



SURVEI KEPUASAN PELAYANAN SUBBAG SUMBER DAYA MANUSIA

SUBBAG SUMBER DAYA MANSIA

STIA LAN JAKARTA

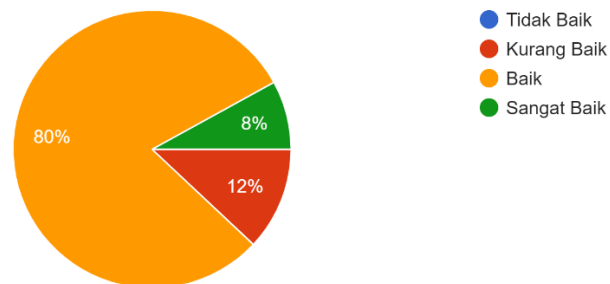
2019

Untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM, dilakukan survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM melalui survei Google Form. Survei tersebut dapat diakses pada laman bit.ly/surveikepuasansdmstialanjkt. Responden dari survei ini sebanyak 25 orang yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.

1. Kualitas Perencanaan SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait perencanaan di SDM STIA LAN Jakarta?

25 tanggapan



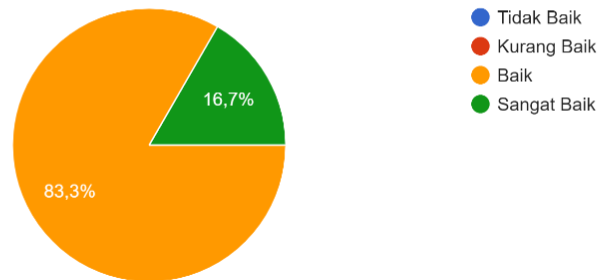
Pada pertanyaan pertama, terlihat bahwa mayoritas pegawai STIA LAN Jakarta, yaitu sebanyak 80% telah setuju bahwa kualitas perencanaan SDM sudah baik. Adapun sisanya, sebanyak 12 persen responden mengatakan bahwa kualitas perencanaan SDM STIA LAN Jakarta masih kurang baik. Adapun delapan persen responden mengatakan bahwa kualitas perencanaan SDM STIA LAN Jakarta sangat baik.

Rata-rata Hasil Survey tentang Kualitas Perencanaan SDM memperoleh nilai Baik

2. Kualitas Rekrutmen SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait rekrutmen Sumber Daya Manusia di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan



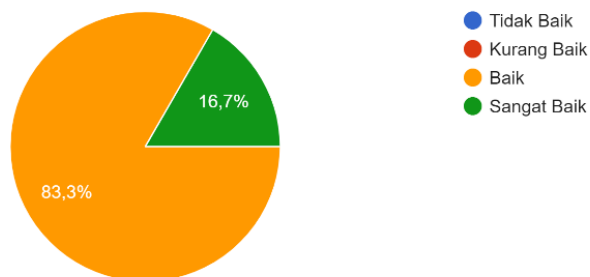
Berkaitan dengan kualitas rekrutmen SDM, sebagian besar responden menyatakan bahwa pelaksanaannya sudah baik, sebanyak 83,3%. Adapun sisanya, sebanyak 16,7% responden menyatakan bahwa kualitas rekrutmen Sumber Daya Manusia STIA LAN Jakarta sangat baik.

Rekrutmen pegawai adalah input yang menentukan kualitas sumber daya pengelola suatu institusi. Rekrutmen pegawai yang selama ini dilaksanakan oleh Subbag SDM STIA LAN Jakarta menginduk kepada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, sebab LAN RI yang memiliki kebijakan dan regulasi dalam rekrutmen pegawai. Subbag SDM STIA LAN Jakarta hanya mengusulkan jumlah dan jabatan pegawai yang dibutuhkan, tidak sampai pada proses pelaksanaan rekrutmennya.

3. Kualitas Seleksi SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait seleksi Sumber Daya Manusia di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan



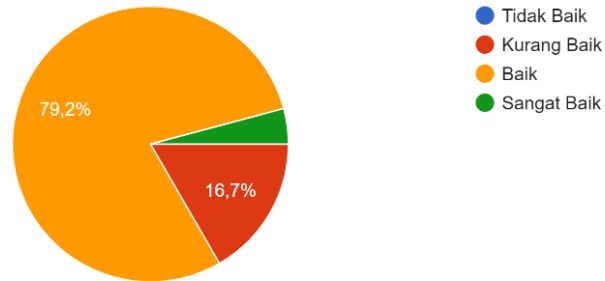
Kualitas seleksi Sumber Daya Manusia, menurut hasil survei sudah cukup baik, dengan prosentase sebanyak 83,3%, disusul dengan pendapat responden bahwa seleksi SDM sudah sangat baik sebanyak 16,7%. Serupa dengan rekrutmen, seleksi SDM di STIA

LAN Jakarta lebih banyak melaksanakan kebijakan atau bertindak sebagai perpanjangan tangan LAN RI.

4. Kualitas Penempatan SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait penempatan Sumber Daya Manusia di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan



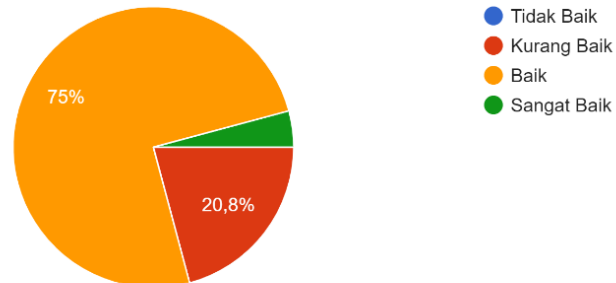
Dalam hal penempatan Sumber Daya Manusia, mayoritas responden atau sebanyak 79,2% mengatakan bahwa kualitasnya sudah baik. Sisanya, sebanyak 16,7% menjawab masih kurang baik, dan 4,1% responden mengatakan bahwa kualitas penempatan SDM sudah sangat baik.

Hasil survei berkaitan dengan pertanyaan ini menunjukkan bahwa kualitas penempatan SDM di STIA LAN Jakarta masih perlu dibenahi, sebab hampir 20 persen menjawab bahwa penempatan SDM masih kurang baik.

5. Kualitas Pengembangan SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait pengembangan Sumber Daya Manusia di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan



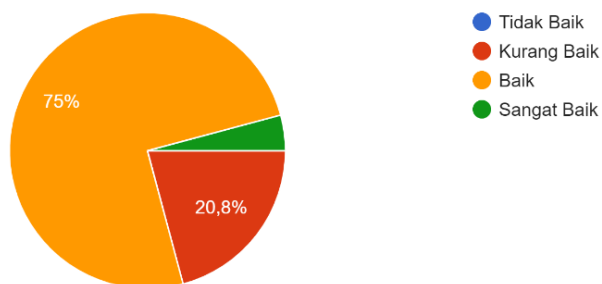
Pengembangan pegawai adalah sebuah keniscayaan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja. Pengembangan pegawai senantiasa diberikan oleh STIA LAN Jakarta agar berkorelasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya juga sejalan dengan pencapaian visi misi maupun Indikator Kinerja Utama (IKU) STIA LAN Jakarta.

Hasil survei menunjukkan bahwa 75% responden setuju bahwa pengembangan pegawai di STIA LAN Jakarta sudah baik. Adapun sisanya, sebanyak 20,8% mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di STIA LAN Jakarta masih kurang baik, sehingga masih harus dibenahi.

6. Kualitas Retensi SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait retensi (pemberian mekanisme reward dan punishment) Sumber Daya Manusia di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan



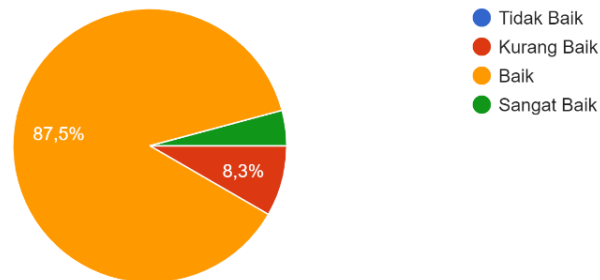
Retensi SDM yang dilaksanakan oleh STIA LAN sudah cukup baik, yang dibuktikan dengan pendapat para responden sebanyak 75% yang menyatakan bahwa kualitas terkait retensi SDM STIA LAN

Jakarta sudah baik. Adapun sisanya, sebanyak 20,8% menyatakan bahwa kualitas retensi SDM STIA LAN Jakarta masih kurang baik. adapun 4,1 persen responden mengatakan bahwa kualitas retensi SDM STIA LAN Jakarta sudah sangat baik.

7. Kualitas Pemberhentian SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait pemberhentian SDM di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan

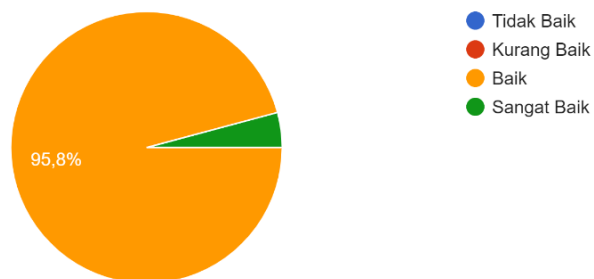


Berkaitan dengan pemberhentian SDM, mayoritas responden atau sebanyak 87,5% responden mengatakan bahwa pemberhentian SDM yang dilaksanakan oleh STIA LAN Jakarta sudah baik. Di luar angka tersebut, sebanyak 8,3% responden menyatakan bahwa pemberhentian SDM masih kurang baik. Terdapat pula sebanyak 4,2 persen responden yang mengatakan bahwa kualitas pemberhentian SDM di STIA LAN Jakarta sudah sangat baik.

8. Kualitas Pensiun SDM

Menurut Bapak Ibu, bagaimanakah kualitas terkait pensiun SDM di STIA LAN Jakarta?

24 tanggapan



Dalam hal kualitas pensiun SDM, seluruh responden sepakat bahwa pengelolaan pensiun SDM di STIA LAN Jakarta telah sangat baik, yang terdiri dari 95,8% pendapat responden sudah baik, dan

4,2% responden mengatakan bahwa kualitas pensiun SDM sudah sangat baik.

9. Simpulan Hasil Evaluasi serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan UPPS dan program studi.

Dari hasil evaluasi diri yang dilaksanakan pada kriteria sumber daya manusia, diketahui bahwa masih terdapat *gap* antara standar sumber daya manusia yang telah ditetapkan dengan realisasi pengelolaan SDM. Kesadaran dosen untuk melakukan penelitian, pengabdian masyarakat, dan publikasi dan kesadaran tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai diklat dan uji sertifikasi profesi masih sangat rendah. Dengan demikian, dirumuskanlah beberapa tindak lanjut dalam menyikapi *standing position* STIA LAN Jakarta terkait dengan SDM yaitu sebagai berikut.

1. Perlu implementasi pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan jabatan dan tupoksi
2. Memberikan informasi terkait program pengembangan sdm baik berupa pelatihan, workshop, seminar maupun pendidikan dengan lebih massif
3. perlu dibuat perencanaan SDM yg memuat kejelasan progrm dan keg sejak pegawai direkrut, dikelola, diberdayakan, dipromosikan, hingga pensiun.
4. pengembangan SDM harus berdasarkan sistem merit
5. Perlu dibuat HCDP (Human Capital Development Plan) agar tepat sasaran dalam pengembangan SDM baik dosen maupun tenaga Kependidikan apalagi di sesuaikan dengan PP 11/2017 terkait dengan kewajiban instansi dalam hal pengembangan kompetensi 20 JP/orang/Tahun