

**LAPORAN KEGIATAN
KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN
PENGELOLAAN SDM
2022-2023**



**GUGUS MUTU PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA**

Halaman Pengesahan

1. Judul : Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM 2022-2023
2. Pelaksana GMP
 - a. Nama Lengkap : Dr. E. Didik Subiyanto, S.E., M.M
 - b. NIDN : 0506096702
 - c. Jabatan Struktural : GMP
 - d. Program Studi : Manajemen
 - e. Fakultas/Direktorat : FE
 - f. HP : 08994110194
 - g. Alamat email : didiks@ustjogja.ac.id
3. Tempat Kegiatan : Prodi Manajemen
4. Waktu Kegiatan : Tahun Ajaran 2022 – 2023

Yogyakarta, 17 Juli 2023

Mengesahkan,
Ketua Program Studi Manajemen

GMP Prodi Manajemen



Nonik Kusuma Ningrum, S.E., M.Sc
NIDN : 0526088701

Dr. E. Didik Subiyanto, S.E., M.M
NIDN: 0506096702

A. Latar Belakang

Tenaga kependidikan merupakan elemen penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi. Keberhasilan penyelenggaraan kegiatan akademik maupun non-akademik tidak terlepas dari peran tenaga kependidikan dalam berbagai aspek layanan administrasi, keuangan, logistik, dan manajemen sumber daya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, transparan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi sangat diperlukan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Untuk menjamin efektivitas pengelolaan SDM, institusi perlu secara berkala melakukan evaluasi terhadap kepuasan tenaga kependidikan terhadap berbagai layanan yang diterima, seperti layanan administrasi kepegawaian, pengembangan karier, pelatihan, sistem penilaian kinerja, hingga pemberian insentif. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan menjadi indikator penting dalam mengukur kualitas tata kelola SDM dan sebagai dasar dalam perbaikan sistem manajerial.

Laporan ini disusun berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan SDM pada tahun 2022–2023. Tujuannya adalah untuk memperoleh masukan yang objektif dan konstruktif mengenai persepsi, kebutuhan, dan harapan tenaga kependidikan terhadap sistem layanan SDM yang ada. Diharapkan hasil laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan mutu layanan pengelolaan SDM, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih baik, adil, dan mendukung pencapaian visi institusi.

B. Tujuan

Adapun tujuan dari evaluasi ini yaitu mengukur tingkat kepuasan Tendik atas layanan yang disediakan oleh UST, dengan harapan untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang semakin berkualitas dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan Tendik dalam arti luas.

C. Dasar Hukum

Surat Keputusan Rektor Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa No.61/UST/Kep/Rek/V/2021 tentang Gugus Mutu Prodi antar waktu tahun 2021 di

lingkungan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

D. Ruang Lingkup

Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

E. Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan Tahun Ajaran 2022 – 2023

F. Metode Penelitian

Statistik *Program for Social Science* (SPSS) digunakan untuk analisis data dan penyajiannya baik dengan table, grafik, dan deskriptif. Analisis deskriptif adalah gambaran tentang distribusi jawaban responden baik secara absolut maupun persentase. Selain itu penelitian ini juga dapat memberikan informasi tentang mean jawaban responden.

G. Pembahasan

Pada tabel berikut adalah hasil olah data dengan SPSS yang memberikan informasi tentang rata-rata untuk masing-masing item dalam kuesioner dengan skala 1 sampai dengan 4 “Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Manajemen: Tata Kelola, dan Tata Pamong”:

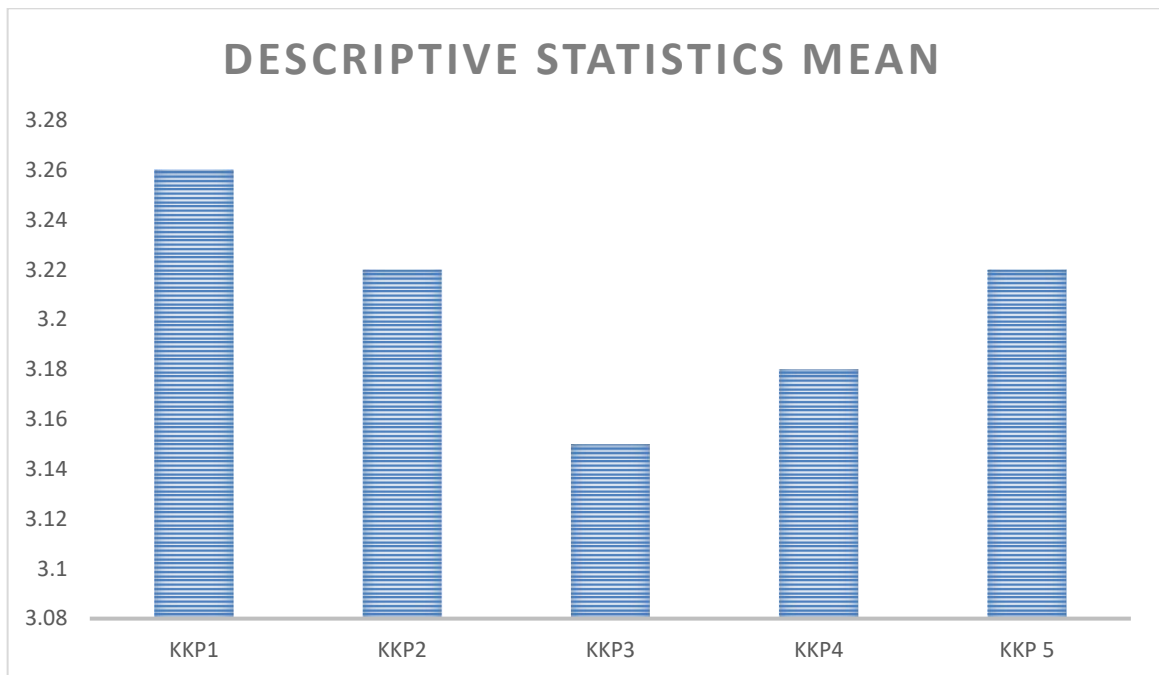
Tabel 1: Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM

Descriptive Statistics					
Indikator					Kategori
Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM	N	Minimum	Maximum	Mean	
KKP_SDM1	9	3	4	3.26	Sangat Baik
KKP_SDM2	9	2	4	3.22	Sangat Baik
KKP_SDM3	9	2	4	3.15	Sangat Baik
KKP_SDM4	9	1	4	3.18	Sangat Baik
KKP_SDM5	9	3	4	3.22	Sangat Baik
Pengembangan Diri					

Descriptive Statistics					
Indikator					Kategori
Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM	N	Minimum	Maximum	Mean	
KD1	9	1	4	3.82	Sangat Baik
KD2	9	1	4	3.81	Sangat Baik
KD3	9	1	4	3.93	Sangat Baik
KD4	9	1	4	3.84	Sangat Baik
KD5	9	1	4	3.78	Sangat Baik
KD6	9	1	4	3.92	Sangat Baik
KD7	9	1	4	3.83	Sangat Baik
KD8	9	1	4	3.94	Sangat Baik
KD9	9	1	4	3.65	Sangat Baik
Suasana Kerja					
SK1	9	3	4	3.33	Sangat Baik
SK2	9	3	4	3.44	Sangat Baik
SK3	9	3	4	3.33	Sangat Baik
SK4	9	3	4	3.22	Sangat Baik
SK5	9	3	4	3.22	Sangat Baik
Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial					
KKS1	9	3	4	3.65	Sangat baik
KKS2	9	3	4	3.35	Sangat baik
KKS3	9	2	4	3.95	Sangat Baik
KKS4	9	3	4	3.20	Sangat Baik
KKS5	9	2	4	3.85	Sangat Baik
KKS6	9	2	4	3.76	Sangat Baik
KKS7	9	3	4	3.09	Baik

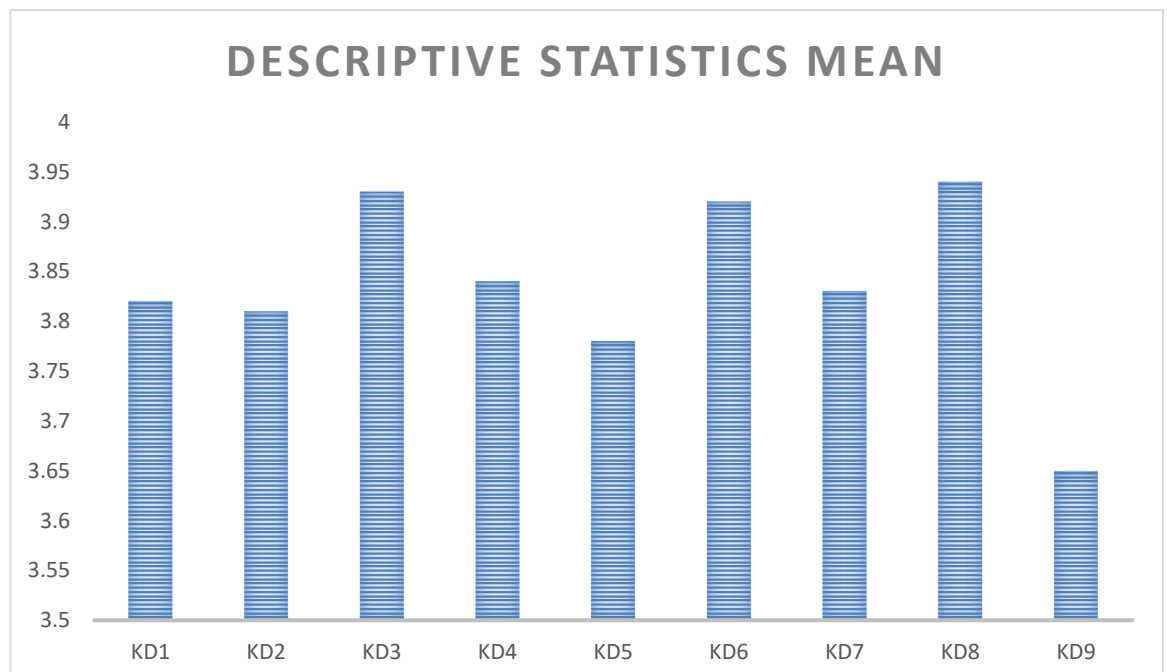
Selanjutnya disajikan juga hasil olah data berdasarkan tingkat rata-rata dengan skala 1 sampai dengan 4, dalam bentuk diagram batang pada gambar berikut:

1. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM



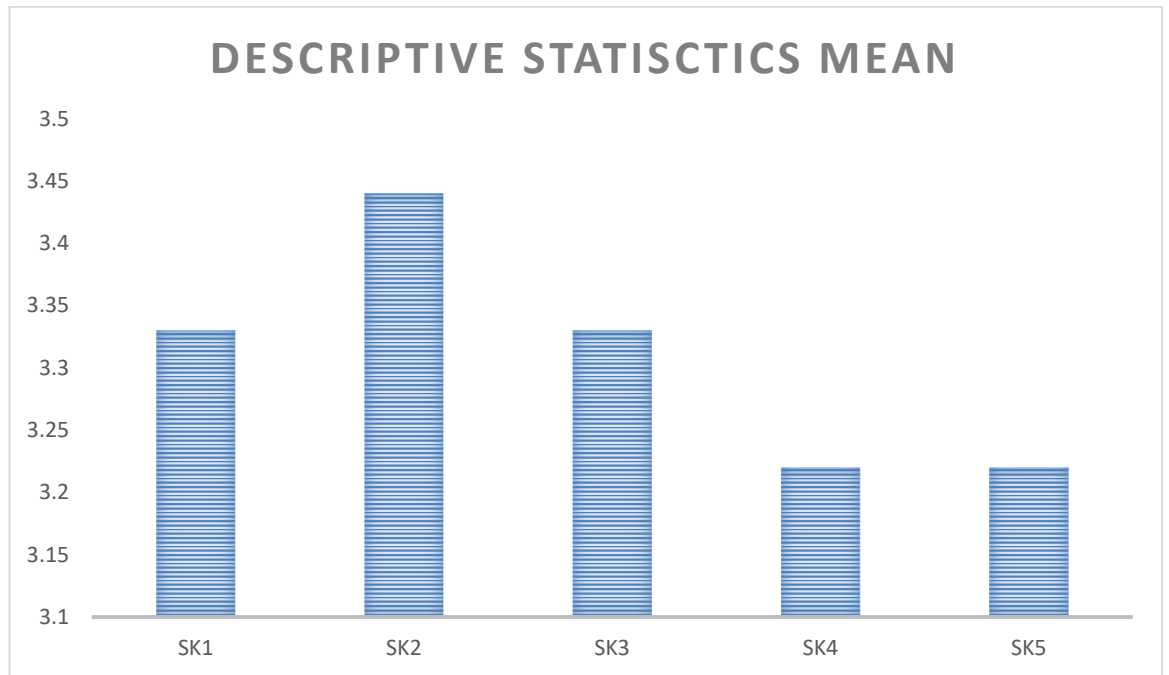
Gambar 1: Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM

2. Pengembangan Diri



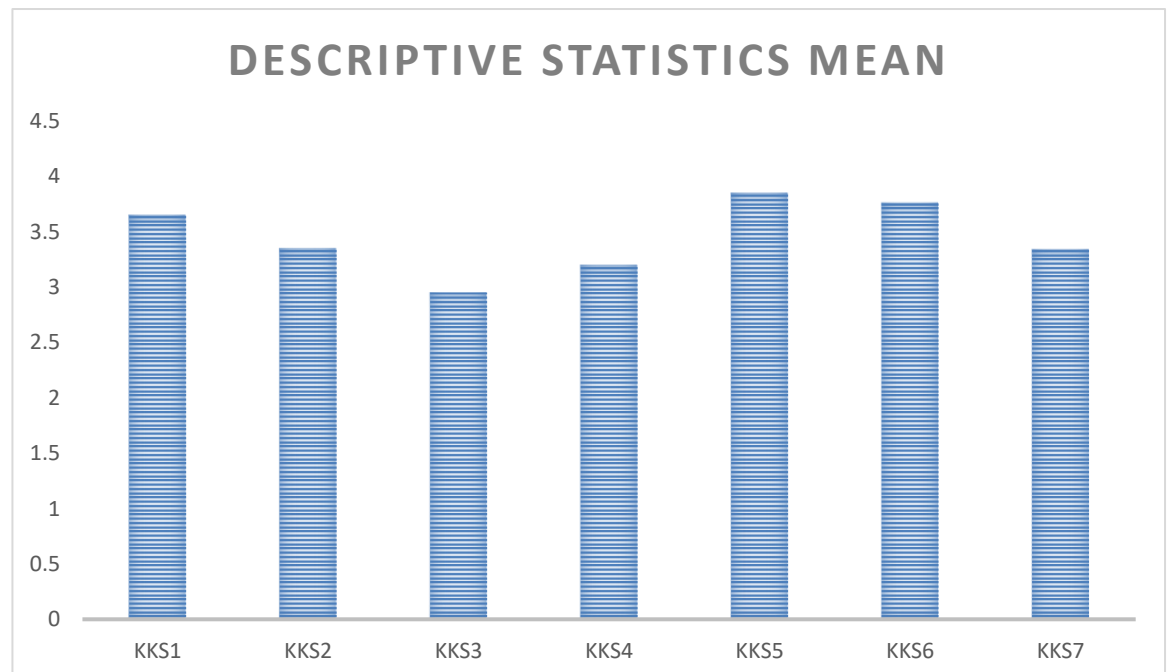
Gambar 2: Pengembangan Diri

3. Suasana Kerja



Gambar 3: Suasana Kerja

4. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial



Gambar 4: Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan SDM tahun akademik 2022–2023 di Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, secara umum seluruh indikator yang dinilai berada pada kategori "Sangat Baik". Hal ini mencerminkan bahwa layanan pengelolaan SDM telah berjalan dengan baik dan sesuai harapan tenaga kependidikan. Aspek yang mendapat nilai tertinggi adalah pengembangan diri, menunjukkan bahwa institusi telah memberikan dukungan yang memadai dalam peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kependidikan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata yang relatif lebih rendah, terutama pada aspek kebijakan SDM dan kesejahteraan sosial, yang menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan lebih lanjut.

Dengan demikian, institusi perlu melakukan langkah-langkah strategis untuk mempertahankan indikator yang telah mencapai hasil optimal, sekaligus meningkatkan aspek yang dinilai masih kurang. Evaluasi berkala, pelibatan aktif tenaga kependidikan dalam penyusunan kebijakan, serta peningkatan layanan kesejahteraan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, adil, dan berorientasi pada pengembangan SDM secara berkelanjutan.

I. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil survei, disarankan agar institusi terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan pengelolaan SDM, terutama pada aspek yang telah memperoleh kategori "Sangat Baik" seperti pengembangan diri. Program pelatihan, workshop, dan pengembangan kapasitas lainnya perlu terus dilaksanakan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata tenaga kependidikan agar tetap relevan dan berdampak positif.

Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap indikator-indikator yang menunjukkan skor relatif lebih rendah, seperti pada kebijakan SDM dan kesejahteraan sosial. Langkah-langkah strategis seperti peningkatan komunikasi kebijakan, penyediaan fasilitas kesehatan tambahan, dukungan sosial, serta sistem insentif yang adil

dan transparan akan sangat membantu dalam meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan. Disarankan pula untuk mengadakan survei lanjutan dan forum diskusi secara periodik guna menjaring aspirasi dan mengukur efektivitas dari perbaikan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan SDM tahun 2022–2023 di Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar aspek layanan telah dinilai dalam kategori “Sangat Baik”. Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan lainnya, seperti pada aspek kebijakan pengelolaan SDM (KKP_SDM4) dan kesejahteraan sosial (KKS4 dan KKS7). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal sosialisasi kebijakan, penyempurnaan sistem kesejahteraan, serta penguatan pemahaman dan keterlibatan tenaga kependidikan dalam proses manajerial. Di sisi lain, aspek pengembangan diri yang mendapat skor tinggi perlu terus dipertahankan dengan program pelatihan yang berkelanjutan.

Sebagai tindak lanjut, institusi disarankan untuk melakukan evaluasi kebijakan SDM secara menyeluruh dan melibatkan tenaga kependidikan dalam penyusunan serta sosialisasinya. Pengembangan diri tenaga kependidikan juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan berbasis kebutuhan, terutama yang mendukung peran mereka dalam era digital. Selain itu, peningkatan layanan kesejahteraan seperti dukungan sosial dan fasilitas kesehatan dapat menjadi fokus pengembangan berikutnya. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala, disertai dengan forum diskusi terbuka, akan sangat membantu dalam menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.