LAPORAN

Pelaksanaan Survey KepuasanDosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM

Program Studi Diploma Tiga Farmasi

Akademi Farmasi Bina Farmasi

LPMI 2022

LEMBAR PENGESAHAN

1. Perguruan Tinggi : Akademi Farmasi Bina Farmasi
2. Unit Pelaksana : Lembaga Penjamin Mutu Internal
3. Judul Laporan : Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM - Program Studi Diploma Tiga Farmasi
4. Penanggung Jawab
   Nama : Apt. Nani Astria Polontalo, S. Farm., M. Si
   Jabatan : Direktur Akademi Farmasi Bina Farmasi
5. Ketua LPMI
   Nama : Apt. Reni Rismayanti, S. Farm
   Jabatan : Ketua LPMI
6. Sekretaris
   Nama : Nur Ramadhani, S. farm
7. Tim evaluasi
   Nama : Apt, Nani astria polontalo, S.Farm., M.Si
   Apt, Athia Kurnia Kasim, S.Farm., M.Si
   Apt, Ni Ketut Marlina, S.Farm., M.Si

Palu, 10 Oktober 2022

Mengetahui,
Direktur AKFAR Bina Farmasi

Apt. Nani Astria P. S.Farm., M.Si
NIDN: 0929118702

Menyetujui,
Ketua LPMI

Reni Rismayanti, S.Farm
NIDN : 0905028802

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmatNya yang tiada terbatas kepada kita semua, sehingga tersusunlah laporan Pelaksanaan Survey "Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM - Program Studi Diploma Tiga Farmasi". Survey dilaksanakan pada bulan Juli pada Tahun 2022. Kegiatan survey ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, khususnya :

1. Direktur AKFAR Bina Farmasi
2. Para Dosen dan Tenaga Kependidikan AKFAR Bina Farmasi yang turut berpartisipasi pada pelaksanaan survey.
3. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak, Tim Survey mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan kerjasamanya. Akhirnya kami berharap, semoga hasil survey ini memberikanmanfaat bagi semua pihak, khususnya para pemangku kepentingan yang terkait dengan peningkatan layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di lingkunganAKFAR Bina Farmasi.

Palu, Oktober 2022

TIM Pelaksana Survey

Ketua LPMI



Reni Rismayanti, S.Farm

NIDN : 0905028802

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
LEMBAR PENGESAHAN ii
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Tujuan Kegiatan 2
1.3 Manfaat Keluaran 2

BAB II METODOLOGI 3
2.2 Waktu dan Tempat 3
2.3 Responden dan Metode Pengambilan Sampel 3
2.4 Metode dan Instrumen Pengambilan Data 4
2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner 6
A. Uji Validitas 6
B. Uji Reliabilitas 7

BAB III HASIL SURVEY 9
3.1 Tabulasi Data 9
3.2 Hasil Analisis dan Pembahasan 11

BAB IV KESIMPULAN 18
DAFTAR PUSTAKA 19
LAMPIRAN 20

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Predikat Skala Likert 5
Tabel 2.2 Range Penilaian Skala Likert 5
Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas 6
Tabel 2.4 Hasil Uji Reliabilitas 7
Tabel 3.1 Tabel Data Survey (Kuesioner).. 8
Tabel 3.2 Capaian Indeks Mutu berdasarkan Butir Pertanyaan 11
Tabel 3.3 Pengadaan Sumber Daya Manusia 12
Rabel 3.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia 13
Tabel 3.5 Sistem Imbalan/ Penghargaan 14
Tabel 3.6 Penilaian Kerja 15
Tabel 3.7 Termisi/Jaminan Kesehatan 15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Capaian Indeks Mutu berdasarkan Butir Pertanyaan 11
Gambar 3.2 Pengadaan Sumber Daya Manusia 12
Gambar 3.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia 13
Gambar 3.4 Sistem Imbalan/ Penghargaan 14
Gambar 3.5 Penilaian Kerja 15
Gambar 3.6 Termisi/Jaminan Kesehatan 16

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini, kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, menjadikan perguruan tinggi sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Sementara kualitas SDM yang dihasilkan perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas penyelenggara pendidikan.

AKFAR Bina Farmasi adalah salah satu Perguruan Tinggi Berbasis Ilmu Farmasi di kota Palu. Sebagai suatu lembaga kependidikan, AKFAR Bina Farmasi ikut mengemban amanah untuk mencerdaskan bangsa di tengah tantangan dunia yang kian mengglobal. Oleh karena itu, AKFAR Bina Farmasi perlu membuat suatu rencana strategis yang dapat menunjang terwujudnya peran tersebut. AKFAR Bina Farmasi terus dituntut untuk selalu memperbaiki kualitas proses pendidikannya disertai dengan upaya peningkatan relevansinya dalamrangka persaingan global.

AKFAR Bina Farmasi menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas dan bernilai guna bagi masyarakat, dengan kurikulum yang mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, sesuai dengan program pendidikan yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, baik sektor jasa dan manufaktur, sesuai perkembangan IPTEK yang berstandar nasional.

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia AKFAR Bina Farmasi 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. Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan AKFAR Bina Farmasi Medan. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Persaingan yang semakin ketat menjadikan AKFAR Bina Farmasi harus melakukan peningkatan kinerja melalui SDM nya dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya untuk mencapai kepuasan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM ini bermaksud memberikan gambaran mengenai bagaimana AKFAR Bina Farmasi telah memberikan kepuasan

kepada pegawainya melalui fasilitas-fasilitas yang telah diberikan.

Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM di AKFAR Bina Farmasi perlu dilaksanakan selain untuk memberikan kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai kinerja sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan- kebijakan yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi, hasil pengukuran dapat mendorong pimpinan perguruan tinggi dan lembaga/biro/unit untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan serta mendorong pimpinan perguruan tinggi dan lembaga/biro/unit agar lebih inovatif dalam menjalankan sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia.

1.2. Tujuan Kegiatan

Survey ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kelemahan atau kekuatan dari unit kerja pelayanan;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan.
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

1.3. Manfaat Keluaran

Dokumen hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Program Studi Diploma Tiga Farmasi AKFAR Bina Farmasi tahun 2022, bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan sumber data informasi dalam pemetaan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

BAB II
METODOLOGI

2.1 Waktu dan Tempat

Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM AKFAR Bina Farmasi dilaksanakan pada bulan April Tahun 2022. Tim Survey bekerja selama enam bulan, bertempat di kantor Lembaga Penjamin Mutu Internal AKFAR Bina Farmasi.

2.2 Responden dan Metode Pengambilan Sampel

Responden dalam survey ini adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan AKFAR Bina Farmasi dengan populasi sebanyak 32 responden yaitu 27 dosen tetap-tidak tetap dan 5 orang Tenaga kependidikan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dankarakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka perlu diambil sejumlah sampel. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada survey ini, pengambilan sampel menggunakan metoden Accidental . Sugiyono (2015) mendefinisikan sampling accidental sampling adalah proses pengambilan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan sampel yang kebetulan ditemui dengan peneliti.

2.3 Metode dan Instrumen Pengambilan Data

Jumlah kuesioner kembali yang valid adalah sebanyak 26 kuesioner. Distribusi kuesioner dilakukan dengan cara pengisian langsung pada form yang disediakan secara *online*:z

https://forms.gle/dQwvNGHmGkKoAgE26

Instrumen pengambilan data atau kuesioner penilaian berisi deskripsi mengenai pengukuran Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM yang meliputi aspek :

1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian.
2. Skema pemberian *reward and punishment*, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

2.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Uji Validitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitasmenurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilaiindeks valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0,3 (Sugiyono, 2016 : 179). Olehkarena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half item* tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehinga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item

tersebut kurang reliabel.

Skala Likert

Tanggapan responden atas setiap item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. 1. Predikat Skala Likert

Tanggapan	Predikat
Sangat Baik	4
Baik	3
Cukup	2
Kurang Baik	1

Data yang diperoleh akan ditabulasi sesuai dengan pilihan jawaban responden dan dilanjutkan dengan perhitungan indeks kepuasan Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDT) melalui perhitungan rata-rata skor

$$IKDT = \frac{\sum n * Si}{N}$$

jawaban responden sesuai dengan item pertanyaan, dengan rumus:

Dimana S_i = Skor item pertanyaan masing-masing aspek, n =Predikat item; dan N =Jumlah responden

Tabel 2.2. Range Penilaian Skala Likert

IKDT	Predikat
>=3.25	Sangat Baik (Sangat Puas)
2.50 – 3.24	Baik (Puas)
1.75 – 2.49	Cukup
1.00 – 1.74	Kurang Baik (Tidak Puas)

2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Jumlah
1	3	4	3	2	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	54
2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	44
3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	59
4	3	3	4	2	1	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	55
5	3	4	3	2	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	57
6	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	59
7	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	57
8	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	61
9	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	59
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	72
Korelasi	0,727	0,648	0,731	0,727	0,7277	0,6963	0,6963	0,7777	0,7356	0,7268	0,6963	0,7268	0,7268	0,6709	0,7268	0,7268	0,7268	0,7268	0,6633	
t hitung	2,993	2,408	3,030	2,993	3,0008	2,7441	2,7441	3,4986	3,0717	2,9932	2,7441	2,9932	2,9932	2,5591	2,9932	2,9932	2,9932	2,9932	2,5069	
t tabel	2,306																			
n	10,000																			
α	0,050																			
Kesimpulan	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	
Jumlah valid	19 dari 19 pertanyaan																			

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.4. Hasil Uji Reliabilitas

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Jumlah
1	3	4	3	2	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	54
2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	44
3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	59
4	3	3	4	2	1	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	55
5	3	4	3	2	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	57
6	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	59
7	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	57
8	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	61
9	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	59
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	72
Varian Item	0,10	0,49	0,49	0,10	1,29	0,10	0,10	1,11	1,16	0,10	0,40	0,10	0,10	0,18	0,10	0,10	0,10	0,10	0,18	
Jumlah Var Item	6,39																			
Jumlah Var total	47,79																			
n=	19																			
r11=	0,91																			
Reliabilitas=	Reliabilitas Sangat Tinggi																			

BAB III HASIL SURVEY

3.1 Tabulasi Data

Tabel 3.1 Tabel Data Survey (Kuesioner)

Identitas Responden	Unit kerja/Mata kuliah yang di ampu	RESPONDEN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
Dosen	FARMAKOLOGI DASAR, FARMAKOLOGI 1 DAN 2, FRS	1	3	4	3	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4
Dosen	Farmasetika Dasar, Manajemen Farmasi, Farmakognosi, Ilmu Perilaku Etika & Profesi, Farmasi Klinik, Farmasi Rumah Sakit	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	4	3	4	3	4	4	3
Dosen	Morfistum, UU Kesehatan, Kimia Organik dan anatomi fisiologi manusia	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Tendik/Karyawan	Bendahara	4	1	3	4	3	1	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3

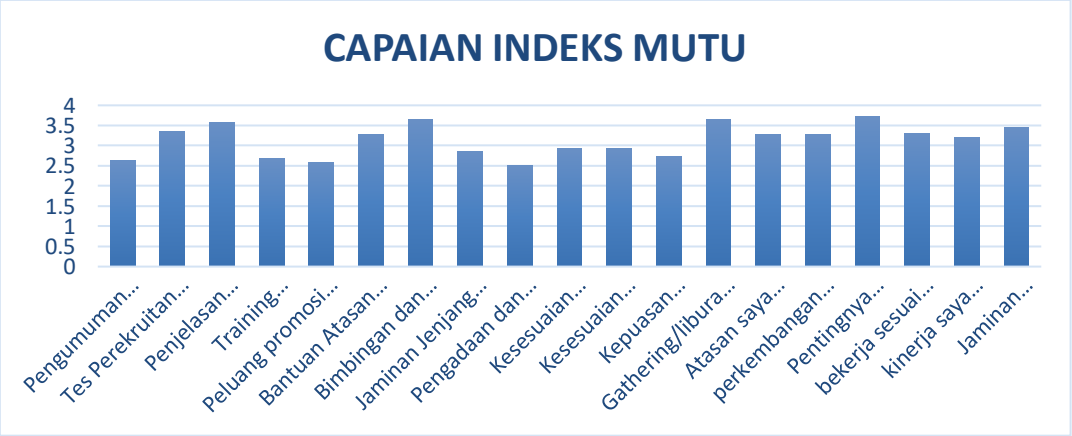
Tendik/Karyawan	Laboratorium	5	2	4	3	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
Tendik/Karyawan	KTU	6	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4
Dosen	Biologi Farmasi	7	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
Tendik/Karyawan	Ka. LPPM	8	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3
Dosen	Teknologi sediaan liquid dan semi solid dan Teknologi sediaan steril	9	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Dosen	Farmasetika Dasar, Mikrobiologi & Parasitologi, Farmakognosi, Fitokimia, Management Farmasi, Pemasaran Farmasi	10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
Tendik/Karyawan	Administrasi umum	11	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
Tendik/Karyawan	Laboratorium	12	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4

Tendik/Karyawan	Laboratorium	13	1	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4
Tendik/Karyawan	Kemahasiswaan	14	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4
Dosen	Bahasa Inggris	15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
Dosen	Matematika	16	3	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4
Dosen	Statistik	17	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
Dosen	IKM dan PKM	18	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3
Dosen	Kimia Farmasi I, Kimia Farmasi II, Analisis Instrumen	19	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Dosen	Agama Islam	20	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2
Dosen	Pendididkan Kewarganegaraan, Pendidikan Pancasila	21	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
	Anatomi Fisiiologi Manusia, Biokimia	22	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
Dosen	Bahasa Indonesia	23	3	3	4	3	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	4	3	3
Dosen	Aplikasi Komputer	24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
Tendik/Karyawan	Bagian Akademik	25	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
Tendik/Karyawan	LPMI	26	3	4	3	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4

3.2. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Tabel 3.2 Capaian Indeks Mutu berdasarkan Butir Pertanyaan

KATEGORI	BUTIR	CAPAIAN INDEKS MUTU
A. PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengumuman penerimaan karyawan	2,62
	Tes Perekruitan karyawan Baru	3,35
	Penjelasan Peraturan kepegawaian	3,58
	Training sebelum memegang Jabatan	2,69
B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Peluang promosi kenaikan jabatan	2,58
	Bantuan Atasan dalam masalah pekerjaan	3,27
	Bimbingan dan arahan Atasan dalam bekerja	3,65
	Jaminan Jenjang Karir	2,85
	Pengadaan dan pembaruan fasilitas kantor	2,5
C. SISTEM IMBALAN/PENGHARGAAN	Kesesuaian Honor/Gaji	2,92
	Kesesuaian Insentif	2,92
	Kepuasan Tunjungan Hari Raya	2,73
	Gathering/liburan Bersama	3,65
D. PENILAIAN KINERJA	Atasan saya lebih mengutamakan prestasi Kerja	3,27
	perkembangan karir di tentukan oleh prestasi	3,27
	Pentingnya Pekerjaan ini bagi kehidupan	3,73
	bekerja sesuai tupoksi yang di emban	3,31
	kinerja saya selalu di supervisi oleh atasan	3,19
E. TERMISI	Jaminan kesehatan	3,46



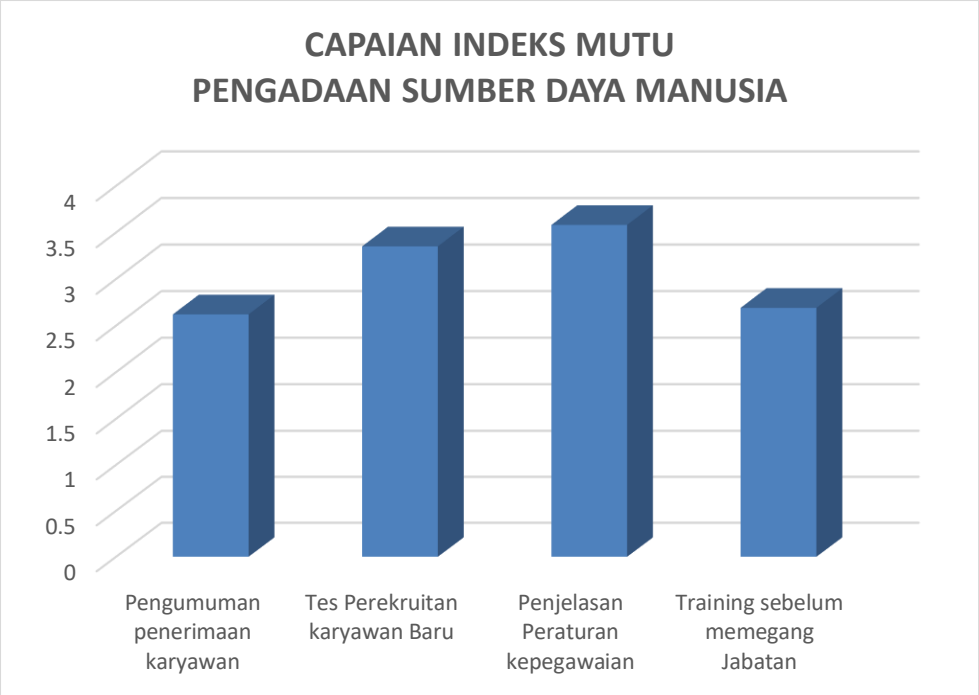
Gambar 3.1. Diagram Berdasarkan Butir pertanyaan

Data di tabel 3. 2 menampilkan hasil capaian indeks mutu berdasarkan butir pertanyaan yang di ajukan pada kuesioner. Rata rata hasil menujukkan nilai yang baik. Nilai yang paling tinggi menunjukkan tingkat kepuasan sesuai penilaian dengan Skala Likert dengan predikat Sangat Puas adalah 3,73 yaitu tingkat kepuasan terhadap pentingnya pekerjaan ini bagi kehidupan. Sedangkan nilai paling rendah yang di dapatkan pada tabel di atas dengan predikat Puas pada skala likert yaitu 2,5 untuk tingkat kepuasan terhadap Pengadaan dan pembaruan fasilitas kantor.

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Tabel 3.3 Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	CAPAIAN INDEKS MUTU
Pengumuman penerimaan karyawan	2,62
Tes Perekruitan karyawan Baru	3,35
Penjelasan Peraturan kepegawaian	3,58
Training sebelum memegang Jabatan	2,69



Gambar 3.2. Diagram Pengadaan SDM

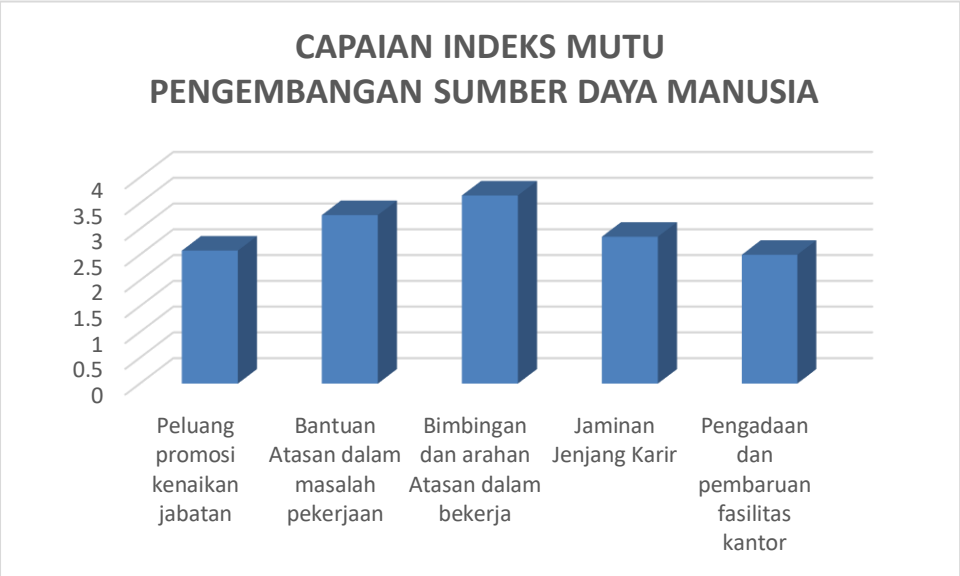
Dari Tabel 3.3 menunjukkan tentang pengadaan SDM di AKFAR Bina Farmasi. Hasil yang cukup rendah yakni 2,62 dan 2,69 dengan predikat Cukup di dapatkan untuk bagian pengumuman penerimaan karyawan dan training sebelum memegang jabatan. Hal ini dapat menjadi masukan untuk AKFAR Bina Farmasi untuk lebih meningkatkan prosedur dalam rekruitmen karyawan dan pembekalan/training yang lebih baik sebelum penempatan bidang kerja.

Untuk Tes perekruitan karyawan baru dan penjelasan peraturan kepegawaian mendapatkan nilai yang baik yaitu 3,35 dan 3,58 dengan predikat sangat baik.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 3.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	CAPAIAN INDEKS MUTU
Peluang promosi kenaikan jabatan	2,58
Bantuan Atasan dalam masalah pekerjaan	3,27
Bimbingan dan arahan Atasan dalam bekerja	3,65
Jaminan Jenjang Karir	2,85
Pengadaan dan pembaruan fasilitas kantor	2,5



Gambar 3.3 Diagram Pengembangan SDM

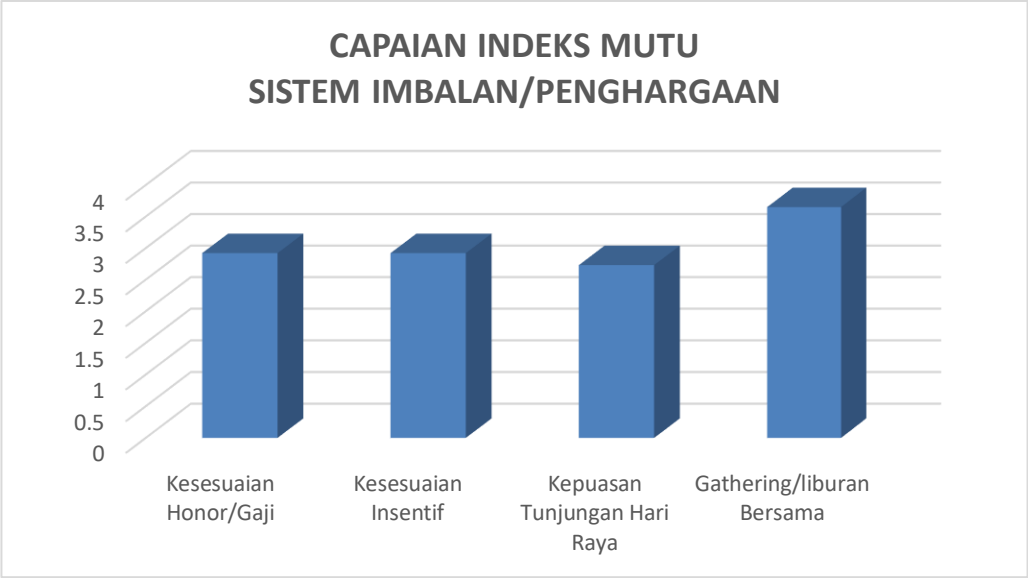
Dari Tabel 3.4 menunjukkan tentang pengembangan SDM di AKFAR Bina Farmasi. Hal ini penting untuk di lakukan penelusuran berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM di tubuh Perguruan Tinggi. Tingkat kepuasan cukup rendah yakni 2,5, 2,58 dan 2,85 dengan predikat Cukup di dapatkan untuk bagian Pengadaan dan pembaruan fasilits kantor, peluang promosi kenaikan jabatan dan jaminan jenjang karir. Hal ini dapat menjadi masukan untuk AKFAR Bina Farmasi untuk lebih memperhatikan hal tersebut diatas demi kenyamanan dalam bekerja, suana kantor yang lebijh kondusif dan peningkatan kepuasan karyawan terutama dalam jaminan jenjang karir.

Untuk Bantuan Atasan dalam masalah pekerjaan dan bimbingan serta arahan atasan dalam bekerja mendapat tingkat kepuasan yang sangat baik yaitu 3, 27 dan 3, 65 dengan predikat sangat baik.

c. **Sistem Imbalan/ Penghargaan**

Tabel 3.5 Sistem Imbalan/ Penghargaan

Pertanyaan	CAPAIAN INDEKS MUTU
Kesesuaian Honor/Gaji	2,92
Kesesuaian Insentif	2,92
Kepuasan Tunjungan Hari Raya	2,73
Gathering/liburan Bersama	3,65



Gambar 3.4 Diagram Sistem Imbalan/Penghargaan

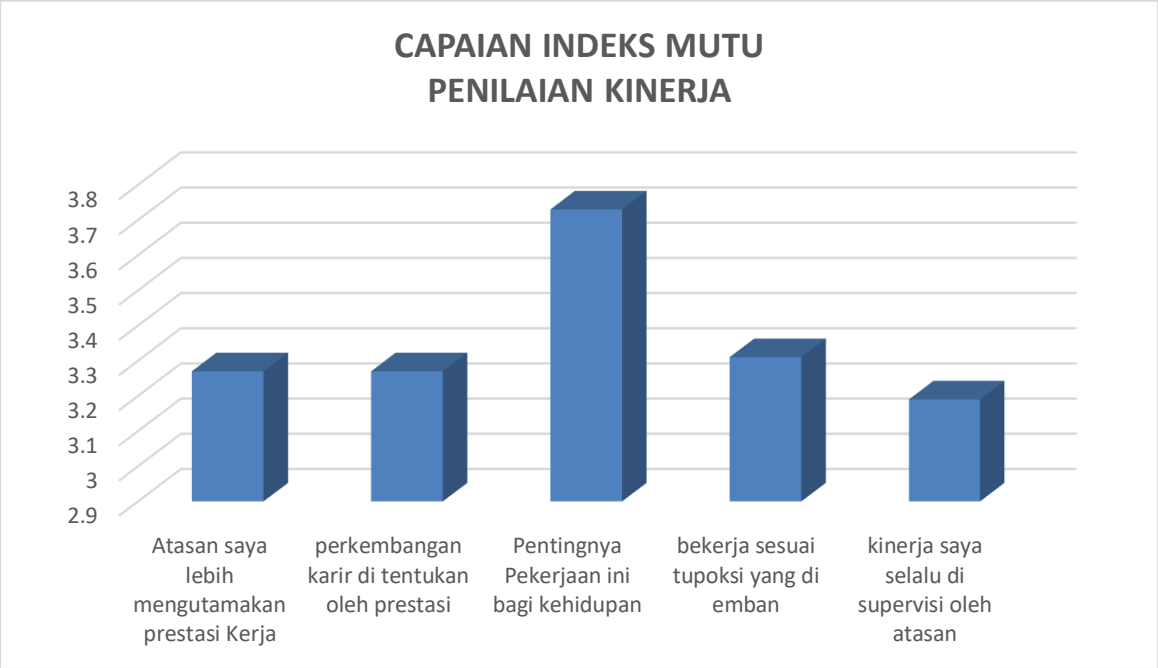
Dari Tabel 3.5 menunjukkan tentang Sistem Imbalan/Penghargaan di AKFAR Bina Farmasi. Hal ini penting untuk di lakukan penelusuran berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM di tubuh Perguruan Tinggi. Tingkat kepuasan cukup rendah yakni 2,92, 2,92 , 2,73 dengan predikat Cukup di dapatkan untuk bagian Kesesuain honor/Gaji, Kesesuaian insentif dan kepuasan Tunjangan Hari Raya. Hal ini dapat menjadi masukan untuk AKFAR Bina Farmasi untuk lebih memperhatikan hal tersebut diatas demi Loyalotas karyawan terhadap Perguruan Tinggi

Untuk Gathering/Liburan bersama mendapat tingkat kepuasan yang sangat baik yaitu 3, 65 dengan predikat sangat baik.

d. **Penilaian Kerja**

Tabel 3.6 Penilaian Kinerja

Pertanyaan	CAPAIAN INDEKS MUTU
Atasan saya lebih mengutamakan prestasi Kerja	3,27
perkembangan karir di tentukan oleh prestasi	3,27
Pentingnya Pekerjaan ini bagi kehidupan	3,73
bekerja sesuai tupoksi yang di emban	3,31
kinerja saya selalu di supervisi oleh atasan	3,19

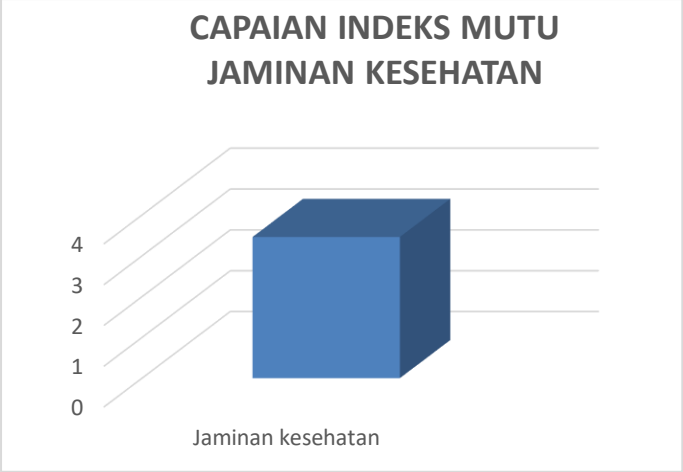


Gambar 3.5 Diagram Penilaian Kinerja

Dari Tabel 3.6 menunjukkan tentang Penilaian Kerja di AKFAR Bina Farmasi. Untuk Semua kategori pertanyaan mendapat tingkat kepuasan yang sangat baik yaitu Atasan saya lebih mengutamakan prestasi Kerja 3,27, perkembangan karir di tentukan oleh prestasi 3,27, Pentingnya Pekerjaan ini bagi kehidupan 3,73, bekerja sesuai tupoksi yang di emban 3,31, dan kinerja saya selalu di supervisi oleh atasan 3,19.

Tabel 3.7 Termisi/Jaminan Kesehatan

Pertanyaan	CAPAIAN INDEKS MUTU
Jaminan kesehatan	3,46

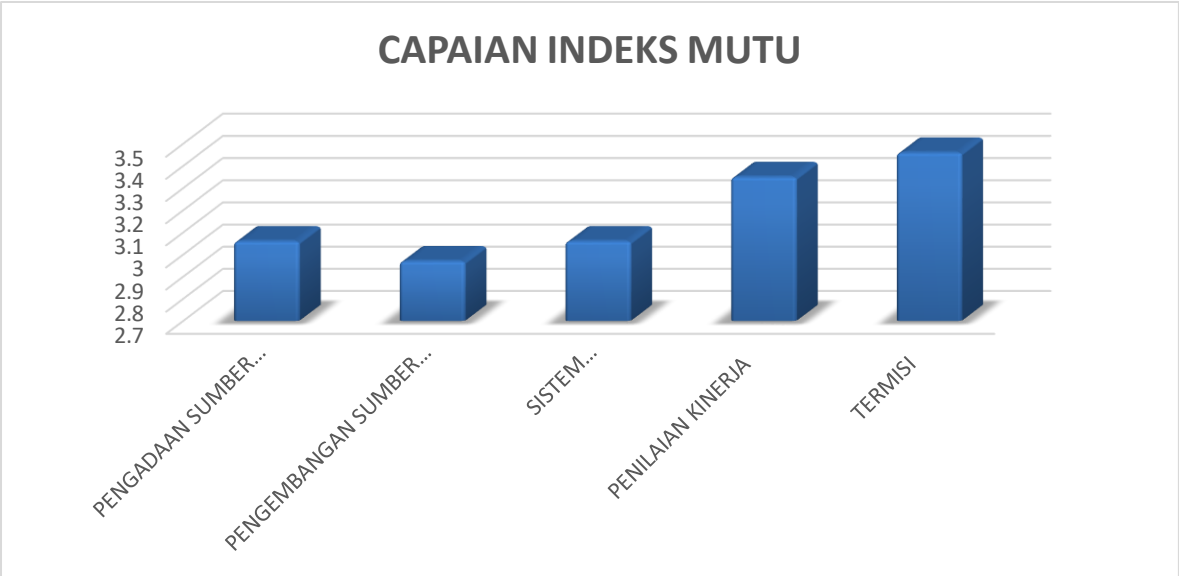


Gambar 3.6 Diagram Termisi/Jaminan Kesehatan

Dari Tabel 3.7 menunjukkan tentang Perolehan Jaminan Kesehatan bagi Karyawan di AKFAR Bina Farmasi. Untuk Jaminan Kesehatan mendapat tingkat kepuasan yang sangat baik yaitu Atasan saya lebih mengutamakan prestasi Kerja 3,46.

Tabel 3.8 Capaian Indeks Mutu berdasarkan Kategori Penilaian

KATEGORI	CAPAIAN INDEKS MUTU
Pengadaan Sumber Daya Manusia	3,06
Pengembangan Sumber Daya Manusia	2,97
Sistem Imbalan/Penghargaan	3,06
Penilaian Kinerja	3,35
Termisi	3,46
TOTAL KEPUASAN DOSES DAN TENDIK	3,18



Gambar 3.7. Diagram Capaian Indeks Mutu berdasarkan Kategori Penilaian

Data di tabel 3. 8 menampilkan hasil capaian indeks mutu berdasarkan butir pertanyaan yang di ajukan pada kuesioner. Rata rata hasil menujukkan nilai yang baik. Nilai yang paling tinggi menunjukkan tingkat kepuasan sesuai penilaian dengan Skala Likert dengan predikat Sangat Puas adalah 3,46 yaitu tingkat kepuasan terhadap kategori Termisi yaitu Asuransi/Jaminan Kesehatan. Sedangkan nilai paling rendah yang di dapatkan pada tabel di atas dengan predikat Puas pada skala likert yaitu 2,97 untuk tingkat kepuasan terhadap Kategori Pengembahan Sumber Daya Manusia. Pada Kategori Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendapat nilai paling rendah di antara lainnya yaitu terkait dengan jaminan jenjang karir dan pengadaan dan pembaruan fasilitas kantor.

BAB IV KESIMPULAN

Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDT) sebesar **3,18** . Hal ini menunjukkan bahwa persepsi atau tanggapan dosen Program Studi DIII Farmasi dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM AKFAR Bina Farmasi adalah "sangat Baik atau Sangat Puas.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara. Jakarta.

BAN PT. 2019. Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri, Akreditasi Program Studi. Jakarta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta. Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Pengelolaan dan Pengmbangan SDM

YAYASAN KARYA WACANA PALU
AKADEMI FARMASI BINA FARMASI
Jl. Towua No.114 Palu Telp. (0451) 485603
Email : akfarbifarpalu@gmail.com

Evaluasi ini akan kami gunakan untuk melihat tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia di Akademi Farmasi Bina Farmasi dimasa yang akan datang. Untuk itu kami memerlukan masukan berupa komentar ataupun saran dari Dosen dan Tenaga Kependidikan

Identitas Responden:

☐Dosen ☐Tendik/Karyawan
Mata Kuliah : ..... Divisi/ Unit Kerja : .....
.....
.....

Petunjuk Penilaian :

a. Saudara diminta memberikan penilaian Tingkat Kepuasan dosen dan tendik terhadap pengelolaan SDM di AKFAR Bina Farmasi .
b. Penilaian dengan membutuhkan tanda check (√) pada skala penilaian yang telah ditetapkan.
c. Berikan penilaian terhadap komponen evaluasi di bawah ini dengan mengisi pilihan jawaban 1, 2, 3, atau 4 pada Aspek/indikator yang dinilai dengan kriteria penilaian:

1 = Kurang/ tidak setuju / tidak memahami / tidak jelas / tidak mengetahui
2 = Cukup/kurang setuju / kurang memahami / kurang jelas / kurang mengetahui
3 = Baik/ setuju / jelas / memahami
4 = Sangat baik/ sangat setuju / sangat memahami / sangat jelas / melaksanakan

UNSUR EVALUASI	PENILAIAN			
	1	2	3	4
	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
A. PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA				
Diadakan pengumuman penerimaan karyawan barusebagai dosen atau tendik				
Masuk menjadi dosen/tendik harus membuat lamaran pekerjaan dan mengikuti tes perekruitan karyawan baru				

Dijelaskan tentang peraturan kepegawaian				
Di lakukan Training kerja sebelum penentuan jabatan/bagian yang di tugaskan				
B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
Institusi memberikan peluang promosi kenaikan jabatan				
Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah				
Atasan membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja				
Institusi menjamin jenjang karir di masa depan				
Institusi selalu menambah dan memperbaharui fasilitas kantor				
C. SISTEM IMBALAN/PENGHARGAAN				
Institusi memberikan gaji/honor yang sesuai kinerja				
insentif yang diberikan oleh institusi sesuai dengan harapan saya				
Besarnya tunjangan hari raya sesuai dengan harapan saya				
institusi mengadakan gathering/liburan dengan dana institusi				
D. PENILAIAN KINERJA				
Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja				
perkembangan karir saya di tentukan oleh prestasi saya				
saya merasa pekerjaan saya sangat berarti bagi kehidupan				
saya bekerja sesuai tupoksi yang di emban				
kinerja saya selaludi supervisi oleh atasan				
E. TERMISI				
besarnya JAMSOSTEK membuat anda aman bekerja di institusi				