

**LAPORAN KEGIATAN  
TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP  
LAYANAN PENGELOLAAN SDM  
2021-2022**



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

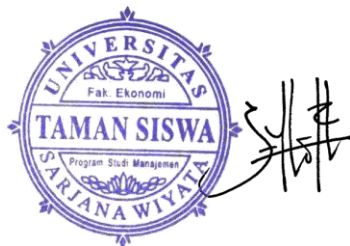
## Halaman Pengesahan

1. Judul : Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM 2021-2022
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 2021 – 2022

Yogyakarta, 8 Agustus 2022

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**

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada komitmen yang tinggi dari seluruh pemangku kepentingan. Proses pencapaian kualitas tersebut merupakan suatu perjalanan panjang yang membutuhkan sumber daya berupa tenaga, pemikiran, biaya, kurikulum yang sesuai, serta fasilitas yang memadai. Pembahasan mengenai kualitas mencakup keseluruhan proses mulai dari input, proses, hingga output yang harus dipilih secara cermat, sehingga pencapaiannya memerlukan waktu dan tidak dapat dilakukan secara instan.

Peran tenaga pengajar yang berkualitas sangat menentukan mutu lulusan yang dihasilkan. Selain itu, tenaga kependidikan perlu menunjukkan keteladanan melalui pencapaian akademik, publikasi ilmiah, dan partisipasi dalam hibah riset di berbagai tingkatan, baik nasional maupun internasional.

Kepemimpinan yang visioner, terutama pada level ketua program studi, sangat krusial dalam menentukan arah dan perkembangan perguruan tinggi. Ketua program studi harus memiliki komitmen kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu lulusan dengan selalu memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan industri. Peningkatan kualitas harus bersifat komprehensif, mencakup dosen, tenaga kependidikan, sarana-prasarana, serta kesejahteraan para pelaksana pendidikan.

Evaluasi kurikulum wajib dilakukan secara berkala dan sistematis, misalnya setiap tiga tahun sekali, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti pengguna lulusan, alumni, pakar akademik, praktisi, serta pemerintah pusat dan daerah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk memastikan kurikulum tetap relevan dan berkualitas. Selain itu, sarana dan prasarana pendidikan harus lengkap serta diperbaharui secara periodik agar tetap mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pembelajaran. Contohnya meliputi penyediaan akses internet berbasis serat optik dan kemudahan akses mahasiswa terhadap publikasi ilmiah nasional dan internasional sebagai dasar dalam penulisan karya ilmiah.

## **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 C4.1**

Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM

### **E. Waktu Pelaksanaan**

Waktu pelaksanaan pada Tahun Ajaran 2021 – 2022

### **F. Metode Penelitian**

Statistik *Program for Social Science* (SPSS) digunakan untuk analisis data dan penyajiannya baik dengan tabel, 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 Manajemen: Tata Kelola, dan Tata Pamong”:

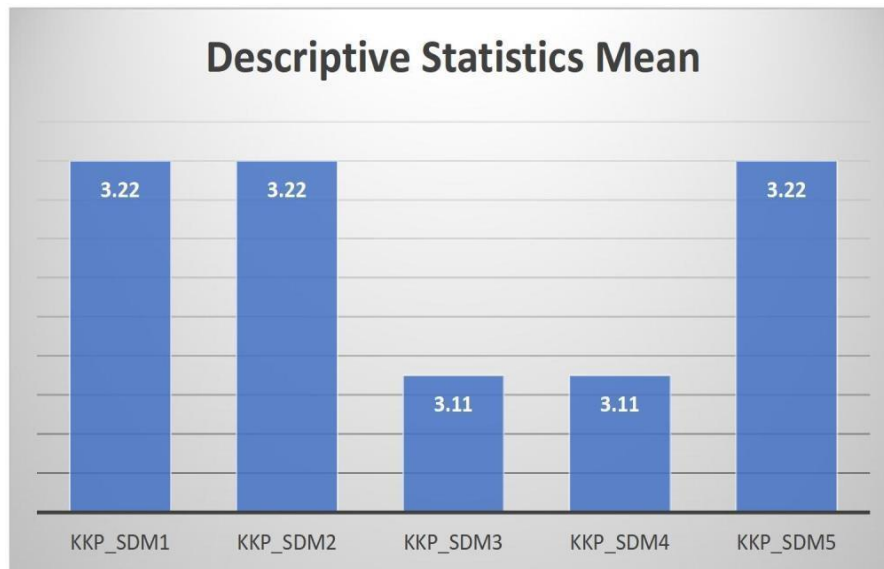
**Tabel 1: Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM**

Descriptive Statistics					Kategori
Indikator					
Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM	N	Minimum	Maximum	Mean	
KKP_SDM1	9	3	4	3.22	Sangat Baik
KKP_SDM2	9	2	4	3.22	Sangat Baik
KKP_SDM3	9	2	4	3.11	Sangat Baik
KKP_SDM4	9	2	4	3.11	Sangat Baik
KKP_SDM5	9	3	4	3.22	Sangat Baik
Pengembangan Diri					
KD1	9	1	4	3.78	Sangat Baik
KD2	9	1	4	3.78	Sangat Baik
KD3	9	1	4	3.89	Sangat Baik
KD4	9	1	4	3.78	Sangat 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	2.89	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	3.56	Sangat baik
KKS2	9	3	4	3.33	Sangat baik
KKS3	9	2	4	2.89	Baik
KKS4	9	3	4	3.11	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

Selanjutnya disajikan juga hasil olah data berdasarkan tingkat rata-rata dengan skala

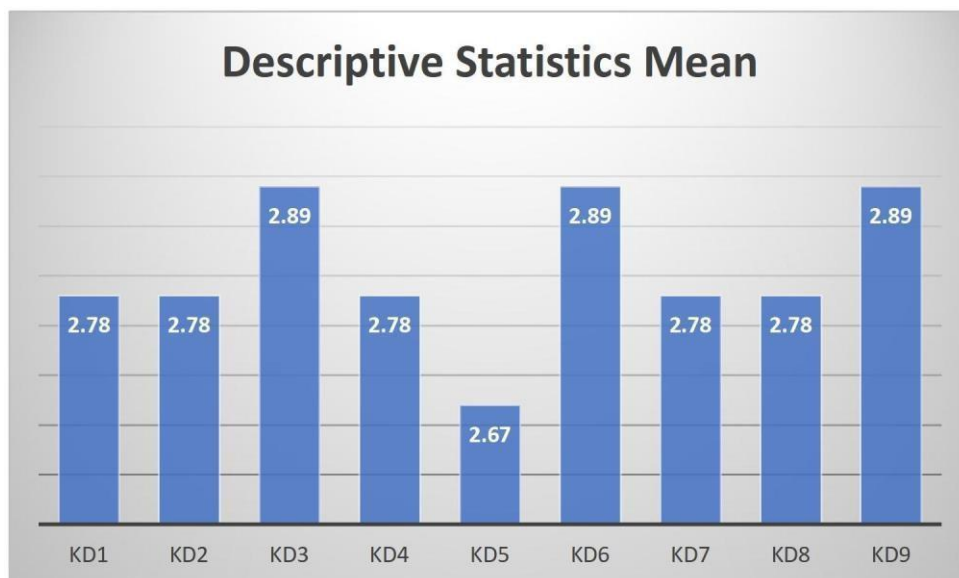
1 sampai dengan 4, dalam bentuk diagram batang pada gambar berikut:

1. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM



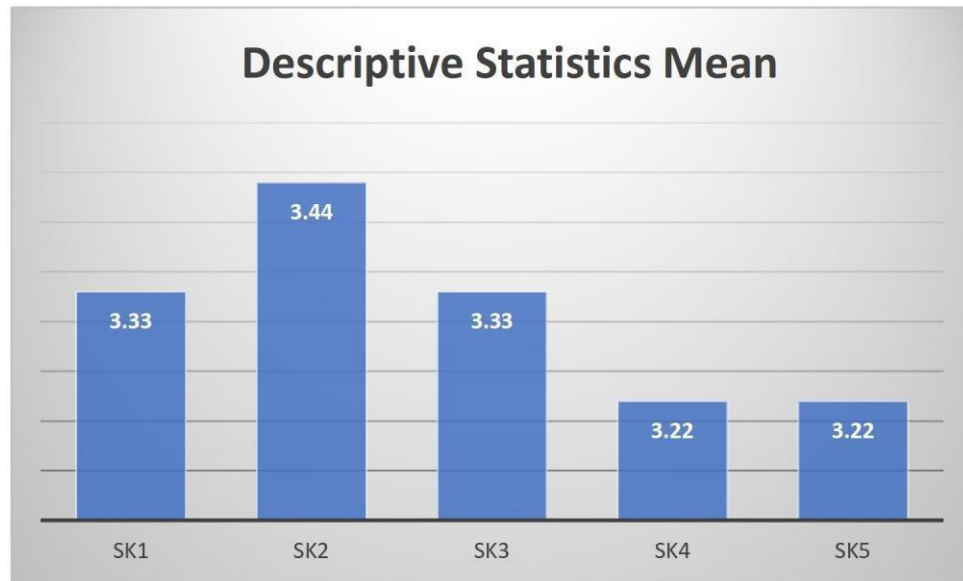
Gambar 1: Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM

2. Pengembangan Diri



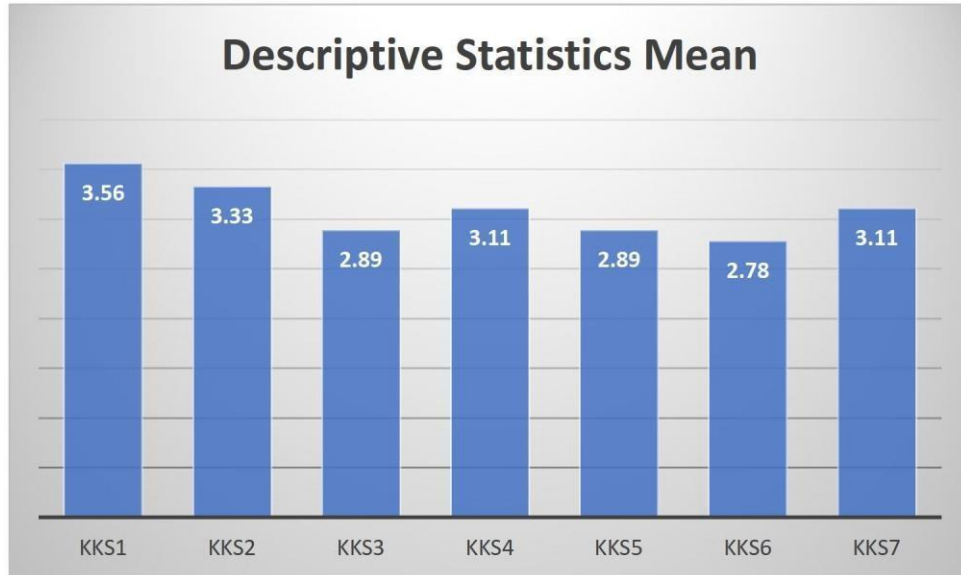
Gambar 2: Pengembangan Diri

### 3. Suasana Kerja



Gambar 3: Suasana Kerja

### 4. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial



Gambar 4: Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial

## **H. Kesimpulan**

Semua ketersediaan kebijakan pengelolaan SDM memiliki skor rata-rata diatas 3.00 dan dalam kategori "Sangat Baik", dengan nilai rata-rata yang bervariasi antara 3.11 hingga 3.22. Ini menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM di organisasi atau institusi ini cukup baik, namun masih ada ruang untuk peningkatan agar lebih jelas dan lebih konsisten. Pada hal pengembangan diri sebagian besar indikator di kategori ini memperoleh skor rata-rata yang sangat baik (antara 3.67 hingga 3.89), yang menunjukkan bahwa aspek pengembangan diri karyawan atau peserta sudah sangat didukung dengan baik. Semua indikator dalam kategori Suasana Kerja menandakan bahwa suasana kerja di tempat tersebut umumnya sangat baik, kemudian kategori kesejahteraan, kesehatan, dan sosial sebagian besar menunjukkan hasil yang baik, dengan beberapa indikator mendapatkan skor "Sangat Baik" (antara 3.00 hingga 3.89)

## **I. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah dengan meningkatkan nilai rata-rata yang tergolong rendah dibandingkan dengan rata-rata yang lain dalam satu dimensi. Selain itu tetap mempertahankan nilai rata-rata yang sudah tinggi dalam satu indikator, atau tetap berusaha untuk meningkatkan karena belum ada rata-rata dengan nilai 4, mengingat skala tertinggi adalah 4. Secara keseluruhan, meskipun indikator-indikator yang diukur sudah berada pada tingkat yang sangat baik, beberapa area masih membutuhkan perhatian dan evaluasi untuk terus memperbaiki kualitas pengelolaan SDM, suasana kerja, serta kesejahteraan para karyawan atau peserta.

## **J. Saran dan Rencana Tindak Lanjut**

Untuk meningkatkan Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan SDM, hasil riset ini menjadi acuan secara praktik sebagai tindak lanjut yang ditujukan untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan tenaga kependidikan.