

**LAPORAN KEGIATAN
KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN
PENGELOLAAN SDM
2023-2024**



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

Halaman Pengesahan

1. Judul : Laporan Kegiatan Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM 2023-2024
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 2023 – 2024

Yogyakarta, 13 Maret 2024

Mengesahkan,
Ketua Program Studi Manajemen

GMP Prodi Manajemen



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dr. E. Didik Subiyanto".

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

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

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk di dalamnya tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran proses akademik maupun administratif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, transparan, dan responsif sangat dibutuhkan agar tenaga kependidikan merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan berkelanjutan.

Layanan pengelolaan SDM meliputi berbagai aspek seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, promosi jabatan, sistem penghargaan, layanan kepegawaian, hingga komunikasi internal. Apabila layanan-layanan ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak langsung pada motivasi, kinerja, dan loyalitas tenaga kependidikan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat kepuasan mereka terhadap layanan yang diberikan oleh unit pengelola SDM.

Melalui sistem e-Monev (evaluasi dan monitoring berbasis elektronik), institusi dapat secara sistematis mengumpulkan data, menganalisis umpan balik, serta mengidentifikasi aspek-aspek layanan SDM yang perlu ditingkatkan. Hasil e-Monev ini diharapkan menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan dan perbaikan layanan, sehingga kualitas pengelolaan SDM semakin optimal dan mampu mendukung pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan.

B. Tujuan

Evaluasi ini bertujuan untuk 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 C4.2

Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

E. Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan Tahun Ajaran 2023– 2024

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 Tendik Terhadap Layanan Pengelolaan SDM”:

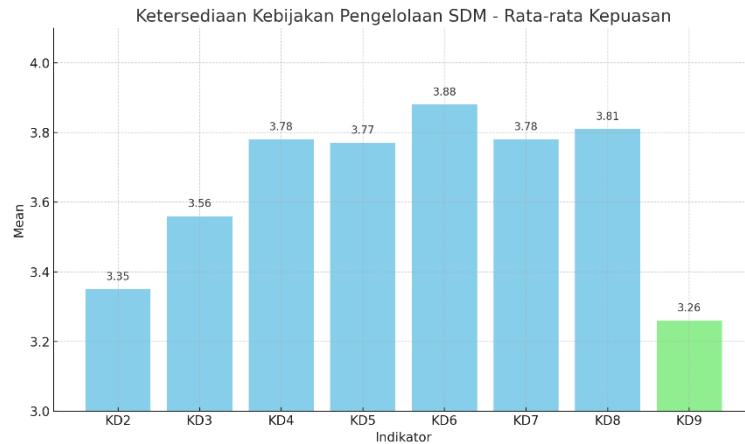
Tabel 1: Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM

<i>Descriptive Statistics</i>					
Indikator					Kategori
Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM	N	Minimum	Maximum	Mean	
KKP_SDM1	9	2	4	3.27	Sangat Baik
KKP_SDM2	9	1	4	3.28	Sangat Baik
KKP_SDM3	9	2	4	3.31	Sangat Baik
KKP_SDM4	9	2	4	3.35	Sangat Baik
KKP_SDM5	9	4	4	3.28	Sangat Baik
Pengembangan Diri					
KD1	9	1	4	3.33	Sangat Baik
KD2	9	2	4	3.35	Sangat Baik
KD3	9	3	4	3.56	Sangat Baik
KD4	9	2	4	3.78	Sangat Baik
KD5	9	1	4	3.77	Sangat Baik
KD6	9	1	4	3.88	Sangat Baik
KD7	9	1	4	3.78	Sangat Baik
KD8	9	1	4	3.81	Sangat Baik
KD9	9	1	4	3.26	Baik

<i>Descriptive Statistics</i>					
Indikator					Kategori
Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM	N	Minimum	Maximum	Mean	
Suasana Kerja					
SK1	9	3	4	3.34	Sangat Baik
SK2	9	3	4	3.45	Sangat Baik
SK3	9	3	4	3.35	Sangat Baik
SK4	9	3	4	3.28	Sangat Baik
SK5	9	3	4	3.45	Sangat Baik
Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial					
KKS1	9	3	4	3.46	Sangat baik
KKS2	9	3	4	3.35	Sangat baik
KKS3	9	2	4	2.79	Baik
KKS4	9	2	4	3.45	Sangat Baik
KKS5	9	2	4	3.89	Sangat Baik
KKS6	9	1	4	3.79	Sangat Baik
KKS7	9	2	4	3.00	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

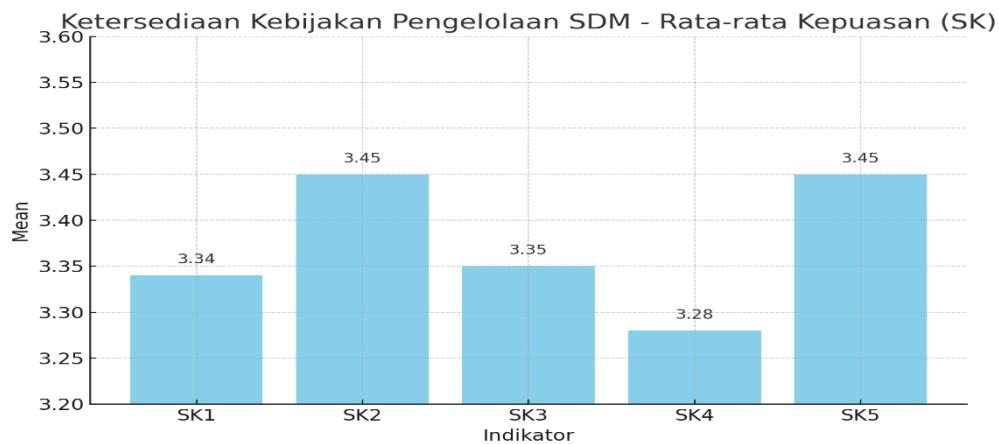
Berikut adalah grafik batang yang menunjukkan rata-rata kepuasan tenaga kependidikan

terhadap *Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM* untuk setiap indikator (KD2 hingga KD9). Warna batang mencerminkan kategori hasil:

- **Biru muda** = *Sangat Baik*
- **Hijau muda** = *Baik*

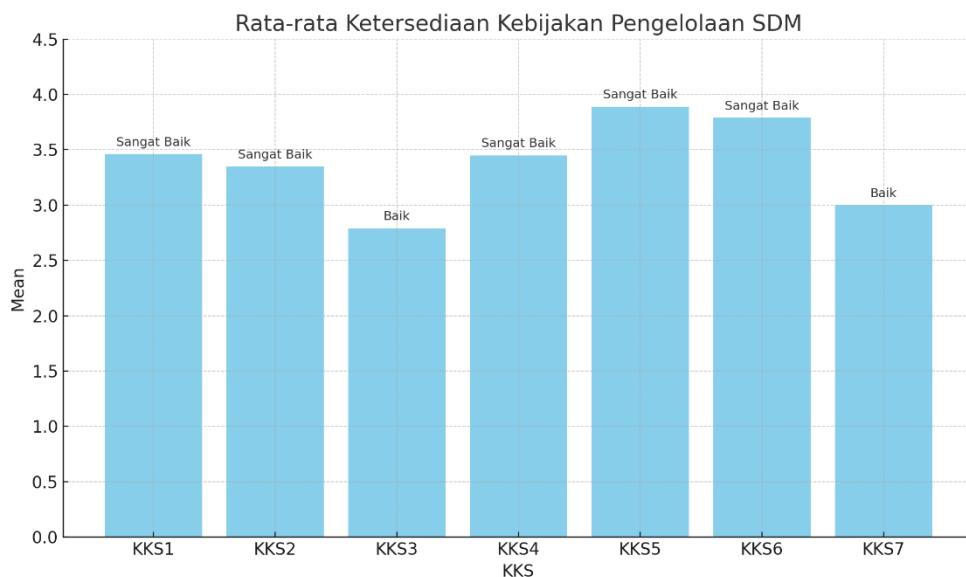
Indikator KD6 menunjukkan nilai tertinggi (3.88), sementara KD9 memiliki nilai rata-rata terendah (3.26).

2. Suasana Kerja



Gambar 2: Suasana Kerja

3. Pengembangan Diri



Gambar 3: Pengembangan Diri

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap tiga dimensi layanan pengelolaan SDM, yaitu Kebijakan Pengelolaan SDM, Suasana Kerja, serta Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial, diperoleh gambaran umum bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan berada pada kategori “Sangat Baik”. Pada dimensi Kebijakan Pengelolaan SDM, sebagian besar indikator memperoleh skor tinggi dengan rata-rata antara 3.26 hingga 3.88. Indikator KD6 (3.88) dan KD8 (3.81) menunjukkan performa terbaik, sementara KD9 mencatat nilai terendah (3.26) dengan kategori “Baik”, mengindikasikan adanya aspek kebijakan yang masih perlu ditingkatkan. Selanjutnya, dimensi Suasana Kerja menunjukkan konsistensi yang positif. Seluruh indikator (SK1–SK5) memperoleh penilaian “Sangat Baik” dengan nilai antara 3.28 hingga 3.45. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja secara umum dianggap kondusif dan mendukung produktivitas tenaga kependidikan. Pada dimensi Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial, hasil penilaian menunjukkan variasi. Meskipun sebagian besar indikator dinilai “Sangat Baik”, seperti KKS5 (3.89) dan KKS6 (3.79), terdapat dua indikator yakni KKS3 (2.79) dan KKS7 (3.00) yang hanya memperoleh kategori “Baik”. Ini menandakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam kesejahteraan dan layanan sosial yang masih belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi tenaga kependidikan.

I. Saran

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan SDM, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk peningkatan kualitas layanan ke depan. Pertama, perlu dilakukan perbaikan pada aspek kebijakan pengelolaan SDM, khususnya pada indikator yang masih berada dalam kategori “Baik” seperti KD9. Institusi disarankan untuk meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dan melibatkan mereka dalam proses evaluasi maupun perumusan kebijakan baru. Kedua, aspek kesejahteraan, kesehatan, dan sosial juga perlu ditingkatkan, mengingat beberapa indikator seperti KKS3 dan KKS7 masih memperoleh nilai yang relatif rendah. Program-program yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan, seperti dukungan kesehatan dan bantuan sosial, perlu diperluas dan ditingkatkan efektivitasnya.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diperlukan evaluasi layanan SDM sebaiknya dilakukan secara berkala dan sistematis. Institusi dapat menjadwalkan survei kepuasan tahunan yang hasilnya digunakan sebagai dasar perbaikan layanan secara

berkelanjutan, sekaligus dipublikasikan secara terbuka untuk meningkatkan transparansi. Komunikasi dan transparansi antara pengelola SDM dan tenaga kependidikan juga perlu diperkuat. Tindak lanjutnya dapat berupa penyelenggaraan forum diskusi rutin atau sosialisasi kebijakan, sehingga tenaga kependidikan merasa dilibatkan dan didengar. Terakhir, untuk meningkatkan kapasitas pegawai, institusi perlu mendorong pelatihan dan pembinaan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja. Pelatihan ini perlu disusun secara terstruktur dan dievaluasi secara berkala guna mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Dengan pelaksanaan saran dan tindak lanjut ini secara konsisten, diharapkan kualitas layanan pengelolaan SDM dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas tenaga kependidikan.