

**LAPORAN EVALUASI
KEPUASAN DOSEN TERHADAP LAYANAN
PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PRODI MAGISTER MANAGEMEN**

(C4.1)



**GUGUS MUTU PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA
FEBRUARI 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

1. **Judul** : **Laporan Evaluasi (C4.1)**

2. **Pelaksana GMP**
 - a. Nama Lengkap : Dr. Muinah Fadhilah, SE.,M.Si
 - b. NIDN : 0626096702
 - c. Jabatan Struktural : Gugus Mutu Prodi (GMP)
 - d. Program Studi : Magister Manajemen (MM)
 - e. Fakultas : Ekonomi
 - f. HP : 087719110099
 - g. Alamat email : muinahfadhilah@ustjogja.ac.id

3. **Tempat Kegiatan** : Prodi MM

4. **Waktu Kegiatan** : Januari 2024

Yogyakarta, 24 Februari 2024

Mengesahkan,

Ketua Program Studi MM



Dr. Ambar Lukitaningsih, MM
NIDN. 0517056501

GMP Prodi MM

Dr. Muinah Fadhilah, SE.,M.Si
NIDN. 0626096702

KATA PENGANTAR

Untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia prodi Magister Manajemen (MM), sudah dilakukan survai evaluasi kepada Dosen. Hasil survai kami buat Laporan Evaluasi C4.1 di lingkungan Prodi Magister Manajemen (Prodi-MM) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hal ini dilakukan untuk membantu Prodi, Fakultas dan Universitas untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia prodi Magister Manajemen di Lingkungan Prodi MM. Selain dari itu, evaluasi ini juga ditujukan untuk memudahkan Prodi dalam rangka pencapaian Visi, Misi dan Tujuan serta strategi. Pencapaian Visi, Misi dan Tujuan Prodi MM-UST yang telah dirumuskan dalam bentuk Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) di tingkat Prodi dapat terwujud. Visi prodi MM-UST “ Menjadi Program Studi Magister Manajemen yang Unggul dan Berkarakter Berbasis Ajaran Tamansiswa di Asia Tenggara pada Tahun 2025” dapat terwujud.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	1
Halaman Pengesahan	2
Kata Pengantar	3
Daftar Isi	4
A. Latar Belakang	5
B. Tujuan	5
C. Dasar Hukum	6
D. Ruang Lingkup (C4.1)	6
E. Waktu Pelaksanaan	6
F. Metodologi Penelitian	6
G. Data Hasil dan Pembahasan	8
H. Saran-Saran	18
I. Kesimpulan	18
J. Saran dan Rekomendasi	18

A. LATAR BELAKANG

Prodi Magister Manajemen (MM), memiliki status akreditasi A. Sebagai Prodi yang memiliki nilai akreditasi A, maka Prodi MM senantiasa berupaya mempertahankan nilai capaian akreditasinya. Upaya mempertahankan nilai akreditasi yang senantiasa dilakukan oleh Prodi adalah dengan selalu meningkatkan fasilitas dan services kepada civitas akademika. Salah satu bentuk peningkatan pelayanan yaitu dengan melibatkan saran, masukan dan pendapat dari civitas akademika, melalui Teknik angket penilaian/kuesioner yang diberikan kepada dosen, salah satunya angket tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia.

Angket evaluasi tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia, telah diatur secara integral oleh Universitas, yang disesuaikan dengan spesifikasi masing-masing Prodi dilingkungan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Pemberian angket dilaksanakan pada semester gasal tahun akademik 2023/2024 bulan Januari 2024 ditujukan kepada seluruh dosen tetap prodi MM.

Metode penilaian dalam bentuk angket/ kuesioner dirasa sangat efektif dan mudah pelaksanaannya. Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap civitas akademika, Prodi MM menganggap perlu untuk memahami apa yang diharapkan dosen melalui tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM, dengan melihat skor penilaian, dengan tidak keluar dari aturan yang ada. Untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia dari dosen di Lingkungan Prodi MM maka dirasa perlu dilakukan penelitian dengan melibatkan dosen sebagai responden.

B. TUJUAN

Penelitian ini ditujukan untuk :

1. Mengetahui sejauhmana tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM.
2. Memberikan informasi bagi Prodi MM, Fakultas Ekonomi dan Universitas

UST Yogyakarta secara akurat tentang tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM

3. Membantu Prodi MM, Fakultas Ekonomi dan Universitas UST Yogyakarta dalam mengambil kebijakan terkait dengan mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi di tingkat Prodi MM.

C. DASAR HUKUM

Dasar Hukum penelitian ini adalah :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Buku Panduan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Tingkat Universitas
4. Renstra Prodi MM 2021-2025, Renstra fakultas dan Renstra Universitas

D. RUANG LINGKUP

Laporan Evaluasi tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM.

E. WAKTU PELAKSANAAN

Penelitian mengenai tingkat tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM dilakukan pada semester gasal tahun akademik 2023/2024 bulan Januari tahun 2024.

F. METODOLOGI PENELITIAN

Evaluasi tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM, Fakultas Ekonomi menggunakan metode penilaian melalui angket. Skala yang digunakan 1-4. Skala 1 berarti Tidak puas, 2 berarti Kurang Puas, 3 berarti Puas dan 4 berarti Sangat Puas. Populasi dari penelitian ini adalah dosen aktif. Dosen berjumlah 6 dosen tetap. Dosen tetap yang mengisi kuesioner sebanyak 4 dosen (66,67%). Evaluasi Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia meliputi 4 dimensi yaitu:

1. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM meliputi :
 - 1) Implementasi dari kebijakan pengelolaan SDM telah dievaluasi secara berkala
 - 2) Kebijakan pengelolaan SDM membantu dosen dalam pengembangan diri dan karir

- 3) Kebijakan pengelolaan SDM telah dilaksanakan secara konsisten dan kredibel
- 4) Kebijakan pengelolaan SDM telah disosialisasikan dengan baik oleh pimpinan
- 5) Program studi, fakultas/direktorat, dan universitas telah memiliki kelengkapan kebijakan pengelolaan SDM yang memadai

2. Pengembangan Diri

- 1) Kesempatan dan dukungan untuk melakukan pengembangan karir akademik melalui pelatihan/ seminar/ kursus/ workshop di dalam negeri
- 2) Kesempatan dan dukungan untuk mengajar sesuai dengan bidang keahlian
- 3) Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti dan aktif dalam organisasi/asosiasi di luar PT
- 4) Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti kegiatan sertifikasi profesional dosen dalam bidang ilmu yang ditekuni sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan strategi
- 5) Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti kegiatan studi banding dalam negeri maupun luar negeri
- 6) Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di lintas Perguruan Tinggi
- 7) Kesempatan dan dukungan untuk studi lanjut dalam negeri maupun luar negeri
- 8) Kesempatan untuk mendapatkan tugas tambahan (kepanitiaan, keanggotaan suatu unit, dll)
- 9) Tersedianya informasi dan keterbukaan peluang untuk peningkatan jabatan struktural dan non struktural
- 10) Tersedianya layanan jenjang karir dan kenaikan jabatan fungsional
- 11) Tersedianya reward and punishment sesuai dengan prestasi/ tindakan indisipliner

3. Suasana Kerja

- 1) Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja
- 2) Kenyamanan lingkungan fisik yang kondusif untuk bekerja
- 3) Kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat, dan masukan
- 4) Ketersediaan akses sistem informasi dan teknologi untuk menunjang pekerjaan

4. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial

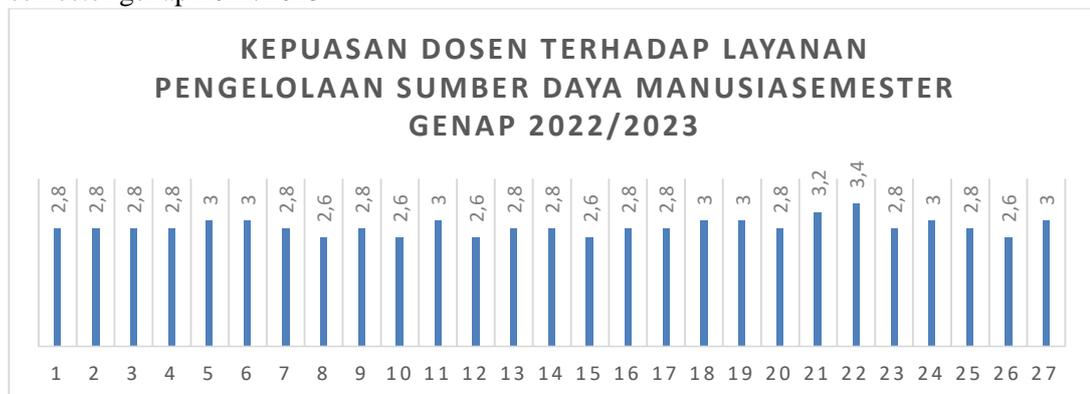
- 1) Informasi dan layanan perbankan, jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya
- 2) Ketersediaan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian
- 3) Ketersediaan fasilitas layanan kesehatan/ klinik di kampus
- 4) Ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana kegiatan olah raga
- 5) Ketersediaan sarana untuk menyampaikan kritik, saran, dan masukan
- 6) Kritik, saran, dan masukan ditanggapi secara cepat
- 7) Sistem penggajian, tunjangan, dan remunerasi yang berkeadilan

Metode olah data menggunakan analisis deskriptif.

G. DATA HASIL DAN PEMBAHASAN

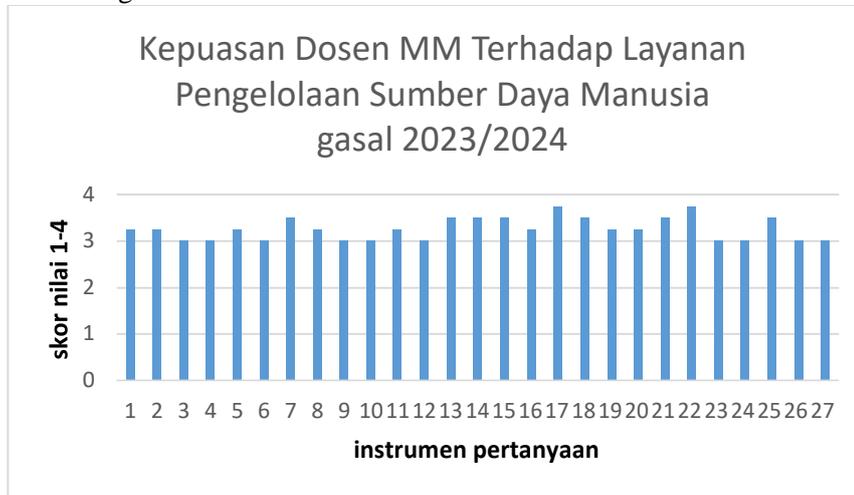
Berdasarkan data penelitian, Tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM secara keseluruhan dapat diketahui hasil sebagai berikut :

Gambar 1. Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia semester genap 2022/2023



Sumber data primer yang sudah diolah, 2023

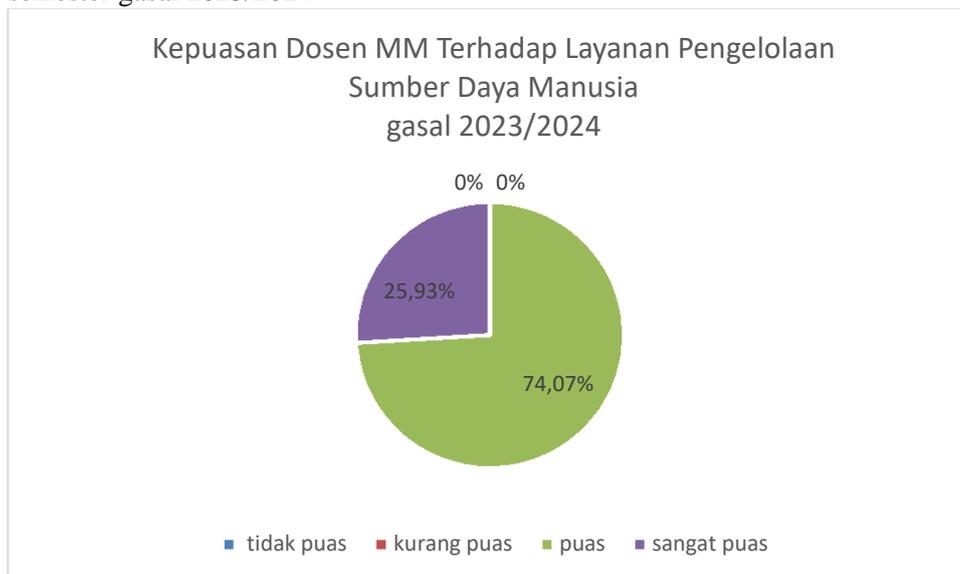
Gambar 2. Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia semester gasal 2023/2024



Sumber data primer yang sudah diolah, 2024

Bila di bandingkan semester sebelumnya maka semester gasal 2023/2024 ini ada peningkatan tingkat kepuasan dalam layanan pengelolaan SDM.

Gambar 3. Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia semester gasal 2023/2024



Sumber data primer yang sudah diolah, 2024

Dari Gambar 1 di atas Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia semester genap 2022/2023 hasilnya bahwa sebagian besar pernyataan yang ada masih belum memuaskan, dari 27 pernyataan 67% rata-ratanya masih di bawah 3. Baru 9 atau 33 % pernyataan yang sudah memuaskan. Hal ini berarti secara

keseluruhan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) masih belum memuaskan. Nilai rata-rata terendah sebesar 2,6 dan nilai tertinggi 3,4. Nilai tertinggi pada pernyataan Ketersediaan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian. Nilai mean tertinggi ini sudah mengalami peningkatan sebesar 0,04 dibandingkan pada semester gasal 2022/2023 mean tertingginya hanya 3.

Pada semester gasal 2023/2024 sudah mengalami peningkatan lagi bila dibandingkan pada semester genap 2022/2023 (gambar 2). Sudah tidak ada lagi yang menjawab tidak puas maupun kurang puas. Nilai rata-rata minimal 3 (puas) dan nilai rata-rata tertinggi 3,75 mendekati sangat puas. Bila dilihat secara prosentase hanya ada nilai puas sebanyak 74,07% dan sangat memuaskan sebanyak 25,93% (gambar 3).

Untuk setiap dimensi hasil evaluasinya sbb:

1. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM

Untuk hasil Evaluasi Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM ada 5 pernyataan. Pada semester genap 2022/2023 (gambar 4) dari 5 pernyataan ada 4 pernyataan nilai rata-ratanya di bawah 2,8. Untuk nilai tertinggi 3 pada pernyataan Program studi, fakultas/direktorat, dan universitas telah memiliki kelengkapan kebijakan pengelolaan SDM yang memadai.

Gambar 4. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Untuk semester gasal 2023/2024 dimensi ketersediaan kebijakan pengelolaan SDM sudah mengalami peningkatan (gambar5). Nilai rata-rata minimal 3, dan tertinggi 3,25 yang berarti sudah memuaskan.

Gambar 5. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM gasal 2023/2024



Sumber data primer yang sudah diolah, 2024

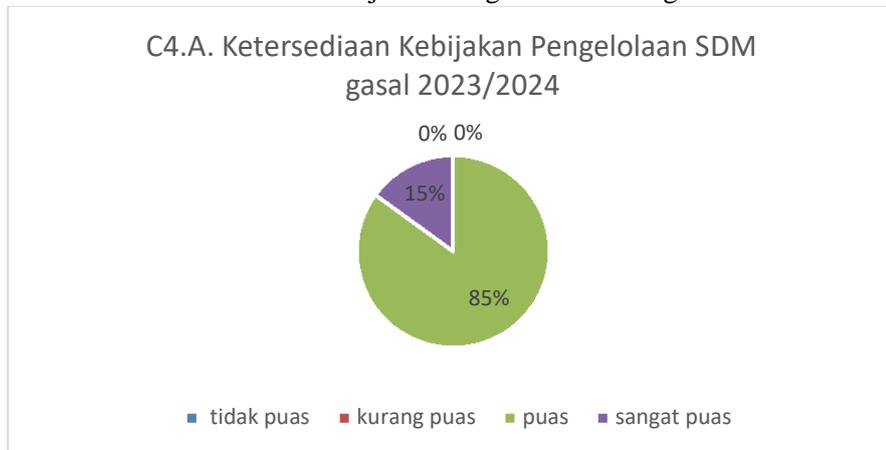
Bila dilihat dari jumlah jawaban dengan skala 1- 4 bisa dilihat di gambar 6 di bawah ini. Sangat puas sebanyak 24%, puas sebanyak 56% dan tidak puas sebanyak 20%. Dari hasil evaluasi Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM genap 2022/2023 masih ada 20% yang menjawab tidak puas, yang berarti perlu tindakan untuk meningkatkan kepuasan dosen berkaitan dengan Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM. Namun pada semester gasal 2023/2024 dimensi ketersediaan kebijakan pengelolaan SDM sudah mengalami peningkatan (gambar 7) sudah tidak ada yang menjawab tidak puas dan kurang puas jawaban puas sebanyak 85% dan sangat memuaskan sebanyak 15% yang berarti berkaitan dengan dimensi Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM sudah memuaskan.

Gambar 6. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Gambar 7. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM gasal 2023/2024



Sumber data yang sudah diolah, 2024

2. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir)

Untuk hasil evaluasi pada dimensi Pengembangan Diri terdiri dari 11 pernyataan (gambar 8). Dari 11 pernyataan tersebut 9 atau 81,81% pernyataan dengan nilai rata-rata di bawah 3. Ada 2 atau 18,18% pernyataan yang nilai rata-ratanya 3 atau tertinggi. Pernyataan tertinggi yaitu pada Kesempatan dan dukungan untuk melakukan pengembangan karir akademik melalui pelatihan/ seminar/ kursus/ workshop di dalam negeri (pernyataan 1) dan Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di lintas Perguruan Tinggi (pernyataan 6). Hal ini berarti pada dimensi pengembangan diri masih belum memuaskan.

Gambar 8. Tingkat Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) genap 2022/2023



Sumber data primer yang sudah diolah, 2023

Pada semester gasal 2023/2024 dimensi Pengembangan Diri sudah mengalami peningkatan nilai rata-rata minimal 3 (puas) dan tertinggi 3,5. Bisa dilihat pada gambar 9. Sudah tidak ada lagi yang menjawab tidak puas maupun kurang puas.

Gambar 9. Tingkat Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) gasal 2023/2024



Sumber data primer yang sudah diolah, 2024

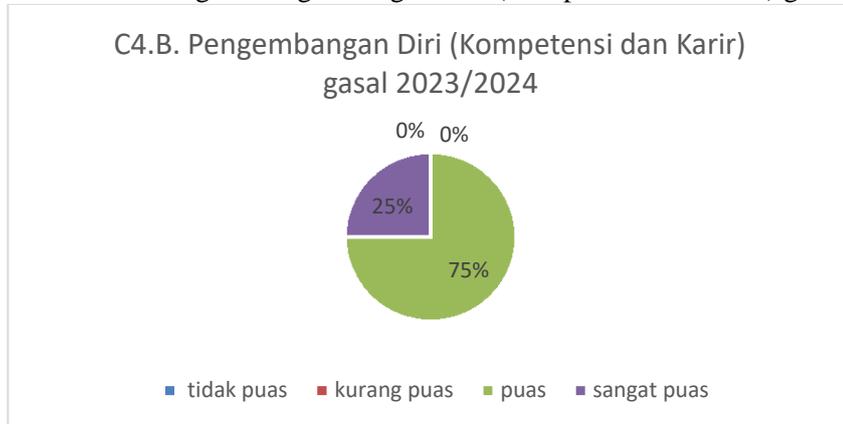
Bila dilihat secara prosentase (%) dari jumlah jawaban dengan skala 1-4 Tingkat Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) bisa dilihat di gambar 10 di bawah ini. Sangat puas sebanyak 18%, puas sebanyak 60% , kurang puas sebesar 2% dan tidak puas sebanyak 20%. Dari hasil evaluasi Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM genap 2022/2023 masih ada 20% yang menjawab tidak puas, yang berarti perlu tindakan untuk meningkatkan kepuasan dosen berkaitan dengan Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM. Pada semester gasal 2023/2024 dimensi Pengembangan Diri sudah mengalami peningkatan hanya ada jawaban puas sebanyak 75% dan sangat memuaskan 25%.

Gambar 10. Tingkat Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir)



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Gambar 10. Tingkat Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) gasal 2023/224



Sumber data yang sudah diolah, 2024

3. Suasana Kerja

Pada dimensi suasana kerja terdiri dari 4 pernyataan. Pada semester genap 2022/2023 dari 4 pernyataan nilai rata-ratanya terendah 2,8 dan tertinggi 3 (lihat gambar 11). Nilai rata-rata terendah pada pernyataan no 2 yaitu Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dan no. 4 yaitu Ketersediaan akses sistem informasi dan teknologi untuk menunjang pekerjaan. Untuk nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan no. 2 yaitu Kenyamanan lingkungan fisik yang kondusif untuk bekerja dan no. 3 yaitu Kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat, dan masukan.

Gambar 11. Suasana Kerja genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Pada semester genap 2023/2024 dimensi suasana kerja sudah mengalami peningkatan, nilai rata-rata terendah sebesar 3,25 dan tertinggi 3,75 (gambar 12).

Gambar 12. Suasana Kerja gasal 2023/2024



Sumber data primer yang sudah diolah, 2024

Bila dilihat dari jumlah jawaban tidak puas sampai sangat memuaskan pada dimensi suasana kerja pada semester genap 2022/2023 hasil evaluasinya yaitu : Sangat puas sebanyak 20%, puas sebanyak 60% , kurang puas sebesar 10% dan tidak puas sebanyak 10%. Dari hasil evaluasi suasana kerja semester genap 2022/2023 masih ada 10% yang menjawab tidak puas, dan 10 % kurang puas yang berarti suasana kerja ini perlu ditingkatkan supaya semuanya bisa memuaskan.

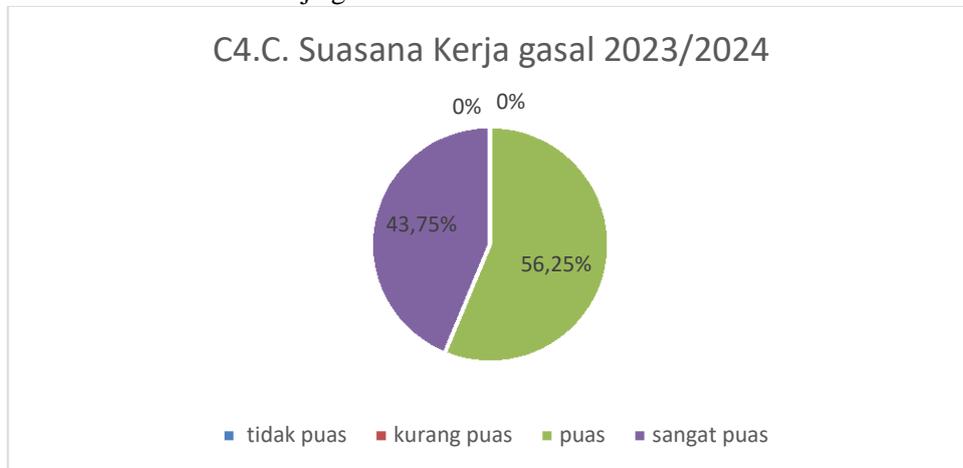
Gambar 13. Suasana Kerja genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Setelah dilakukan perbaikan oleh Prodi MM maka pada semester gasal 2023/2024 setelah dilakukan evaluasi lagi diperoleh hasil pada dimensi suasana kerja sudah mengalami peningkatan (gambar 14). Sudah tidak ada lagi jawaban tidak puas maupun kurang puas, yang ada hanya jawaban puas sebanyak 56,25% dan sangat memuaskan sebanyak 43,75%.

Gambar 14. Suasana Kerja gasal 2023/2024



Sumber data yang sudah diolah, 2024

4. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial

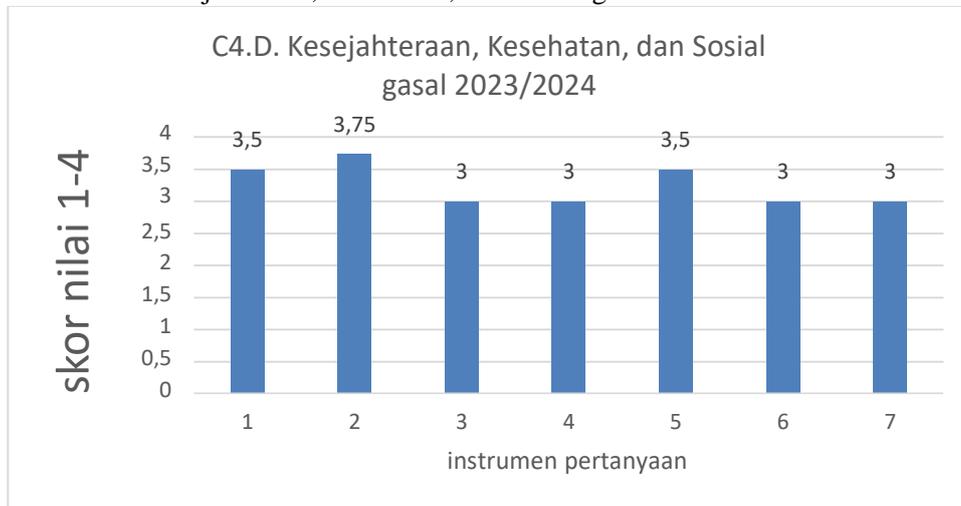
Pada gambar 15 dimensi kesejahteraan, kesehatan dan sosial untuk semester genap 2022/2023 dari 7 pernyataan, mean terendah sebesar 2,6 pada pernyataan 6, yaitu Kritik, saran, dan masukan ditanggapi secara cepat sedangkan mean tertinggi pada pernyataan no 2 yaitu Ketersediaan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian. Pada dimensi kesejahteraan, kesehatan dan sosial belum memuaskan karena mean rata-rata nya masih ada yang kurang dari 3 (memuaskan). kemudian setelah dilakukan tindakan perbaikan oleh prodi MM, maka pada semester gasal 2023/2024 sudah mengalami peningkatan. Nilai mean terendah 3 (puas) dan tertinggi 3,75. Hal ini bisa dilihat pada gambar 16.

Gambar 15. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Gambar 16. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial gasal 2023/2024



Sumber data primer yang sudah diolah, 2024

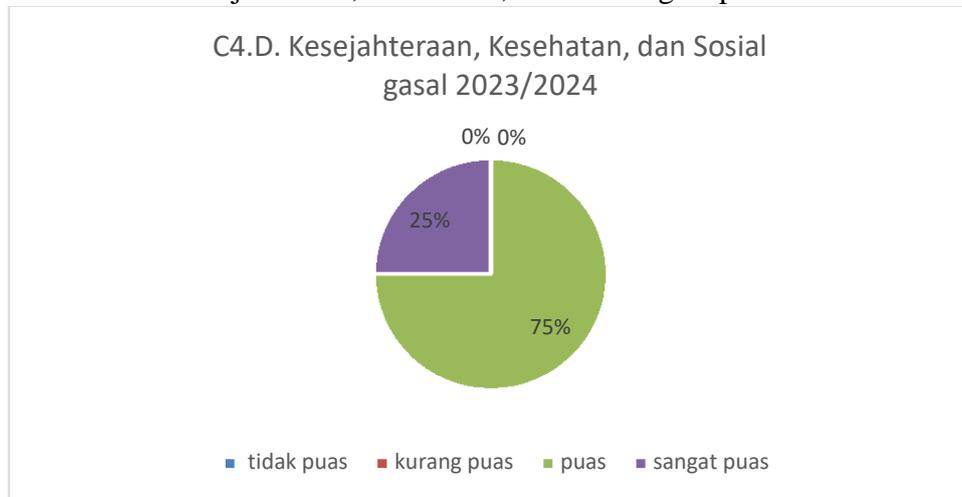
Bila dilihat dari jumlah jawaban tidak puas sampai sangat memuaskan pada dimensi Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial hasil evaluasinya pada genap 2022/2023 yaitu : Sangat puas sebanyak 26%, puas sebanyak 51% , kurang puas sebesar 17% dan tidak puas sebanyak 6%. Dari hasil evaluasi suasana kerja semester genap 2022/2023 masih ada 6% yang menjawab tidak puas, dan 17 % kurang puas yang berarti suasana kerja ini perlu ditingkatkan supaya semuanya bisa memuaskan. setelah dilakukan tindakan perbaikan, maka pada semester gasal 2023/2024 setelah dilakukan evaluasi lagi dimensi Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial mengalami peningkatan yaitu hanya ada puas sebesar 75% dan sangat memuaskan 25% (gambar 18).

Gambar 17. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2023

Gambar 18. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial genap 2022/2023



Sumber data yang sudah diolah, 2024

H. SARAN

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, saran dari dosen untuk tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Aturan yang ada perlu disosialisasikan dengan baik dan konsisten
2. Perlu ada peningkatan sistem informasi kampus yang terintegrasi dengan semua unit
3. Perlu ada dukungan pendanaan untuk penelitian (publikasi ilmiah terakreditasi sinta 1-2, dan jurnal scopus

I. KESIMPULAN

Belum semua dosen tetap mengisi angket. Baru 66,67% dosen MM yang mengisi kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data survei maka dapat disimpulkan bahwa **tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia** di Prodi MM, Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta **sudah memuaskan**. Hal ini dibuktikan dari keseluruhan pernyataan yang ada nilai rata-rata (mean) sebesar 3.

J. SARAN DAN REKOMENDASI

Kekurangan yang ada pada tingkat kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan supaya menjadi sangat memuaskan.