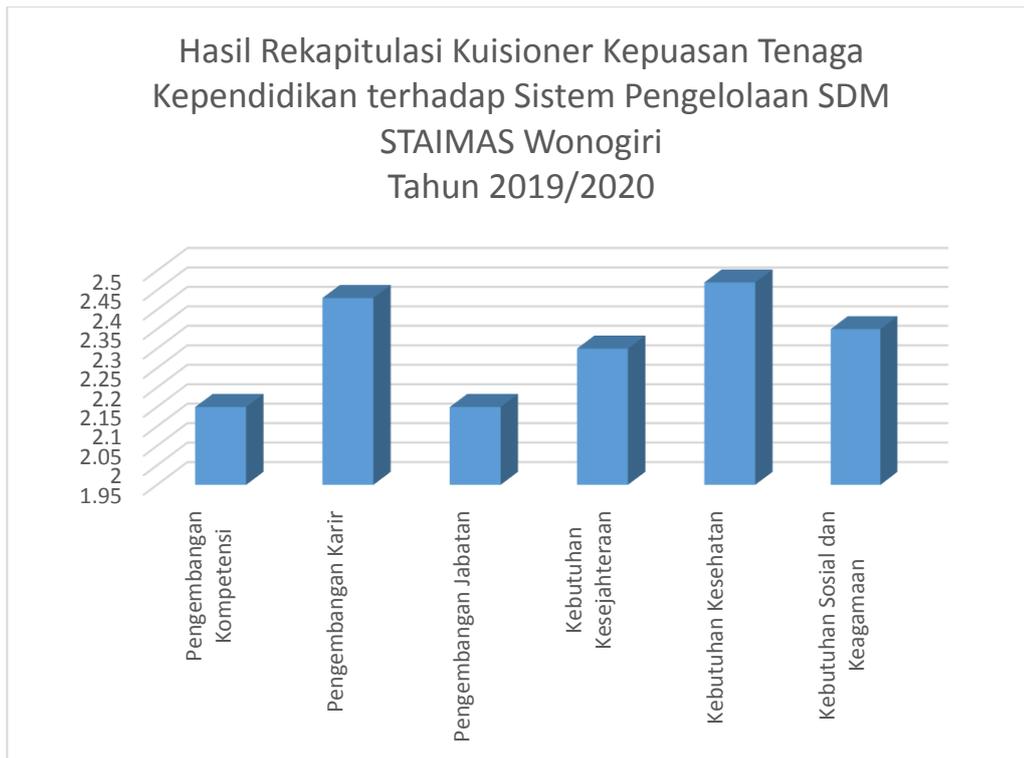
Pada aspek pemenuhan kebutuhan sosial dan keagamaan ini, dosen dan tenaga kependidikan rata-rata menjawab “memuaskan” hal ini dapat disimpulkan bahwa SDM telah merasa puas dengan adanya layanan kebutuhan sosial dan keagamann yang disediakan di STAIMAS Wonogiri.

D. Analisa

Secara umum berdasarkan hasil survey tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia di STAIMAS Wonogiri memang menunjukkan hasil jawaban. 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 STAIMAS Wonogiri, Hal ini dapat juga disimpulkan bahwa Dosen dan Tenaga kependidikan merasa puas terhadap pelayanan pengelolaan SDM di STAIMAS Wonogiri. Akan tetapi, perlu diperbanyak fasilitas sarana dan prasarana seperti sarana olahraga, sarana penunjang kebutuhan sosial dan fasilitas keagamaan.

E. Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan maka rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakan yaitu akan dikeluarkan kebijakan mengenai penambahan sarana prasarana yang ada di STAIMAS Wonogiri.

F. Penutup

Demikian laporan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tahun akademik 2019/2020 ini dibuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan STAIMAS Wonogiri di masa yang akan datang dan dapat dijadikan pedoman bagi STAIMAS Wonogiri untuk mengambil Keputusan.

