



LAPORAN

SURVEI KEPUASAN
TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKAN



**TAHUN
2025**

**LAPORAN SURVEI KEPUASAN
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
STIE KASIH BANGSA
TAHUN 2025**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN MANAJEMEN
STIE KASIH BANGSA
JAKARTA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kuesioner Kepuasan Dosen dan Tenaga kependidikan. Survei Kepuasan Tenaga Pendidik dan Kependidikan STIE Kasih Bangsa merupakan salah satu metode untuk memperoleh umpan balik dari Dosen, Tenaga Pendidik dalam rangka mengukur kepuasan akan layanan STIE Kasih Bangsa.

Laporan ini merupakan salah satu bentuk komitmen institusi dalam melaksanakan prinsip *good governance* di bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang efektif dan berkeadilan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi STIE Kasih Bangsa sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul, berdaya saing, dan berintegritas. Oleh karena itu, pemantauan terhadap tingkat kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa kebijakan, sistem, serta praktik manajemen SDM yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif bagi seluruh unsur sivitas akademika.

Survei ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat mengenai persepsi, pengalaman, dan tingkat kepuasan para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek pengelolaan SDM di lingkungan STIE Kasih Bangsa. Aspek-aspek yang menjadi fokus penilaian antara lain mencakup proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karier, pelatihan dan peningkatan kompetensi, sistem penilaian kinerja, kompensasi dan kesejahteraan, komunikasi organisasi, serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Melalui hasil survei ini diharapkan dapat diidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, serta area perbaikan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari pihak pengelola institusi. Dengan demikian, laporan ini tidak hanya menjadi dokumentasi hasil penelitian internal, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan dan strategi pengembangan SDM ke depan, guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan efisiensi organisasi secara berkelanjutan.

Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan STIE Kasih Bangsa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam survei ini. Partisipasi aktif dan kejujuran dalam memberikan tanggapan menjadi kontribusi yang sangat berharga bagi peningkatan mutu pengelolaan institusi. Kami juga menyampaikan apresiasi kepada tim penyusun laporan, unit kerja terkait, serta pihak manajemen yang telah memberikan dukungan penuh dalam pelaksanaan kegiatan ini dari awal hingga akhir.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di STIE Kasih Bangsa, serta menjadi salah satu acuan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang profesional, kondusif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan tinggi.

Jakarta, 31 Oktober 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'N' followed by a horizontal line and a small flourish.

Ngadi Permana., SE., ST., MM

Wakil Ketua III Bidang Evaluasi dan Kerjasama

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan dan Manfaat	2
C. Metode Survei	3
D. Analisis data	3
E. Teknik Pelaksanaan.....	3
BAB II PROFIL STIE KASIH BANGSA.....	5
A. Profil STIE Kasih Bangsa	5
A. Visi, Misi. Tujuan Sasaran dan Nilai STIE Kasih Bangsa	5
BAB III HASIL SURVEI	8
A. Responden	8
B. Kuesioner	9
C. Hasil Survei.....	12
BAB IV KESIMPULAN	32
A. Kesimpulan	32
B. Rekomendasi	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling fundamental dalam setiap organisasi, khususnya pada institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks perguruan tinggi, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan akademik dan administratif, tetapi juga menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang profesional, transparan, dan berkeadilan menjadi prasyarat penting bagi terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang efektif dan berorientasi pada mutu (*quality-oriented governance*).

STIE Kasih Bangsa sebagai salah satu perguruan tinggi yang berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, senantiasa menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas strategis dalam pengembangan institusi. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mencakup proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup aspek pengembangan kompetensi, pembinaan karier, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan SDM yang berkualitas, diharapkan seluruh kegiatan akademik dan non-akademik dapat berjalan secara efektif dan memberikan dampak positif bagi kemajuan institusi.

Namun, dalam praktiknya, dinamika internal dan eksternal yang terus berkembang menuntut setiap institusi pendidikan untuk secara berkelanjutan melakukan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan dan sistem pengelolaan SDM yang diterapkan. Evaluasi ini penting agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana kebijakan yang ada telah memenuhi harapan dan kebutuhan para tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Salah satu pendekatan yang relevan untuk tujuan tersebut adalah melalui pelaksanaan *survey kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia*.

Pelaksanaan survei kepuasan ini memiliki beberapa tujuan utama. Pertama, untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan dan persepsi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan terhadap kebijakan dan praktik manajemen SDM di STIE Kasih Bangsa. Kedua, untuk mengungkap area-area yang memerlukan perbaikan atau penguatan agar sistem pengelolaan SDM semakin efektif dan adaptif terhadap kebutuhan civitas akademika.

Ketiga, sebagai dasar pengambilan keputusan dan penyusunan strategi pengembangan SDM jangka panjang yang sejalan dengan arah kebijakan institusi.

Lebih jauh, pelaksanaan survei ini juga merupakan bagian dari implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang diterapkan di STIE Kasih Bangsa. SPMI menuntut setiap unit kerja di lingkungan perguruan tinggi untuk melaksanakan siklus penjaminan mutu yang berkelanjutan, yaitu PPEPP (*Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan*). Dalam konteks ini, survei kepuasan SDM berfungsi sebagai instrumen evaluatif dalam tahap *Evaluasi* dan *Peningkatan* untuk menilai sejauh mana standar pengelolaan SDM yang telah ditetapkan terlaksana secara efektif dan memberikan dampak positif terhadap kinerja institusi.

Dengan demikian, kegiatan survei ini juga menjadi bentuk nyata implementasi prinsip Continuous Improvement yang menjadi dasar dalam sistem penjaminan mutu. Melalui hasil survei, institusi dapat memperoleh umpan balik (*feedback*) yang berharga dari para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga manajemen dapat melakukan perbaikan dan inovasi kebijakan secara berkesinambungan. Hasil survei ini diharapkan mampu mendorong terwujudnya budaya mutu (*quality culture*) di lingkungan STIE Kasih Bangsa, di mana seluruh unsur sivitas akademika berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, harmonis, dan produktif.

Pada akhirnya, survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini tidak hanya dimaksudkan untuk menilai tingkat kepuasan individu, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam memperkuat tata kelola kelembagaan berbasis mutu. Melalui data dan analisis yang dihasilkan, STIE Kasih Bangsa diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, memperkuat komitmen terhadap kesejahteraan pegawai, serta mendukung terciptanya institusi pendidikan tinggi yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

1. Mengukur pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan oleh STIE Kasih Bangsa
2. Mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan;
3. Mengetahui kelemahan atau kekuatan kualitas pelayanan dari masing-masing unit kerja pelayanan;

4. Sebagai bahan penetapan rencana tindak lanjut dalam rapat tinjauan manajemen untuk perbaikan kualitas layanan.

2. Manfaat

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan;
2. Mendorong STIE Kasih Bangsa untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan;
3. Mendorong STIE Kasih Bangsa dan unit pelayanan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan.

C. Metode Survei

Pengukuran tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap layanan di STIE Kasih Bangsa. Survei menggunakan instrumen (angket) dan google form dimana dosen dan tenaga kependidikan dapat mengisi angket kepuasan layanan di STIE Kasih Bangsa dengan lebih Mudah.

D. Analisis data

Analisis data survei dilakukan dengan analisis deskriptif dan dipaparkan dalam bentuk diagram. Diagram digunakan untuk mempresentasikan identitas responden dan hasil pemahaman visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi STIE Kasih Bangsa

E. Teknik Pelaksanaan

Pelaksanaan survei kepuasan ini dilakukan kepada dosen dan tenaga kependidikan STIE Kasih Bangsa melalui tahapan berikut:

1. Menyusun Instrumen

Survei Instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan.

2. Menentukan Besaran dan Teknik Penarikan Sampel

Menggunakan metode Probability Sampling yaitu Simple Random Sampling yang diambil secara acak terhadap mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan dan alumni

3. Melaksanakan Survei

Pelaksanaan survei dilakukan pada bulan Desember 2020 melalui pengisian kuesioner secara online melalui google form.

4. Mengolah Hasil Survei

Hasil pengisian kuesioner diolah melalui aplikasi komputer. Teknik analisis berupa statistik deskriptif, sehingga dapat diperoleh rata- rata hasil pemahaman visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi STIE Kasih Bangsa

BAB II

PROFIL STIE KASIH BANGSA

A. Profil STIE Kasih Bangsa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa secara resmi berdiri di bawah naungan Yayasan Kasih Sejahtera Indonesia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa memiliki 2 Program Studi yaitu, Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen. Visi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kasih Bangsa yaitu “**Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Unggulan ditingkat Nasional dan Menghasilkan Lulusan yang Profesional, Unggul dan Terpercaya**”.

STIE Kasih Bangsa akan terus berperan aktif dalam proses pembangunan nasional dengan melahirkan lulusan yang kompeten dan profesional di bidangnya, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan dilandasi dengan nilai-nilai hidup Indonesia. Harapannya, mereka menjadi sumber daya manusia yang profesional, unggul, terpercaya, mandiri, berwawasan luas, sadar akan keberadaannya dan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Kasih Bangsa akan terus berusaha untuk meningkatkan layanan dengan mengembangkan lingkungan kampus yang dapat memberikan kualitas, kenyamanan, dan keamanan dalam kegiatan pembelajaran.

B. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Nilai STIE Kasih Bangsa

1. Visi STIE Kasih Bangsa

Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi unggulan di tingkat nasional dan menghasilkan lulusan yang profesional, unggul dan terpercaya.

2. Misi STIE Kasih Bangsa

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi strata-1 dibidang Ekonomi yang menghasilkan lulusan Sarjana Ekonomi yang profesional, unggul dan terpercaya.
- b. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat dibidang Ekonomi dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Melaksanakan peningkatan kualitas berkelanjutan melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal.

3. Tujuan STIE Kasih Bangsa

- a. Menghasilkan lulusan dibidang Ekonomi yang profesional, unggul dan terpercaya.
- b. Menghasilkan penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang Ekonomi sebagai pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
- c. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia dalam rangka peningkatan daya saing bangsa Indonesia

4. Sasaran

- a. Meningkatkan kualitas sarajana ekonomi STIE Kasih Bangsa yang profesional, unggul dan terpercaya
- b. Menghasilkan lulusan yang terserap 100% kedalam dunia usaha dengan masa tunggu maksimum 6 bulan sejak kelulusan
- c. Terlaksananya program link & match antara STIE Kasih Bangsa dengan dunia usaha dan kementerian/lembaga
- d. Meningkatkan kualitas tridharma perguruan tinggi yang terintegrasi, dan berorientasi pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, Industri 4.0, Sociesty 5.0 serta program pemerintah dalam konteks pembangunan masyarakat dengan program utama peningkatan kualitas pembelajaran dan kemahasiswaan, riset dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan tuntutan perkembangan ipteks dan kebutuhan masyarakat
- e. Memperoleh peningkatan akreditasi program studi dan akreditasi institusi sampai dengan meraih peringkat unggul ditahun 2030 untuk program studi dan tahun 2040 untuk institusi

5. Nilai

- a. Integritas : STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk menjalankan profesi dengan menjunjung tinggi kejujuran, transparansi, nilai- nilai moral dan etika seerta rasa memiliki atas setiap proses dan keputusan yang diambil
- b. Kolaborasi : STIE Kasih Bangsa mendorong pengembangan kolaborasi yang mendorong keunikan STIE Kasih Bangsa. STIE Kasih Bangsa bekerja sebaik mungkin dalam kolaborasi aktif antara mahasiswa, dosen, manajemen dan pihak eksternal
- c. *Striving for Excellence* : STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk unggul secara konsisten mengupayakan hasil yang baik dan memuaskan. Keunggulan tersebut menyentuh semua aspek kehidupan di lingkungan STIE Kasih Bangsa mulai dari program akademik, layanan mahasiswa hingga lingkungan kampus, mulai dari

rekrutmen hingga publikasi, mulai dari acara khusus hingga kegiatan mahasiswa sehari-hari. Nilai ini juga menginspirasi mahasiswa dan dosen untuk mengakui pencapaian dan kontribusi seluruh sivitas akademika untuk pencapaian visi dan misi STIE Kasih Bangsa.

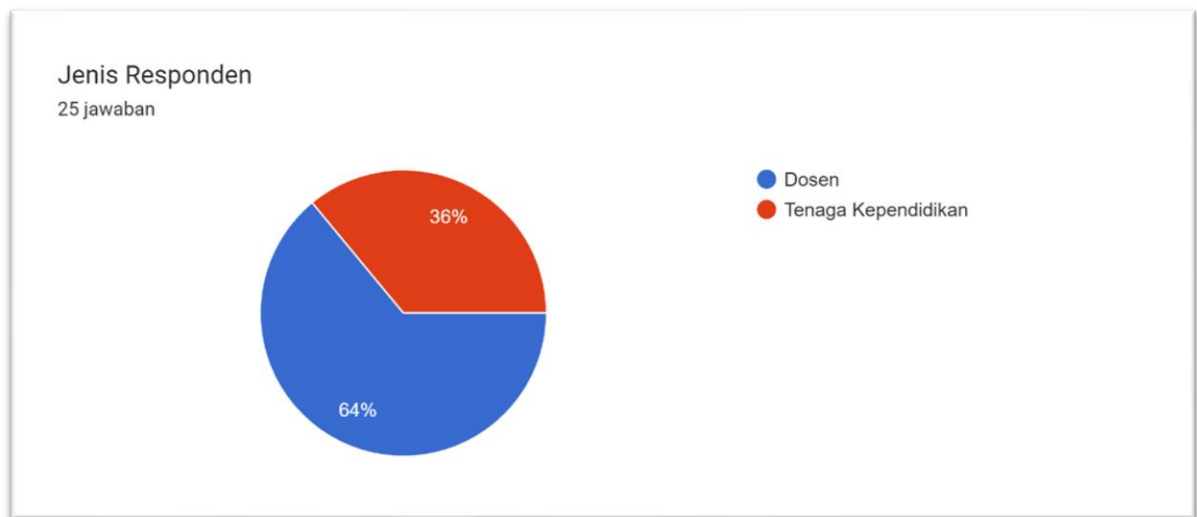
- d. Inovasi: STIE Kasih Bangsa berkomitmen untuk terus mendorong kebaruan dan terbuka terhadap perspektif, ide, cara kerja, dan perubahan lingkungan baru berdasarkan prinsip kebebasan akademik
- e. Profesional: STIE Kasih Bangsa berkomitmen pada keunggulan dalam pekerjaan, berambisi untuk memastikan bahwa pengajaran dan pembelajaran, penelitian, dan keterlibatan dalam pengabdian masyarakat memiliki kualitas tertinggi. Secara khusus, STIE Kasih Bangsa bangga dengan pekerjaan interdisipliner dan kemampuan STIE Kasih Bangsa untuk terlibat dengan industri, pemerintah, dan sektor nirlaba. Perilaku Profesional menggambarkan jenis kegiatan yang diyakini institusi akan meningkatkan keunggulan. Sikap profesional diterapkan pada semua staf STIE Kasih Bangsa dan dapat disesuaikan untuk mencerminkan kebutuhan dan keadaan khusus dari peran yang berbeda. Mahasiswa akan diberikan pendidikan berkualitas tinggi untuk mengembangkan dan menerapkan pengetahuan serta memberikan pengaruh dan memberikan kontribusi bagi masyarakat.
- f. Keanekaragaman dan Inklusi : STIE Kasih Bangsa terbuka akan keanekaragaman didalam setiap proses pembelajaran. STIE Kasih Bangsa menghargai semua bentuk keragaman, tidak peduli etnis, preferensi agama atau seksual, tingkat pendapatan, gaya belajar, atau bidang fokus akademis seseorang. Semuanya diberikan kesempatan untuk berekspresi dan mengemukakan pendapat untuk kemajuan STIE Kasih Bangsa. Keanekaragaman mahasiswa saat ini memperkuat program akademik dan lingkungan pendidikan STIE Kasih Bangsa, mempersiapkan mahasiswa untuk hidup dan bekerja dalam masyarakat internasional dan ekonomi global.
- g. Revolusi Mental : STIE Kasih Bangsa mendorong seluruh sivitas akademika untuk memiliki wawasan kebangsaan dan revolusi mental. Gerakan untuk mengubah cara pandang, cara pikir, sikap, perilaku, dan cara kerja bangsa Indonesia, yang mengacu pada nilai-nilai integritas, etos kerja, gotong royong, berlandaskan Pancasila sehingga bangsa Indonesia menjadi negara yang maju, modern, Makmur, sejahtera, dan bermartabat. Revitalisasi Mental terdapat lima Gerakan yaitu Gerakan Indonesia Bersih, Gerakan Indonesia Melayani, Gerakan Indonesia Tertib, Gerakan Indonesia Mandiri, dan Gerakan Indonesia Bersatu.

BAB III

HASIL SURVEI

A. Responden

Survei kepuasan tenaga pendidikan dan kependidikan tahun 2025 diisi oleh 25 responden yang terdiri dari dosen sebanyak 16 responden dan tenaga kependidikan sebanyak 9 responden.



B. Kuesioner

Jenis Responden *

- ☐ Dosen
- ☐ Tenaga Kependidikan

Kuesioner Kepuasan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan

Sistem Seleksi, Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan *
Sesuai Keahlian

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dilakukan Secara Transparan *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Dukungan Untuk Mengikuti Kursus atau Pelatihan atau Workshop atau Seminar *
yang Relevan untuk Peningkatan Kompetensi

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Dukungan Untuk Mengikuti Studi Tindak Lanjut *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Dukungan untuk Menjadi Anggota Asosiasi Profesi *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Memberikan Dukungan Penuh dalam Bentuk Fasilitas dan Dana untuk Peningkatan Kompetensi *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Memberikan Bimbingan dalam Rangka Peningkatan Kinerja *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Memberikan Kesempatan Untuk Bekerja dan Mengembangkan Diri *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Kemudahan Memperoleh Informasi untuk Menunjang Pekerjaan *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Transparansi dalam Jenjang Karir Berdasarkan Prestasi Kerja *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Standar Penggajian dan Insentif *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Akses Sistem Informasi Akademik dan Koneksi *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Lingkungan Kerja dan Fasilitas *

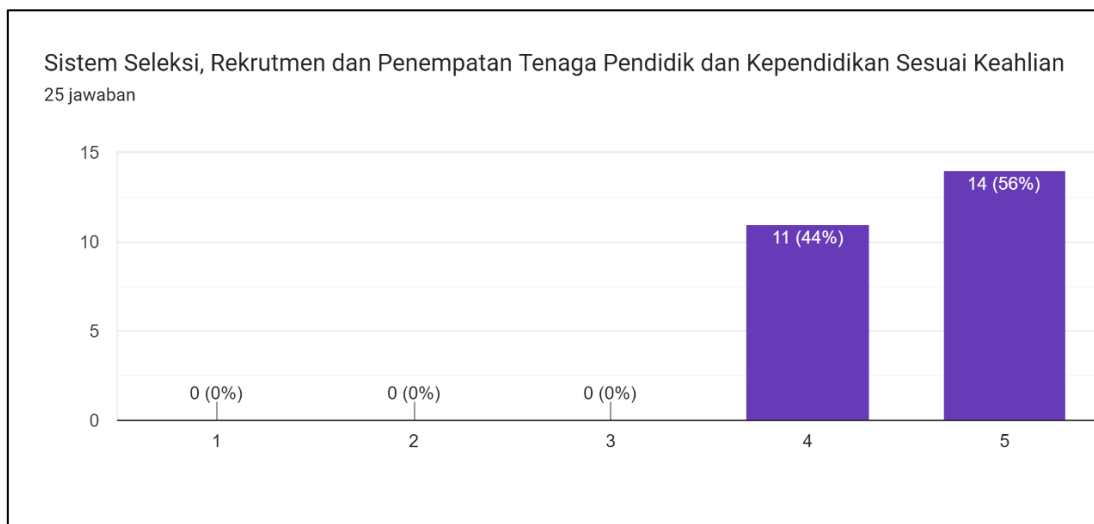
1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Penting *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

C. Hasil Survei

1. Sistem Seleksi, Rekrutmen dan Penempatan Tenaga pendidik dan Kependidikan Sesuai Keahlian

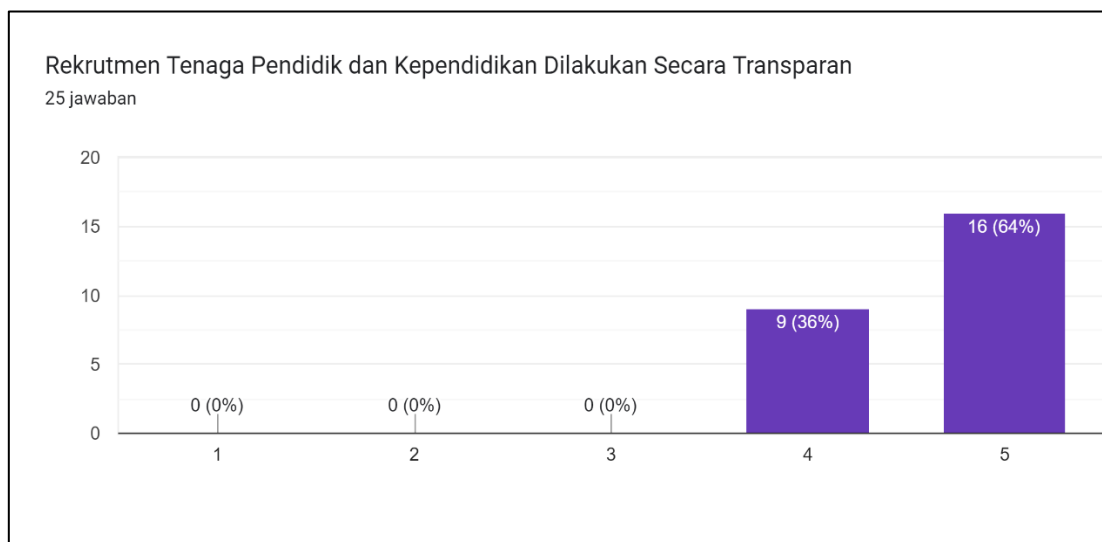


Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden, terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan, diperoleh gambaran umum bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap sistem seleksi, rekrutmen, dan penempatan tenaga kerja di STIE Kasih Bangsa. Dari hasil pengumpulan data, sebanyak 44% responden menyatakan puas, sedangkan 56% responden menyatakan sangat puas terhadap sistem yang diterapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan proses manajemen SDM, khususnya dalam hal rekrutmen dan penempatan sesuai dengan keahlian, telah berjalan dengan baik dan mampu memenuhi harapan sebagian besar tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tingginya tingkat kepuasan tersebut mengindikasikan bahwa mekanisme seleksi dan penempatan yang dilakukan oleh pihak manajemen telah mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasi individu secara proporsional, sehingga tenaga yang direkrut dapat bekerja sesuai bidang keahliannya.

Lebih lanjut, hasil survei ini juga mencerminkan keberhasilan STIE Kasih Bangsa dalam menerapkan prinsip transparansi, objektivitas, dan kesesuaian kompetensi dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan yang tinggi dari para responden memperlihatkan bahwa institusi telah mampu membangun sistem rekrutmen yang kredibel dan akuntabel, serta menumbuhkan kepercayaan terhadap kebijakan pengelolaan SDM yang ada. Meskipun demikian, hasil ini tetap perlu dijadikan dasar

untuk melakukan evaluasi dan penyempurnaan secara berkelanjutan. Prinsip *continuous improvement* dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) perlu terus diimplementasikan agar sistem seleksi dan penempatan tenaga kerja tidak hanya mempertahankan tingkat kepuasan yang ada, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan institusi dan perkembangan dunia pendidikan tinggi di masa mendatang.

2. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dilakukan Secara Transparan

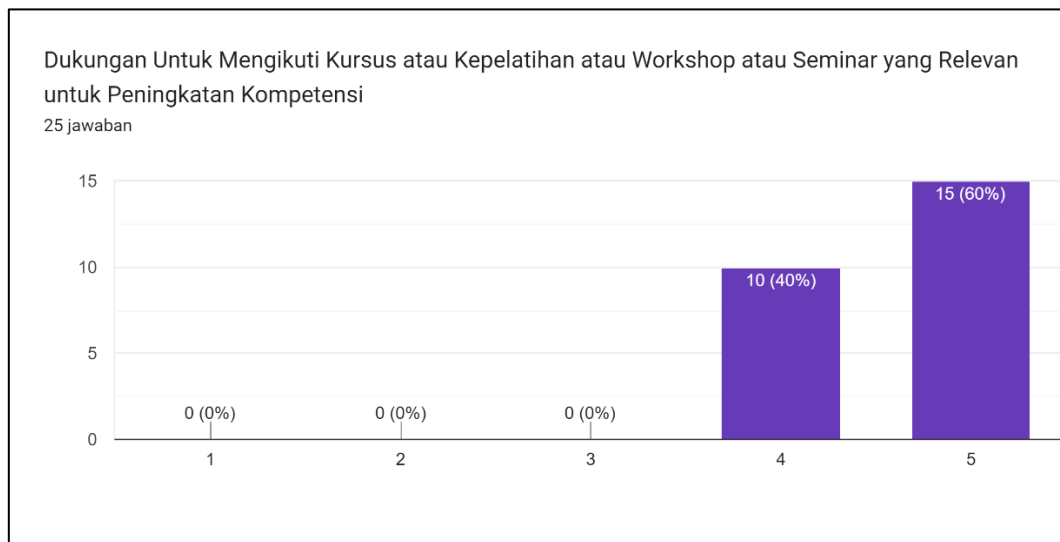


Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan terlihat bahwa persepsi terhadap transparansi proses rekrutmen di STIE Kasih Bangsa berada pada tingkat yang sangat positif. Dari total responden, 36% menyatakan puas dan 64% menyatakan sangat puas terhadap keterbukaan dan kejelasan sistem rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di lingkungan STIE Kasih Bangsa menilai proses penerimaan dan seleksi pegawai telah dilakukan secara terbuka, objektif, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan pengelolaan SDM di institusi telah memberikan ruang bagi keadilan dan kesetaraan kesempatan, sehingga menciptakan rasa kepercayaan dan kepuasan di kalangan sivitas akademika.

Tingkat kepuasan yang tinggi ini juga mencerminkan efektivitas manajemen STIE Kasih Bangsa dalam mengelola aspek-aspek krusial pengadaan SDM. Transparansi dalam proses rekrutmen merupakan faktor penting dalam membangun

reputasi lembaga yang profesional dan kredibel, karena hal tersebut memperlihatkan komitmen terhadap prinsip meritokrasi—di mana setiap individu dinilai berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan faktor subjektif lainnya. Hasil survei ini dapat diartikan bahwa para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasakan manfaat langsung dari sistem pengelolaan SDM yang terarah dan konsisten. Selain itu, kepuasan yang tinggi terhadap transparansi rekrutmen juga menjadi indikator bahwa komunikasi internal antara pihak manajemen dan pegawai berjalan baik, sehingga proses perekrutan tidak hanya menghasilkan SDM yang berkualitas, tetapi juga memperkuat loyalitas serta semangat kerja di lingkungan STIE Kasih Bangsa.

3. Dukungan untuk Mengikuti Kursus atau Pelatihan atau Workshop atau Seminar yang Relevan untuk Peningkatan Kompetensi

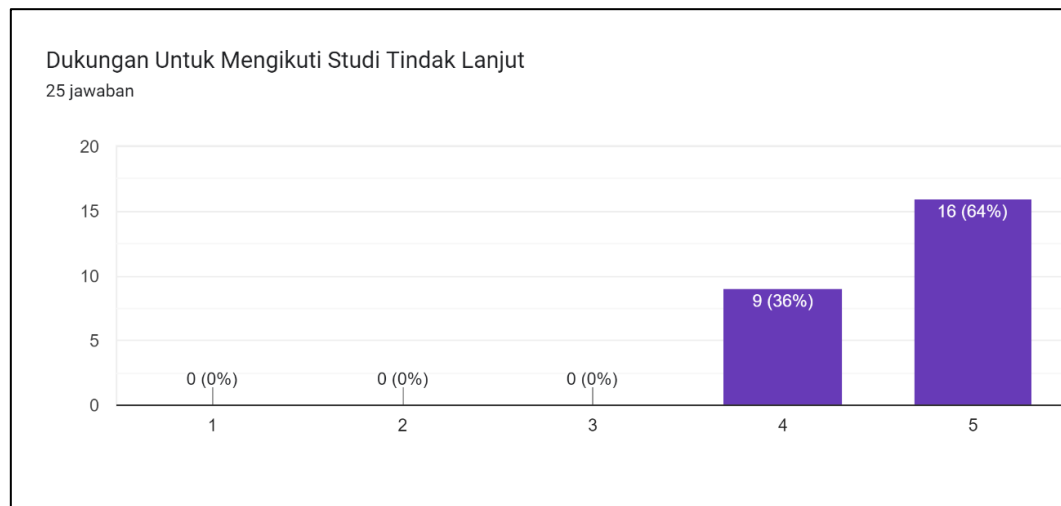


Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap dukungan institusi dalam pengembangan kompetensi melalui kursus, pelatihan, workshop, maupun seminar berada pada kategori tinggi. Dari hasil yang diperoleh, 60% responden menyatakan puas dan 40% menyatakan sangat puas terhadap dukungan yang diberikan oleh STIE Kasih Bangsa dalam aspek ini. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasa mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan profesional dan akademiknya. Dukungan yang diberikan institusi, baik dalam bentuk fasilitasi, izin belajar, maupun penyediaan informasi dan akses terhadap kegiatan peningkatan kompetensi, telah direspons positif

oleh para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di STIE Kasih Bangsa telah berjalan dengan baik dalam hal pengembangan kapasitas sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pendidikan dan pelayanan.

Lebih lanjut, tingginya tingkat kepuasan terhadap dukungan pengembangan kompetensi juga menunjukkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah menyadari pentingnya investasi pada peningkatan kemampuan tenaga kerja sebagai modal utama dalam menjaga daya saing institusi. Melalui partisipasi dalam pelatihan, workshop, atau seminar yang relevan, dosen dan tenaga kependidikan memperoleh pengetahuan baru, keterampilan praktis, serta wawasan yang dapat diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran maupun pengelolaan akademik. Peningkatan kompetensi ini pada akhirnya berdampak langsung terhadap mutu layanan pendidikan dan efisiensi kerja di lingkungan kampus. Meskipun hasil survei menunjukkan kecenderungan sangat positif, institusi tetap perlu menjaga konsistensi dalam memberikan dukungan yang merata dan berkelanjutan, serta memastikan bahwa program pengembangan kompetensi yang difasilitasi selalu relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan dan selaras dengan arah pengembangan STIE Kasih Bangsa ke depan.

4. Dukungan untuk Mengikuti Studi Tindak Lanjut



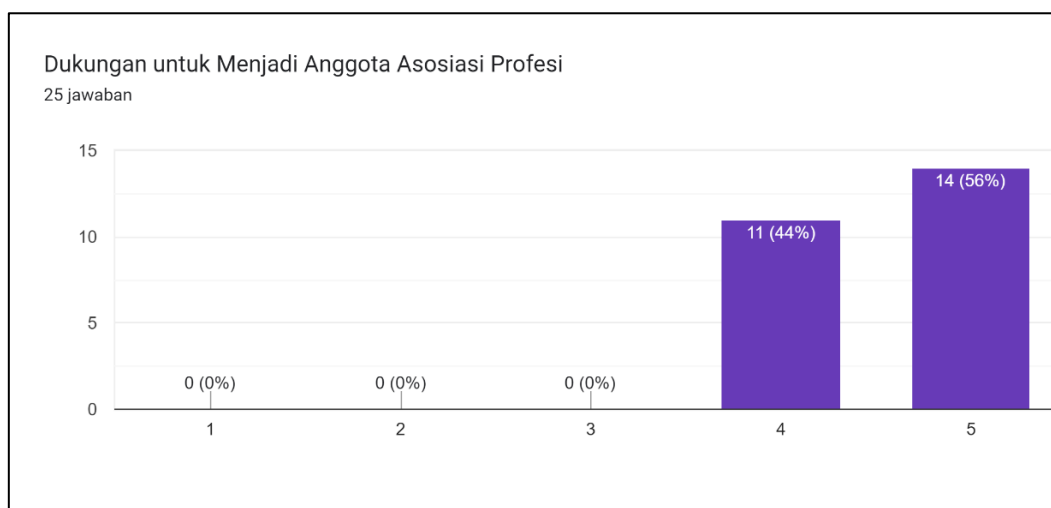
Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden, terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap dukungan institusi dalam mengikuti studi lanjut berada pada kategori sangat baik. Dari hasil pengumpulan data, 36% responden menyatakan puas dan 64% responden menyatakan sangat puas terhadap

dukungan yang diberikan STIE Kasih Bangsa dalam memfasilitasi pengembangan studi lanjutan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Persentase ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai menilai pihak manajemen telah memberikan perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualifikasi akademik dan profesionalisme pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian izin belajar, kebijakan fleksibilitas waktu, maupun dorongan moral dan administratif untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasil ini menggambarkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di STIE Kasih Bangsa telah diarahkan tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga pada pengembangan kapasitas individu dalam jangka panjang. Dukungan terhadap studi lanjut menjadi bentuk investasi institusi untuk meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap mutu kegiatan akademik dan layanan administrasi. Tingginya tingkat kepuasan juga menandakan bahwa kebijakan pengembangan karier dan peningkatan kualifikasi akademik telah diterapkan secara konsisten dan memberikan manfaat nyata bagi pegawai. Hal ini memperlihatkan adanya keselarasan antara visi institusi untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi dengan strategi pengelolaan SDM yang berorientasi pada pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Lebih jauh, tingginya apresiasi terhadap dukungan studi lanjut mencerminkan budaya organisasi yang menghargai peningkatan ilmu pengetahuan dan kompetensi profesional. Dosen yang melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi akan mampu memperkaya kegiatan pembelajaran dengan pendekatan ilmiah yang mutakhir, sedangkan tenaga kependidikan yang mengembangkan diri melalui pendidikan formal akan mampu meningkatkan efisiensi dan profesionalitas kerja dalam bidang administrasi. Meskipun hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, STIE Kasih Bangsa tetap perlu menjaga keberlanjutan program dukungan tersebut dengan memperluas kesempatan, menyediakan bantuan informasi, serta menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan dan tantangan masa depan. Dengan demikian, pengembangan SDM melalui studi lanjut dapat terus menjadi salah satu pilar utama dalam memperkuat kapasitas institusi dan meningkatkan daya saing STIE Kasih Bangsa di dunia pendidikan tinggi.

5. Dukungan untuk Menjadi Anggota Asosiasi Profesi

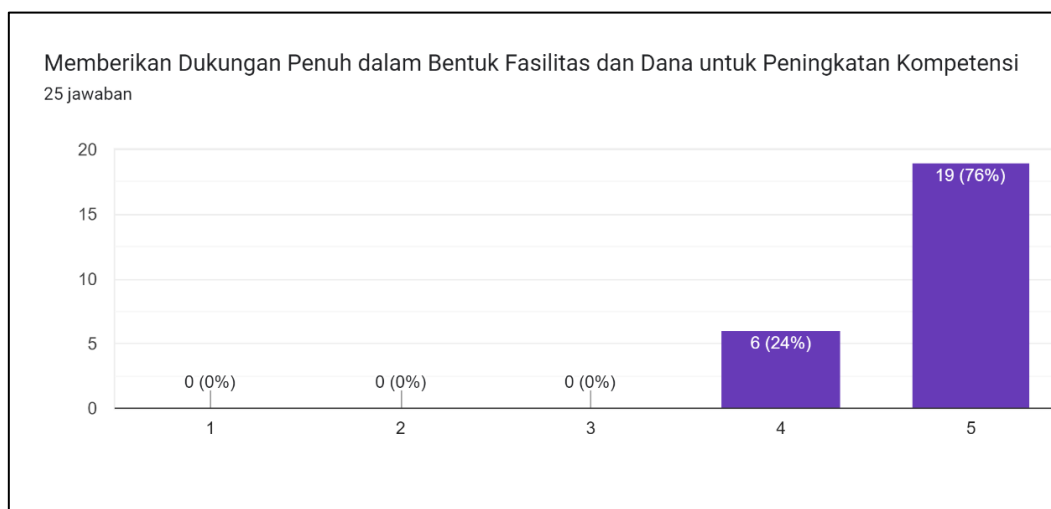


Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden, terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan, diperoleh gambaran bahwa tingkat kepuasan terhadap dukungan institusi dalam keikutsertaan sebagai anggota asosiasi profesi berada pada kategori sangat baik. Dari hasil survei, 44% responden menyatakan puas dan 56% menyatakan sangat puas terhadap dukungan yang diberikan oleh STIE Kasih Bangsa. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas civitas akademika menilai institusi memberikan perhatian dan dorongan yang memadai bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk terlibat aktif dalam organisasi profesi sesuai bidang keahliannya. Keterlibatan dalam asosiasi profesi merupakan bagian penting dari pengembangan karier dan kompetensi, karena memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memperluas jejaring, memperoleh pembaruan informasi, serta mengikuti perkembangan terkini dalam disiplin ilmu dan bidang kerja masing-masing.

Tingkat kepuasan yang tinggi ini juga menjadi indikasi bahwa STIE Kasih Bangsa telah mengelola sumber daya manusianya dengan memperhatikan aspek pengembangan profesional berkelanjutan. Dukungan institusi terhadap keanggotaan asosiasi profesi mencerminkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning*) dan penguatan identitas profesional. Melalui keikutsertaan dalam asosiasi profesi, tenaga pendidik dapat meningkatkan kapasitas akademik dan memperluas kontribusinya dalam komunitas ilmiah, sedangkan tenaga kependidikan dapat mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Walaupun tingkat kepuasan menunjukkan hasil yang positif, institusi tetap disarankan untuk terus memperkuat

fasilitasi—baik dalam bentuk dukungan administratif, finansial, maupun kebijakan—agar partisipasi dalam asosiasi profesi semakin luas dan mampu memberikan manfaat optimal bagi peningkatan kualitas SDM serta reputasi STIE Kasih Bangsa di tingkat nasional maupun regional.

6. Memberikan Dukungan Penuh dalam Bentuk Fasilitas dan Dana untuk Peningkatan Kompetensi

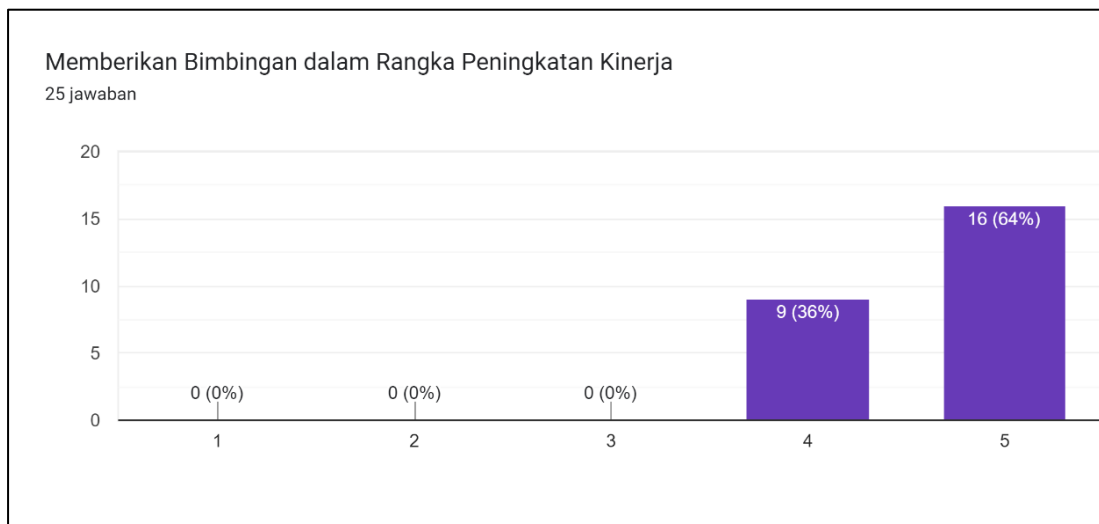


Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap pemberian dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan pendanaan untuk peningkatan kompetensi berada pada kategori sangat tinggi. Dari total responden, 24% menyatakan puas dan 76% menyatakan sangat puas terhadap kebijakan dan dukungan yang diberikan oleh STIE Kasih Bangsa. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasa bahwa institusi telah memberikan perhatian serius terhadap upaya pengembangan kemampuan profesional, baik melalui penyediaan fasilitas pelatihan, bantuan pembiayaan untuk kegiatan pengembangan diri, maupun dukungan logistik dalam mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Dukungan yang kuat ini menunjukkan komitmen manajemen STIE Kasih Bangsa dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Tingginya tingkat kepuasan ini juga memperlihatkan bahwa sistem pengelolaan SDM di STIE Kasih Bangsa telah berjalan dengan arah yang strategis, di mana investasi terhadap peningkatan kompetensi SDM dipandang sebagai bagian integral dari

peningkatan mutu institusi secara keseluruhan. Dukungan fasilitas dan pendanaan yang memadai tidak hanya membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus berkembang secara profesional, tetapi juga memperkuat motivasi, loyalitas, dan semangat kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya dukungan tersebut, pegawai dapat lebih mudah berpartisipasi dalam kegiatan akademik, pelatihan profesional, serta forum ilmiah yang relevan, sehingga kualitas pembelajaran dan layanan administrasi dapat terus ditingkatkan. Keberhasilan ini menjadi bukti nyata bahwa kebijakan pengembangan SDM di STIE Kasih Bangsa telah mampu menciptakan iklim kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

7. Memberikan Bimbingan dalam Rangka Peningkatan Kinerja

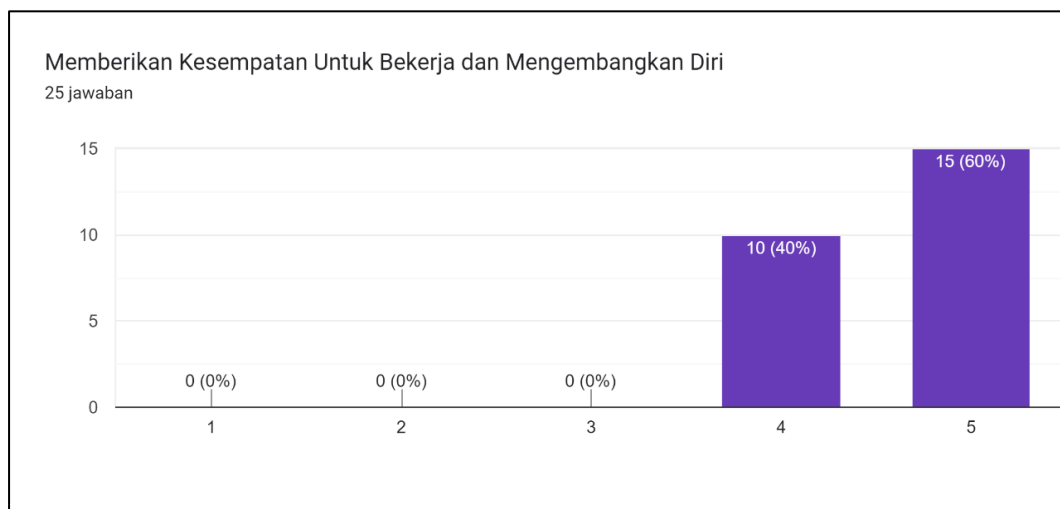


Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap pemberian bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil survei, 36% responden menyatakan puas dan 64% menyatakan sangat puas terhadap dukungan yang diberikan oleh STIE Kasih Bangsa dalam bentuk bimbingan, arahan, atau pendampingan untuk membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meningkatkan kualitas kerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses pembinaan dan pengawasan kinerja di lingkungan STIE Kasih Bangsa telah berjalan dengan baik dan mendapatkan apresiasi positif dari para pegawai. Pemberian bimbingan yang konsisten dan terarah menunjukkan bahwa institusi memiliki komitmen untuk tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga mendampingi setiap

individu agar dapat berkembang dan mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Lebih jauh, tingkat kepuasan yang tinggi ini menunjukkan bahwa pendekatan manajerial di STIE Kasih Bangsa telah menempatkan aspek pembinaan sebagai bagian penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Melalui bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan, koordinator program, atau atasan langsung, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan umpan balik konstruktif yang membantu mereka memperbaiki kinerja dan meningkatkan profesionalitas. Pola pendampingan yang baik juga menciptakan komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan bawahan, sehingga membangun budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka terhadap perbaikan. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan ini, diharapkan kualitas kinerja individu maupun unit kerja di STIE Kasih Bangsa dapat terus meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian mutu pendidikan dan efektivitas tata kelola institusi secara keseluruhan.

8. Memberikan Kesempatan Untuk Bekerja dan Mengembangkan Diri



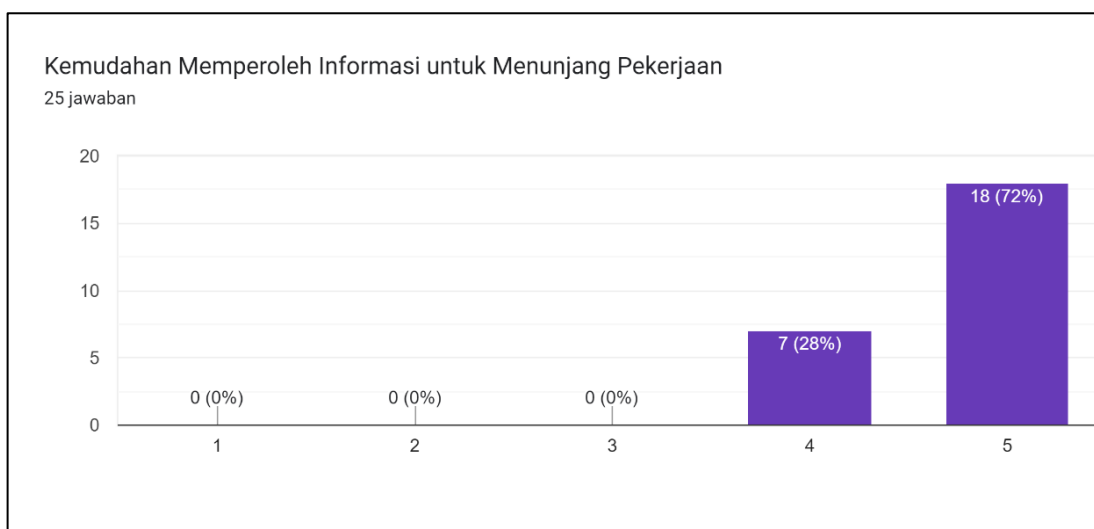
Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap pemberian kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri berada pada kategori tinggi. Dari total responden, 40% menyatakan puas dan 60% menyatakan sangat puas terhadap kebijakan dan dukungan yang diberikan oleh STIE Kasih Bangsa dalam memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi dan mengembangkan potensi dirinya. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menilai institusi telah memberikan kepercayaan, keleluasaan, serta dukungan yang

cukup untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Kesempatan untuk mengembangkan diri merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan loyalitas pegawai, sehingga hasil survei ini mencerminkan adanya pengelolaan SDM yang sehat dan berorientasi pada pemberdayaan individu.

Lebih lanjut, hasil ini menggambarkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada *employee empowerment* dan *capacity building*. Dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya diberi tanggung jawab dalam menjalankan tugas rutinnnya, tetapi juga difasilitasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi dan pengembangan karier. Pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri dapat diwujudkan melalui pelibatan dalam proyek-proyek institusional, kegiatan pelatihan, seminar, maupun penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dukungan seperti ini tidak hanya berdampak positif pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi antarunit dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta produktif.

Tingkat kepuasan yang tinggi juga menjadi indikator bahwa kebijakan pengelolaan SDM di STIE Kasih Bangsa telah berhasil menumbuhkan rasa percaya diri dan kepemilikan (*sense of belonging*) di kalangan pegawai. Dengan diberikan kesempatan yang luas untuk berkontribusi dan berkembang, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasa diakui keberadaannya serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi institusi. Namun demikian, agar tingkat kepuasan ini dapat terus dipertahankan, manajemen perlu memastikan bahwa kesempatan pengembangan diri diberikan secara merata dan berkelanjutan, serta selaras dengan kebutuhan dan potensi masing-masing individu. Pendekatan yang adaptif dan partisipatif dalam pengelolaan SDM seperti ini akan menjadi modal penting bagi STIE Kasih Bangsa untuk terus memperkuat kualitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan menjaga reputasi institusi sebagai perguruan tinggi yang progresif dan berorientasi pada pengembangan manusia.

9. Kemudahan Memperoleh Informasi Untuk Menunjang Pekerjaan



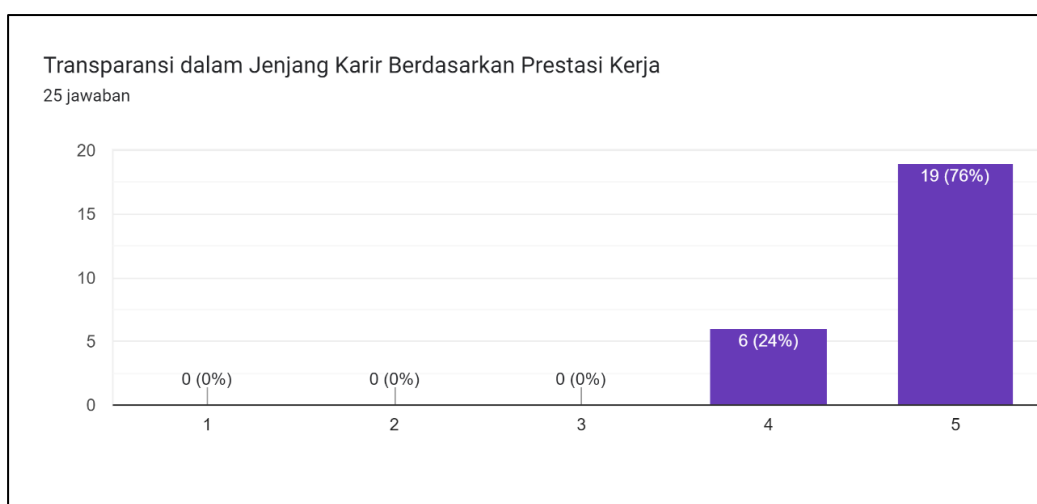
Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden, terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap kemudahan memperoleh informasi untuk menunjang pekerjaan berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh, 28% responden menyatakan puas, sementara 72% responden menyatakan sangat puas terhadap ketersediaan, keterbukaan, dan aksesibilitas informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem komunikasi dan distribusi informasi yang diterapkan oleh STIE Kasih Bangsa telah berjalan dengan baik, baik melalui jalur formal seperti surat edaran, rapat koordinasi, maupun melalui media digital seperti grup komunikasi, email, atau platform internal. Kemudahan memperoleh informasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja dan efisiensi organisasi, karena memastikan bahwa setiap individu memiliki pemahaman yang sama terhadap kebijakan, program, dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

Tingkat kepuasan yang tinggi juga menunjukkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah berhasil membangun sistem pengelolaan informasi yang terbuka dan responsif terhadap kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Arus informasi yang lancar memungkinkan terjadinya koordinasi yang baik antarunit kerja, mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Dosen dan tenaga kependidikan yang mudah memperoleh informasi akan lebih siap dalam menjalankan tanggung jawabnya, baik dalam kegiatan akademik, administrasi, maupun layanan kepada mahasiswa. Hal ini juga mencerminkan adanya budaya komunikasi organisasi yang positif, di mana pimpinan, staf, dan sivitas akademika dapat saling berbagi informasi secara cepat, relevan, dan akurat untuk mendukung pencapaian tujuan institusi.

Lebih jauh, hasil survei ini memperlihatkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi secara optimal dalam mendukung aktivitas kerja

di lingkungan kampus. Penggunaan sistem komunikasi digital yang efektif tidak hanya meningkatkan akses terhadap informasi, tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan lembaga. Namun demikian, untuk menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan ini, manajemen perlu terus memperbarui sistem informasi dan memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki akses yang setara terhadap sumber informasi penting. Selain itu, peningkatan kapasitas literasi digital bagi seluruh pegawai juga perlu menjadi perhatian, agar proses penyebaran dan pemanfaatan informasi dapat dilakukan secara maksimal. Dengan demikian, kemudahan memperoleh informasi tidak hanya menjadi indikator kepuasan kerja, tetapi juga menjadi landasan bagi terciptanya tata kelola institusi yang modern, efisien, dan adaptif terhadap perubahan.

10. Transapransi dalam Jenjang Karir Berdasarkan Prestasi Kerja

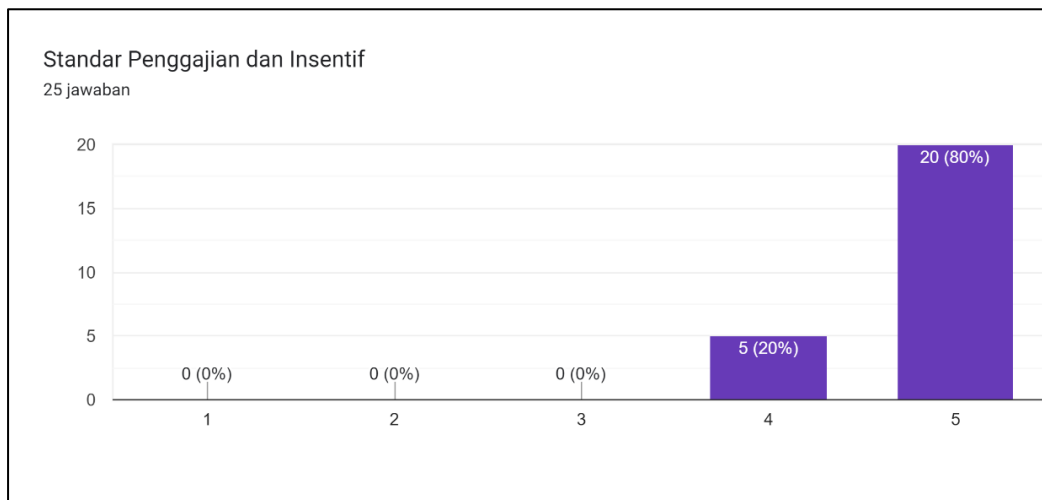


Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap transparansi dalam jenjang karier berdasarkan prestasi kerja berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil yang diperoleh, 24% responden menyatakan puas dan 76% responden menyatakan sangat puas terhadap kebijakan dan pelaksanaan sistem jenjang karier di lingkungan STIE Kasih Bangsa. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai proses penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilakukan secara terbuka, objektif, serta berlandaskan pada kinerja nyata dan kontribusi individu terhadap institusi. Transparansi dalam sistem karier menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berkaitan langsung dengan rasa keadilan, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai terhadap lembaga.

Tingginya tingkat kepuasan ini mencerminkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah berhasil menciptakan mekanisme pembinaan dan pengembangan karier yang jelas serta dapat diakses oleh seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara terukur dan berbasis kinerja nyata memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa setiap upaya dan pencapaian mereka dihargai secara proporsional. Hal ini juga memperlihatkan adanya komitmen institusi untuk mendorong budaya kerja yang kompetitif, profesional, dan berorientasi pada hasil (*performance-based culture*). Bagi dosen, sistem karier yang transparan membuka peluang untuk memperoleh pengakuan akademik dan jabatan fungsional yang sesuai dengan kompetensi dan produktivitasnya. Sementara bagi tenaga kependidikan, kejelasan jalur karier menjadi faktor pendorong untuk terus meningkatkan kinerja dan tanggung jawab dalam mendukung operasional kampus.

Lebih jauh, hasil survei ini menunjukkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah menerapkan prinsip meritokrasi dalam pengelolaan SDM, di mana setiap pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang berdasarkan prestasi, bukan atas dasar subjektivitas. Kondisi ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang sehat dan kompetitif, tetapi juga memperkuat citra institusi sebagai lembaga yang menjunjung tinggi profesionalisme dan keadilan. Meski hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, manajemen tetap perlu mempertahankan serta memperkuat mekanisme evaluasi kinerja agar proses penilaian dan promosi karier tetap konsisten, transparan, dan relevan dengan dinamika perkembangan dunia pendidikan tinggi. Dengan menjaga keseimbangan antara transparansi, objektivitas, dan penghargaan atas prestasi kerja, STIE Kasih Bangsa dapat terus mendorong motivasi, produktivitas, dan loyalitas seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya secara berkelanjutan.

11. Standar Penggajian dan Insentif



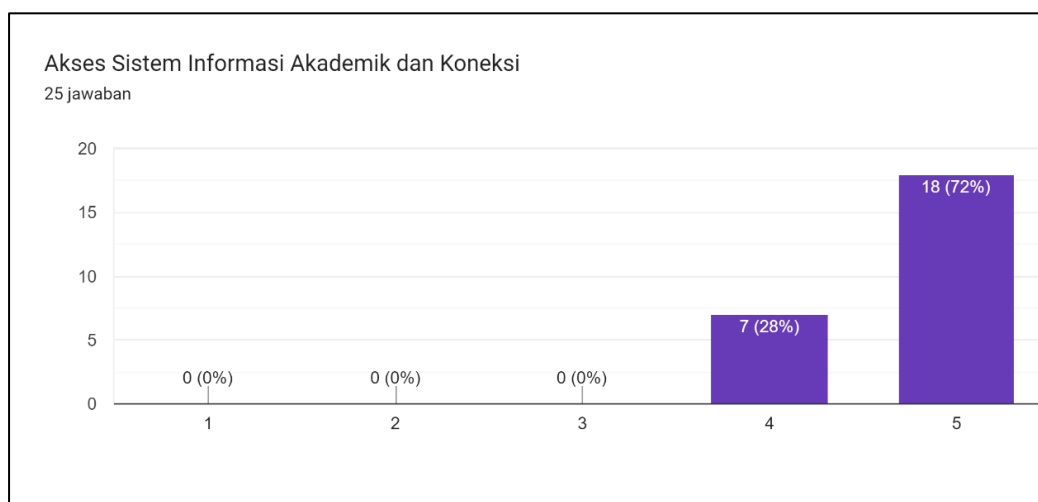
Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap standar penggajian dan insentif berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil survei, 20% responden menyatakan puas, sedangkan 80% responden menyatakan sangat puas terhadap kebijakan penggajian dan pemberian insentif di STIE Kasih Bangsa. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menilai sistem kompensasi yang diterapkan lembaga telah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan. Tingginya tingkat kepuasan juga menandakan bahwa pengelolaan kompensasi telah memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan, dan transparansi, yang merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Lebih jauh, tingkat kepuasan yang sangat tinggi ini mencerminkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah berhasil membangun sistem remunerasi yang kompetitif dan berorientasi pada penghargaan terhadap kinerja. Kebijakan penggajian yang proporsional dan pemberian insentif berbasis prestasi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga berperan penting dalam menjaga motivasi kerja dan loyalitas terhadap institusi. Bagi tenaga pendidik, sistem insentif dapat menjadi dorongan untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara bagi tenaga kependidikan, kejelasan dalam sistem gaji dan tunjangan memberikan rasa aman serta kepastian dalam menjalankan tugas administratif dan pelayanan kampus. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen STIE Kasih Bangsa telah menempatkan kesejahteraan pegawai

sebagai prioritas strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Selain itu, hasil survei ini menunjukkan bahwa kebijakan penggajian dan insentif di STIE Kasih Bangsa tidak hanya berfungsi sebagai alat kompensasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan profesionalisme pegawai. Dengan memberikan penghargaan yang layak dan berbasis kinerja, lembaga mampu menciptakan budaya kerja yang kompetitif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Meski demikian, untuk menjaga tingkat kepuasan ini tetap tinggi, institusi perlu terus melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penggajian agar tetap relevan dengan perkembangan ekonomi, kebijakan pendidikan tinggi, serta standar pasar kerja di sektor pendidikan. Transparansi dalam penyusunan kebijakan remunerasi dan konsistensi dalam penerapannya akan menjadi kunci untuk mempertahankan kepercayaan dan komitmen seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kemajuan STIE Kasih Bangsa.

12. Akses Sistem Informasi Akademik dan Koneksi



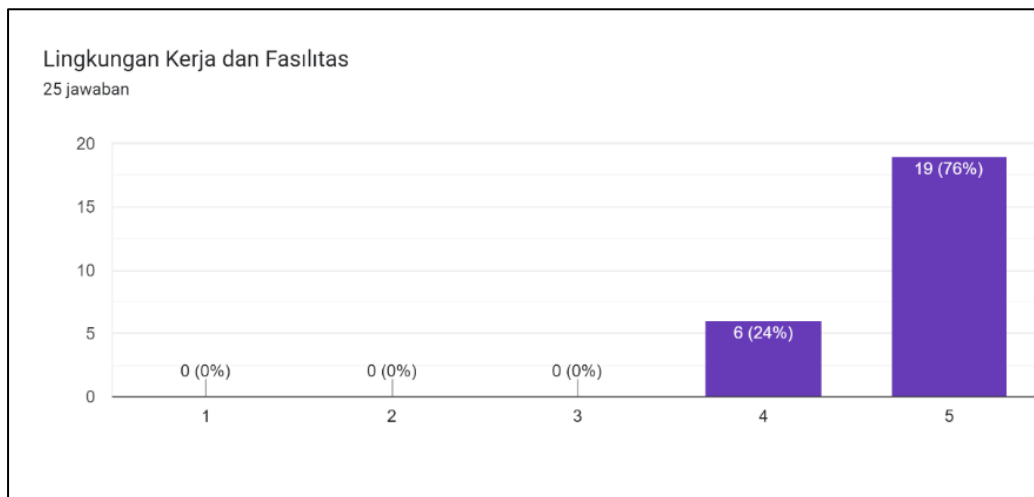
Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap akses sistem informasi akademik dan koneksi jaringan berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan data, 28% responden menyatakan puas dan 72% responden menyatakan sangat puas terhadap ketersediaan dan kemudahan penggunaan sistem informasi yang mendukung pelaksanaan tugas akademik maupun administrasi di STIE Kasih Bangsa. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menilai sistem informasi akademik telah berfungsi dengan baik dan memberikan

kemudahan dalam mengakses data, mengelola kegiatan perkuliahan, serta menjalankan proses administrasi secara efisien. Koneksi jaringan yang stabil juga menjadi faktor penting yang menunjang kelancaran pekerjaan, terutama di era digitalisasi pendidikan yang menuntut akses cepat dan akurat terhadap berbagai sumber informasi.

Tingginya tingkat kepuasan ini menunjukkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah berinvestasi dengan tepat dalam pengembangan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang aktivitas akademik dan operasional kampus. Penerapan sistem informasi akademik yang terintegrasi memungkinkan dosen untuk mengelola nilai, presensi, serta bahan ajar dengan lebih efektif, sementara tenaga kependidikan dapat melaksanakan proses administrasi akademik dan pelayanan mahasiswa secara efisien. Koneksi jaringan yang baik juga memungkinkan terjadinya kolaborasi antarunit kerja dan memperlancar pertukaran data internal. Keberhasilan ini mencerminkan komitmen institusi dalam mendukung transformasi digital di lingkungan kampus, serta menegaskan pentingnya teknologi sebagai fondasi bagi peningkatan mutu pelayanan pendidikan tinggi.

Selain itu, hasil survei ini juga memperlihatkan bahwa kemudahan akses terhadap sistem informasi akademik berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki akses cepat dan mudah terhadap data akademik dapat bekerja dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan administratif, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Meskipun tingkat kepuasan yang diperoleh sudah sangat tinggi, manajemen tetap perlu melakukan pemeliharaan sistem secara berkala dan memperbarui infrastruktur jaringan agar tetap andal dan relevan dengan kebutuhan pengguna. Peningkatan kapasitas literasi digital bagi seluruh pegawai juga penting dilakukan untuk memastikan sistem dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan demikian, STIE Kasih Bangsa dapat terus mempertahankan kualitas layanan berbasis teknologi informasi yang efektif, modern, dan mendukung tercapainya tujuan institusional dalam bidang akademik maupun manajerial

13. Lingkungan Kerja dan Fasilitas

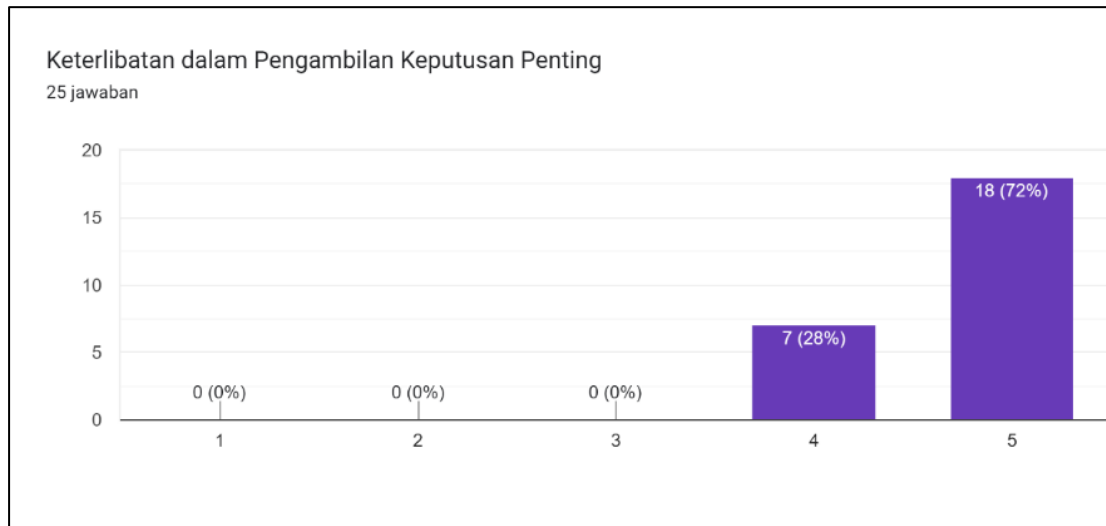


Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja dan fasilitas berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil survei, 24% responden menyatakan puas, sedangkan 76% responden menyatakan sangat puas terhadap kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh STIE Kasih Bangsa. Hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa nyaman dan didukung oleh sarana serta prasarana yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi, kenyamanan, dan motivasi kerja, baik bagi tenaga pendidik dalam kegiatan belajar mengajar maupun bagi tenaga kependidikan dalam menjalankan fungsi administratif dan pelayanan.

Tingginya tingkat kepuasan tersebut juga menunjukkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah berhasil menciptakan atmosfer kerja yang positif dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai. Penyediaan fasilitas yang baik—seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan pendukung yang memadai, serta lingkungan kampus yang bersih dan tertata—mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, hubungan kerja yang baik antarpegawai serta dukungan manajemen terhadap pemeliharaan fasilitas turut memperkuat rasa memiliki dan kebersamaan di lingkungan institusi. Meskipun demikian, agar tingkat kepuasan ini dapat terus dipertahankan, perlu dilakukan evaluasi dan peningkatan fasilitas secara berkala sesuai perkembangan kebutuhan. Dengan menjaga kualitas lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas, STIE Kasih Bangsa dapat terus

memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal serta memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan mutu lembaga.

14. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Penting

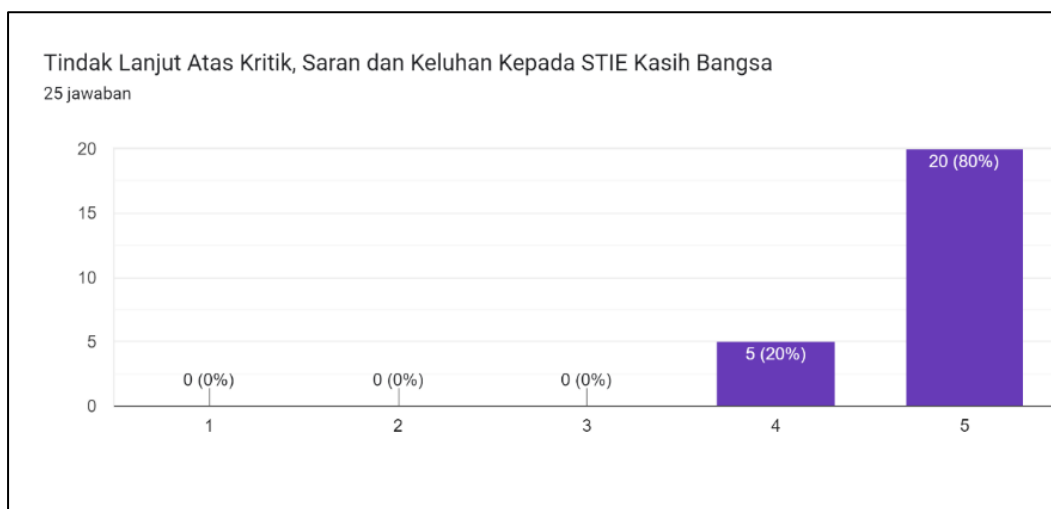


Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden—terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan—menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap keterlibatan dalam pengambilan keputusan penting berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil survei, 35% responden menyatakan puas dan 65% responden menyatakan sangat puas, yang berarti mayoritas pegawai merasa dilibatkan secara aktif dalam proses perencanaan maupun penentuan kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pengembangan institusi. Hasil ini menggambarkan bahwa STIE Kasih Bangsa telah menerapkan pendekatan manajerial yang partisipatif, di mana suara dan aspirasi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan dihargai sebagai bagian penting dari proses pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi, tetapi juga mendorong munculnya inisiatif, tanggung jawab, dan komitmen dalam mencapai tujuan bersama.

Tingkat kepuasan yang tinggi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di STIE Kasih Bangsa telah berkembang ke arah yang lebih terbuka, kolaboratif, dan komunikatif. Melibatkan dosen dan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, kepercayaan terhadap pimpinan, serta keharmonisan hubungan antarpegawai. Praktik ini juga menunjukkan bahwa manajemen institusi menghargai

keberagaman pandangan dan keahlian yang dimiliki setiap individu dalam menentukan arah kebijakan kampus. Meski hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik, penting bagi lembaga untuk terus memperkuat mekanisme partisipasi pegawai melalui forum diskusi, rapat terbuka, atau sistem umpan balik yang transparan. Dengan menjaga partisipasi aktif seluruh elemen sivitas akademika, STIE Kasih Bangsa dapat terus membangun tata kelola yang demokratis, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas lembaga secara berkelanjutan.

15. Tindak Lanjut Atas Kritik, Saran dan Keluhan STIE Kasih Bangsa



Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang diikuti oleh 25 responden terdiri atas 16 dosen dan 9 tenaga kependidikan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap keterlibatan dalam pengambilan keputusan penting berada pada kategori tinggi. Berdasarkan data, 65% responden menyatakan puas dan 35% responden menyatakan sangat puas, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasa telah diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penentuan kebijakan dan keputusan strategis di lingkungan STIE Kasih Bangsa. Hasil ini menggambarkan bahwa sistem manajerial di institusi ini telah membuka ruang dialog dan komunikasi dua arah antara pimpinan dengan staf, baik dalam konteks akademik maupun administratif. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu faktor penting yang mendorong rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga, sekaligus meningkatkan motivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam pelaksanaan program dan kegiatan kampus.

Tingkat kepuasan yang tinggi ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi di STIE Kasih Bangsa telah berjalan dengan prinsip partisipatif, di

mana setiap individu merasa suaranya memiliki arti dan dipertimbangkan dalam proses kebijakan. Melalui pelibatan aktif tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, keputusan yang dihasilkan menjadi lebih representatif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan lapangan. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas kerja, harmonisasi hubungan antarpegawai, serta kepercayaan terhadap kepemimpinan institusi. Meskipun demikian, proporsi responden yang “puas” masih lebih besar daripada yang “sangat puas”, sehingga perlu terus dilakukan upaya peningkatan kualitas komunikasi dan mekanisme partisipasi. Pimpinan dapat memperkuat hal ini melalui forum rutin, tim kerja kolaboratif, atau sistem aspirasi terbuka agar keterlibatan pegawai semakin optimal dan keputusan yang diambil semakin inklusif serta berdampak luas bagi pengembangan STIE Kasih Bangsa ke depan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Survei kepuasan Tenaga pendidik dan kependidikan STIE Kasih Bangsa tahun 2025 diisi oleh 25 responden yang terdiri dari dosen sebanyak 16 dan tenaga kependidikan sebanyak 9 responden.
2. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyatakan bahwa sistem seleksi, rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan telah sesuai dengan keahlian
3. Berdasarkan hasil survei Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyatakan bahwa rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan telah dilakukan secara transparan.
4. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan dukungan untuk mengikuti kursus atau kepelatihan atau Workshop atau seminar yang relevan untuk peningkatan kompetensi yang sesuai dengan keahlian.
5. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan dukungan untuk mengikuti Studi Tindak Lanjut.
6. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan dukungan untuk menjadi anggota asosiasi profesi.
7. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi yang diperlukan
8. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja.
9. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri.
10. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa informasi yang diperoleh untuk menunjang pekerjaan dapat diakses dengan mudah.
11. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah melakukan transparansi dalam jenjang karir berdasarkan prestasi kerja.
12. Berdasarkan hasil survei Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang

menyatakan bahwa Standar penggajian dan insentif yang diberikan STIE Kasih Bangsa telah sesuai. 13. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan kependidikan yang menyatakan bahwa akses sistem informasi akademik dan koneksi dapat dengan mudah diakses.

13. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan kependidikan yang menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa Telah sesuai dalam memberikan layanan terkait lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan.
14. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan kependidikan yang menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam pengambilan keputusan yang penting.
15. Berdasarkan hasil survei tenaga pendidik dan kependidikan yang menyatakan bahwa STIE Kasih Bangsa telah memberikan tindak lanjut atas kritik, saran dan keluhan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2025 yang menunjukkan tingkat kepuasan tinggi pada hampir seluruh aspek pengelolaan SDM, dapat disimpulkan bahwa secara umum STIE Kasih Bangsa telah memiliki sistem pengelolaan SDM yang baik, transparan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi pegawai. Meskipun demikian, untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas manajemen SDM ke depan, diperlukan sejumlah langkah strategis yang berfokus pada *continuous improvement*, pemberdayaan pegawai, serta penyesuaian terhadap dinamika dunia pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

1. Penguatan Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan Karier

STIE Kasih Bangsa perlu terus memastikan bahwa proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dilakukan secara transparan, berbasis kompetensi, dan sesuai keahlian. Penguatan prosedur seleksi yang objektif serta pembaruan deskripsi jabatan (job description) yang relevan dengan kebutuhan institusi akan menjaga kualitas SDM yang direkrut. Selain itu, perlu diterapkan peta jalur karier (career path mapping) yang jelas bagi setiap pegawai agar mereka memiliki panduan pengembangan diri yang terarah. Transparansi dalam promosi jabatan, yang telah mendapat apresiasi tinggi dalam survei, tetap harus dijaga melalui sistem evaluasi kinerja yang berbasis prestasi kerja dan indikator objektif.

2. Peningkatan Kompetensi dan Dukungan Profesional

Hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap dukungan pelatihan, seminar, studi lanjut, dan partisipasi dalam asosiasi profesi. Untuk mempertahankan hal tersebut, STIE Kasih Bangsa disarankan untuk menyusun program pengembangan kompetensi jangka menengah dan panjang yang berorientasi pada kebutuhan institusi serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Program pelatihan dapat dikembangkan dengan model *blended learning*, pelatihan internal berbasis mentor, serta kerja sama eksternal dengan lembaga profesional. Selain itu, perlu diberikan alokasi anggaran yang terencana dan berkelanjutan untuk mendukung studi lanjut, riset, dan sertifikasi profesional bagi dosen serta tenaga kependidikan.

3. Optimalisasi Sistem Informasi dan Infrastruktur Kerja

Tingginya tingkat kepuasan terhadap akses sistem informasi akademik dan koneksi jaringan menunjukkan bahwa infrastruktur digital di STIE Kasih Bangsa telah berfungsi baik. Namun, agar keberlanjutan mutu tetap terjaga, direkomendasikan untuk memperkuat tata kelola teknologi informasi, termasuk pemeliharaan sistem, peningkatan keamanan data, serta pelatihan literasi digital bagi seluruh pegawai. Di sisi lain, aspek lingkungan kerja dan fasilitas fisik juga perlu terus diperhatikan melalui pemeliharaan berkala, penataan ruang kerja ergonomis, dan penyediaan sarana pendukung yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan akademik dan administratif.

4. Penguatan Keterlibatan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan

Hasil survei menunjukkan kepuasan tinggi terhadap keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Untuk memperkuat aspek ini, STIE Kasih Bangsa disarankan untuk membangun mekanisme partisipasi yang lebih sistematis dan inklusif, seperti forum komunikasi rutin antara pimpinan dan staf, sistem saran dan aspirasi berbasis digital, serta pembentukan *working group* atau tim ad hoc dalam setiap kebijakan strategis kampus. Langkah ini akan memperkuat rasa memiliki, meningkatkan kepercayaan terhadap pimpinan, dan mendorong munculnya inovasi dari seluruh lapisan organisasi.

5. Pemeliharaan Kesejahteraan dan Sistem Kompensasi

Dengan 80% responden merasa sangat puas terhadap standar penggajian dan insentif, STIE Kasih Bangsa telah menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan pegawainya. Namun, agar sistem kompensasi tetap kompetitif, perlu dilakukan

peninjauan berkala terhadap struktur gaji dan tunjangan, disesuaikan dengan inflasi, beban kerja, dan standar pasar pendidikan tinggi. Selain itu, pemberian insentif non-finansial, seperti penghargaan prestasi, fleksibilitas kerja, serta dukungan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dapat menjadi strategi tambahan untuk menjaga motivasi dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

6. Penguatan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Kepuasan tinggi di berbagai aspek mencerminkan budaya kerja yang positif di STIE Kasih Bangsa. Untuk menjaga dan memperkuat hal ini, institusi perlu menumbuhkan budaya organisasi berbasis kolaborasi, integritas, dan inovasi, serta memastikan kepemimpinan di setiap level menjalankan prinsip *servant leadership*—yaitu memimpin dengan memberi teladan, mendengarkan aspirasi, dan mendorong potensi bawahan. Program pengembangan kepemimpinan (*leadership development program*) dapat diadakan secara rutin untuk memastikan kesinambungan nilai-nilai profesionalisme dan pelayanan dalam lingkungan kerja.