

**LAPORAN KEGIATAN
TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
LAYANAN PENGELOLAAN SDM
2020-2021**



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

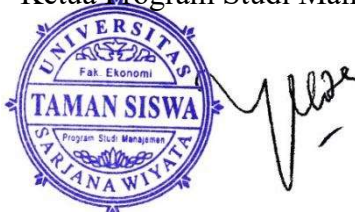
Halaman Pengesahan

1. Judul : Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM 2020-2021
2. Pelaksana GMP
 - a. Nama Lengkap : Dr. Ida Bagus Nyoman Udayana, M.Si.
 - b. NIDN : 0520116201
 - c. Jabatan Struktural : GMP
 - d. Program Studi : Manajemen
 - e. Fakultas/Direktorat : FE
 - f. HP : +62 812-3114-6668
 - g. Alamat email : udayana@ustjogja.ac.id
3. Tempat Kegiatan : Prodi Manajemen
4. Waktu Kegiatan : Tahun Ajaran 2020 - 2021

Yogyakarta, 22 Juli 2021

Mengesahkan,

Ketua Program Studi Manajemen



Dra. Jajuk Herawati, M.M.

NIDN : 0510105502

GMP Prodi Manajemen

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Dr. Ida Bagus Nyoman Udayana, M.Si.

NIDN: 0520116201

A. Latar Belakang

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada komitmen tinggi dari seluruh pemangku kepentingan. Untuk mencapainya, diperlukan proses yang panjang dan menyeluruh, mencakup tenaga, pikiran, biaya, kurikulum yang sesuai, serta fasilitas yang memadai. Kualitas pendidikan tidak dapat dicapai secara instan karena merupakan hasil dari serangkaian proses mulai dari input, pelaksanaan, hingga output yang harus terjaga mutunya. Oleh karena itu, tenaga pengajar perlu memiliki kompetensi yang tinggi agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Selain itu, tenaga kependidikan (tendik) juga harus mampu menjadi teladan bagi mahasiswa, sebagaimana filosofi "ing ngarsa sung tulada". Keteladanan ini dapat ditunjukkan melalui kualifikasi pendidikan, publikasi ilmiah di tingkat nasional maupun internasional, serta partisipasi dalam hibah kompetitif dari berbagai level.

Peran kepemimpinan yang visioner sangat penting dalam menentukan arah dan pertumbuhan perguruan tinggi. Khususnya, ketua program studi harus memiliki visi yang jelas mengenai arah pengembangan program studi dan berkomitmen untuk menjaga serta meningkatkan mutu lulusan. Komitmen ini tercermin dari kepedulian terhadap kebutuhan dunia kerja dan industri, agar lulusan dapat terserap dengan baik. Selain itu, perhatian juga harus diberikan secara menyeluruh terhadap kualitas dosen, tenaga kependidikan, fasilitas pendidikan, dan kesejahteraan seluruh elemen pelaksana pendidikan.

Evaluasi kurikulum menjadi aspek penting dalam menjaga relevansi dan kualitas pendidikan. Kurikulum perlu ditinjau secara berkala, misalnya setiap tiga tahun, dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Dalam proses evaluasi ini, seluruh pihak yang berkepentingan seperti pengguna lulusan, alumni, pakar pendidikan dan praktisi, serta pemerintah daerah dan pusat harus dilibatkan. Partisipasi multipihak ini diharapkan dapat menghasilkan kurikulum yang lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Ketersediaan dan pembaruan sarana-prasarana secara berkala juga menjadi faktor penting dalam mendukung mutu pendidikan. Fasilitas yang lengkap dan terkini akan membantu kegiatan belajar mengajar berjalan lebih efektif. Dukungan teknologi, seperti internet, dan akses terhadap jurnal ilmiah nasional dan internasional, memungkinkan mahasiswa dan tendik untuk menjalankan pembelajaran dan penelitian secara maksimal.

Dengan sinergi antara sumber daya manusia yang unggul, kurikulum yang relevan, fasilitas yang memadai, serta kepemimpinan yang memiliki visi kuat, institusi pendidikan dapat

menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Hal ini menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pendidikan tinggi yang berkualitas dan berdaya saing.

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 C4

Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan SDM

E. Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan Tahun Ajaran 2020 – 2021

F. Metode Penelitian

Statistic 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 Pengelolaan SDM”:

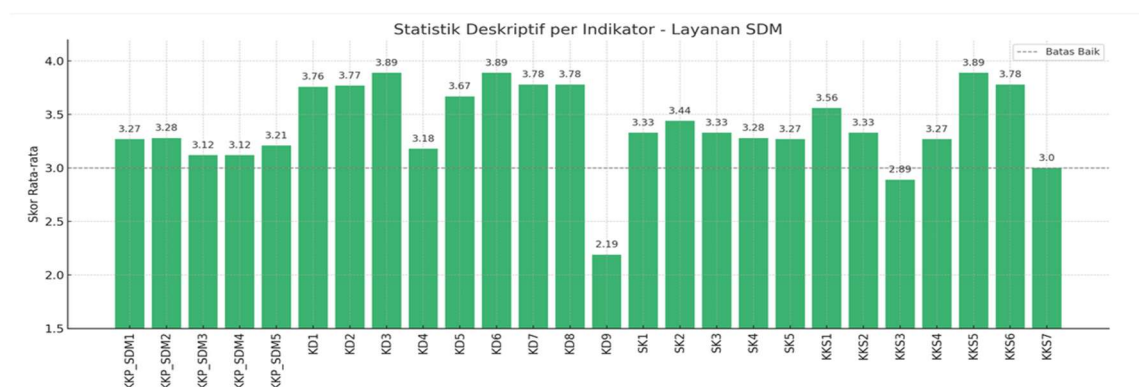
Tabel 1: Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM

Descriptive Statistics					
Indikator					Kategori
Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM	N	Minimum	Maximum	Mean	
KKP_SDM1	9	3	4	3.27	Sangat Baik
KKP_SDM2	9	2	4	3.28	Sangat Baik
KKP_SDM3	9	2	4	3.12	Baik
KKP_SDM4	9	2	4	3.12	Baik
KKP_SDM5	9	3	4	3.21	Baik
Pengembangan Diri					
KD1	9	1	4	3.76	Sangat Baik
KD2	9	1	4	3.77	Sangat Baik
KD3	9	1	4	3.89	Sangat Baik
KD4	9	1	4	3.18	Baik
KD5	9	1	4	3.67	Sangat Baik
KD6	9	1	4	3.89	Sangat Baik
KD7	9	1	4	3.78	Sangat Baik
KD8	9	1	4	3.78	Sangat Baik
KD9	9	1	4	2.19	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	Baik
SK4	9	3	4	3.28	Sangat Baik
SK5	9	3	4	3.27	Sangat Baik
Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial					
KKS1	9	3	4	3.56	Sangat baik
KKS2	9	3	4	3.33	Sangat baik
KKS3	9	2	4	2.89	Baik
KKS4	9	3	4	3.27	Sangat Baik
KKS5	9	2	4	3.89	Sangat Baik
KKS6	9	2	4	3.78	Sangat Baik
KKS7	9	2	4	3.00	Baik

Tabel ini menyajikan data evaluasi terhadap beberapa aspek layanan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan institusi, yang dikelompokkan ke dalam empat dimensi utama, yaitu: Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM, Pengembangan Diri, Suasana Kerja, serta Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial.

1. **Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM** menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 3.12 hingga 3.28. Mayoritas indikator dinilai “Baik”, meskipun dua indikator (KKP_SDM1 dan KKP_SDM2) sudah berada pada kategori “Sangat Baik”.
2. **Pengembangan Diri** memperoleh skor rata-rata tinggi, terutama pada KD1 hingga KD8, yang seluruhnya berada pada kategori “Sangat Baik”. Namun, indikator **KD9** memiliki skor terendah yaitu **2.19**, yang mengindikasikan perlunya perhatian dan peningkatan signifikan pada aspek tersebut.
3. **Suasana Kerja** secara umum mendapatkan penilaian yang cukup positif, dengan sebagian besar indikator dikategorikan “Sangat Baik”, kecuali SK3 yang masih dalam kategori “Baik”.
4. **Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial** juga menunjukkan hasil yang dominan “Sangat Baik”, walaupun terdapat dua indikator yaitu **KKS3 (2.89)** dan **KKS7 (3.00)** yang masih dikategorikan “Baik”.

Untuk mempermudah pemahaman hasil analisis data maka perlu ditampilkan dalam bentuk grafik.



Gambar 1: Grafik Indikator dari Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan SDM

H. Kesimpulan

1. Secara umum, kualitas layanan SDM di institusi ini berada pada kategori **“Baik”** hingga **“Sangat Baik”** berdasarkan persepsi responden terhadap empat dimensi utama: *Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM, Pengembangan Diri, Suasana Kerja, dan Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial*.
2. Dimensi **Pengembangan Diri** menunjukkan capaian yang sangat positif, dengan sebagian besar indikator berada dalam kategori **“Sangat Baik”**. Namun, indikator **KD9** mencatat skor rata-rata terendah (2.19), yang menandakan adanya ketimpangan dan perlu evaluasi mendalam terhadap aspek tersebut.
3. Dimensi **Suasana Kerja dan Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial** menunjukkan penilaian yang relatif stabil dengan dominasi kategori **“Sangat Baik”**, meskipun terdapat beberapa indikator yang masih berada dalam kategori **“Baik”**, seperti **SK3, KKS3, dan KKS7**.
4. Dimensi **Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM** umumnya sudah baik, namun belum ada indikator yang mencapai skor mendekati maksimal (4.00), menandakan potensi penguatan dalam perumusan dan implementasi kebijakan SDM.

I. Saran

1. **Perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap indikator KD9**, karena memiliki skor yang jauh di bawah indikator lainnya. Mungkin perlu disusun program pengembangan diri yang lebih relevan dan aplikatif sesuai kebutuhan tenaga pendidik maupun kependidikan.
2. **Tingkatkan kualitas dan penyebarluasan kebijakan SDM** agar lebih dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh unit. Sosialisasi dan pelatihan kebijakan SDM bisa menjadi salah satu pendekatan yang efektif.
3. **Perbaiki dan optimalkan suasana kerja** dengan memastikan lingkungan yang kolaboratif, terbuka, dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan psikologis pegawai.
4. **Lakukan peninjauan kembali terhadap aspek kesejahteraan** yang mendapat penilaian kurang optimal, seperti KKS3 dan KKS7, misalnya dengan meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan atau program sosial yang relevan.

5. **Terus pertahankan dan perkuat indikator yang sudah baik**, serta gunakan capaian-capaian positif sebagai tolok ukur atau *benchmark* untuk meningkatkan kualitas indikator lain yang masih lemah.