LAPORAN EVALUASI
KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN
SUMBER DAYA MANUSIA PRODI
MAGISTER MANAGEMEN
(C4.2)

GUGUS MUTU PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS

SARJANAWIYATA TAMANSISWA

YOGYAKARTA

FEBRUARI 2024

HALAMAN PENGESAHAN

1.	**Judul**	:	**Laporan Evaluasi (C4.2)**
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, 23 Februari 2024

Mengesahkan,

Ketua Program Studi MM	GMP Prodi MM
Dr. Ambar Lukitaningsih, MM	Dr.Muinah Fadhilah, SE.,M.Si
NIDN. 0517056501	NIDN. 0626096702

KATA PENGANTAR

Untuk mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan (tendik) terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia prodi Magister Manajemen (MM), sudah dilakukan survai kepada tendik. Hasil survai kami buatkan Laporan Evaluasi tingkat kepuasan tenaga kependidikan (tendik) terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia (C4.2) di lingkungan Prodi Magister Manajemen (Prodi-MM) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Hal ini dilakukan untuk membantu Prodi, Fakultas dan Universitas untuk mengetahui tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia prodi Magister Managemen. Selain dari itu, evaluasi ini juga ditujukan untuk memudahkan Prodi dalam rangka pencapaian Visi, Misi dan Tujuan serta Strategi prodi MM-UST 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 (C4.2)	6
E. Waktu Pelaksanaan	6
F. Metodologi Penelitian	6
G. Data Hasil dan Pembahasan	8
H. Saran-Saran	11
I. Kesimpulan	12
J. Saran dan Rekomendasi	12

A. LATAR BELAKANG

Prodi Magister Manajemen (MM), memiliki status akreditasi sangat baik. Sebagai Prodi yang memiliki nilai akreditasi sangat baik, maka Prodi MM senantiasa berupaya mempertahankan dan atau meningkatkan nilai capaian akreditasinya. Upaya mempertahankan dan atau meningkatkan nilai akreditasi yang senantiasa dilakukan oleh Prodi adalah dengan selalu meningkatan 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 tendik, salah satunya angket tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia.

Angket tingkat kepuasan tendik 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 bulan januari 2024 ditujukan kepada seluruh tendik 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 tendik melalui tingkat kepuasan tendik 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 tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM maka dirasa perlu dilakukan penelitian dengan melibatkan tendik sebagai responden.

B. TUJUAN

Penelitian ini ditujukan untuk :

1. Mengetahui sejauhmana tingkat kepuasan tendik 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 tendik 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 PendidikanNasional
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 tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM

E. WAKTU PELAKSANAAN

Penelitian mengenai tingkat tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM dilakukan pada bulan januari 2024.

F. METODOLOGI PENELITIAN

Evaluasi tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM, Fakultas Ekonomi, menggunakan metode penilaian melalui angket. Populasi dari penelitian ini adalah tendik aktif. Tendik berjumlah 3 (tiga). Belum semua tendik mengisi kuesioner, hanya 33,33% yang mengisi kuesioner. Metode olah data menggunakan analisis deskriptif. Skor penilaian 1- 4, dari tidak puas dengan skor 1, kurang puas skornya 2, puas dengan skor 3, dan sangat puas dengan skor 4. Pertanyaan dibagi dalam 4 dimensi yaitu:

Dimensi A: Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM yang meliputi 5 instrumen:

1. A. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM [Program studi, fakultas/direktorat, dan universitas telah memiliki kelengkapan kebijakan pengelolaan SDM yang memadai]
2. A. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM [Kebijakan pengelolaan SDM

telah disosialisasikan dengan baik oleh pimpinan]

3. A. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM [Kebijakan pengelolaan SDM membantu tenaga kependidikan dalam pengembangan diri dan karir]
4. A. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM [Kebijakan pengelolaan SDM telah dilaksanakan secara konsisten dan kredibel]
5. A. Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM [Implementasi dari kebijakan pengelolaan SDM telah dievaluasi secara berkala]

Dimensi B: Pengembangan Diri, pertanyaannya meliputi 9 instrumen:

1. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Memperoleh penjelasan informasi secara rinci tentang tugas pokok dan fungsinya]
2. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Memperoleh arahan dan petunjuk kerja dari atasan unit kerja]
3. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Kesempatan dan dukungan untuk melakukan pengembangan diri melalui pelatihan/seminar/kursus/workshop]
4. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti kegiatan sertifikasi profesional tenaga kependidikan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni]
5. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Kesempatan dan dukungan untuk mengikuti kegiatan studi banding dalam negeri maupun luar negeri]
6. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Tersedianya layanan pengembangan/ jenjang karir tenaga kependidikan]
7. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Tersedianya reward and punishment sesuai dengan prestasi/ tindakan indisipliner]
8. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Tersedianya informasi dan keterbukaan peluang untuk peningkatan jabatan struktural dan non struktural]
9. B. Pengembangan Diri (Kompetensi dan Karir) [Keterlibatan dalam kepanitiaan kegiatan di program studi, fakultas/direktorat, universitas dan di unit-unit kerja lainnya]

Dimensi C: Suasana Kerja, pertanyaannya meliputi 5 instrumen:

1. C. Suasana Kerja [Kenyamanan lingkungan fisik yang kondusif untuk bekerja]
2. C. Suasana Kerja [Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja]
3. C. Suasana Kerja [Kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat, dan masukan]
4. C. Suasana Kerja [Ketersediaan akses sistem informasi dan teknologi untuk menunjang pekerjaan]
5. C. Suasana Kerja [Baris 5]

Dimensi D: Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial, meliputi 7 instrumen:

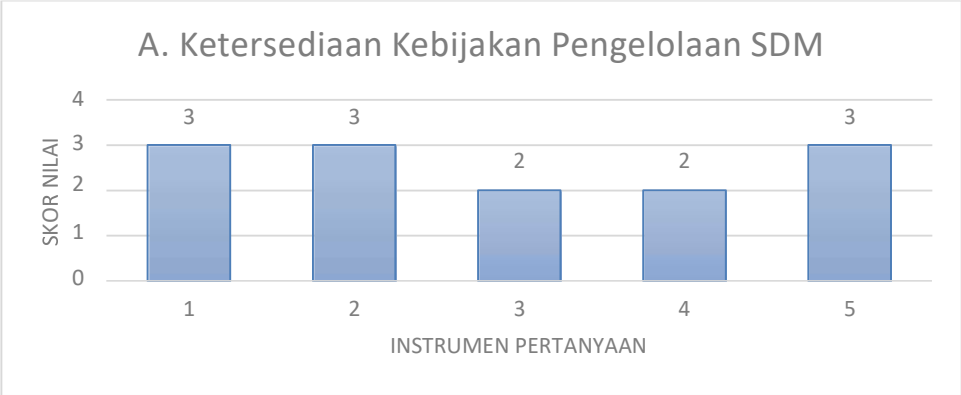
1. D. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial [Informasi dan layanan perbankan, jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya]
2. D. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial [Sistem penggajian, tunjangan, dan remunerasi yang berkeadilan]
3. D. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial [Ketersediaan sarana untuk menyampaikan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

G. DATA HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian, Tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia di Lingkungan Prodi MM dapat diketahui hasil per diensi sebagai berikut :

Dari dimensi A Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM,pada gambar 1 masih ada dua instrumen yang menjawab kurang puas, untuk itu intrumen no 3 dan 4 perlu ditingkatkan.

Gambar 1. Dimensi A: Ketersediaan Kebijakan Pengelolaan SDM



Sumber data primer yang sudah di olah, 2024

Gambar 2. **Dimensi B. Pengembangan Diri**

Sumber data primer yang sudah di olah, 2024

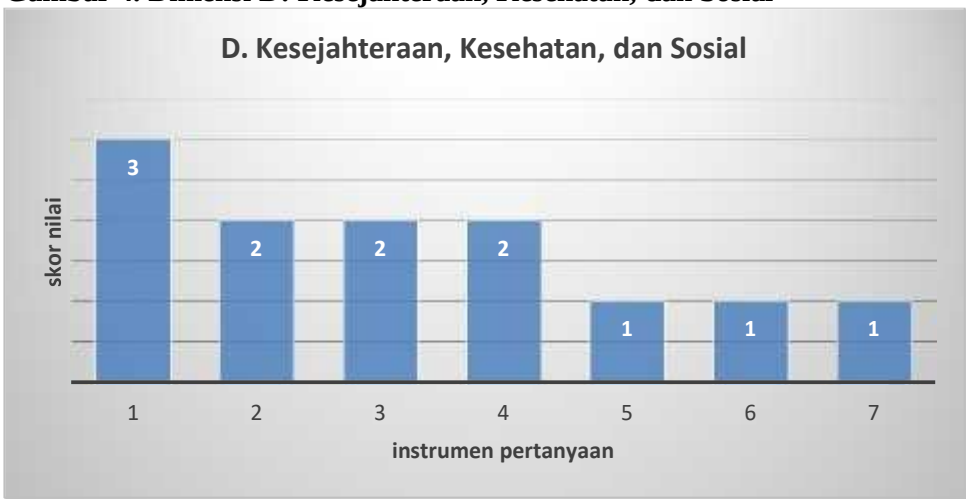
Berkaitan dengan pengembangan diri. Dari 9 pernyataan, baru dua pernyataan/instrumen yang dijawab dengan puas sedangkan dua instrumen kurang puas dan lima instrumen tidak puas. Untuk itu dimensi pengembangan diri ini perlu ditingkatkan menjadi puas.

Gambar 3. **Dimensi C. Suasana Kerja**

Sumber data primer yang sudah di olah, 2024

Untuk Suasana Kerja dari 5 pernyataan, hasil meannya sudah puas, namun ada yang kurang puas pada instrumen Suasana Kerja [Kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat, dan masukan].

Gambar 4. Dimensi D: Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial

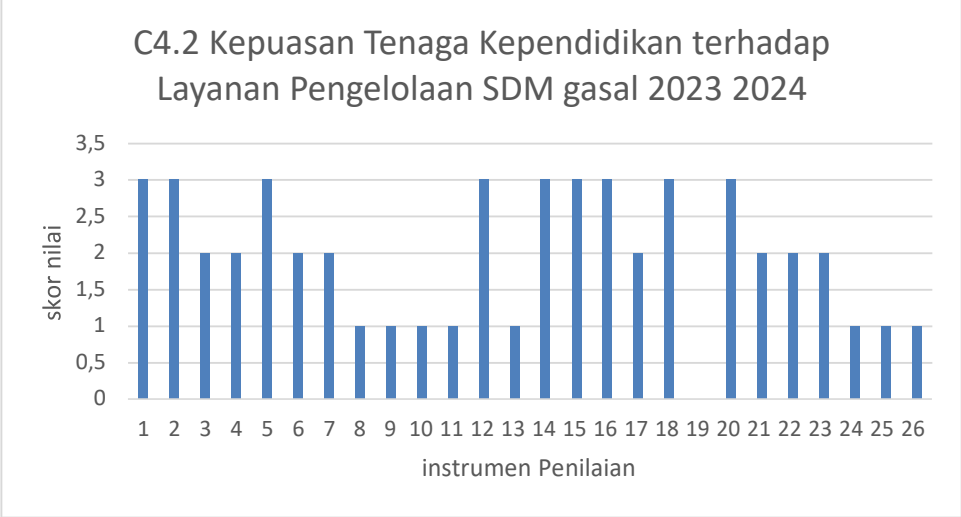


Sumber data primer yang sudah di olah, 2024

Berkaitan dengan kesejahteraan, kesehatan dan sosial dari 7 pernyataan, hanya instrumen pertama yaitu D. Kesejahteraan, Kesehatan, dan Sosial [Informasi dan layanan perbankan, jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya] yang memuaskan. instrumen yang lainnya kurang puas pada instrumen 2,3 dan 4. Instrumen 5-7 tidak puas. Untuk itu perlu perbaikan pada dimensi kesejahteraan, kesehatan dan sosial. Secara keseluruhan bisa disimpulkan untuk kesejahteraan, kesehatan dan sosial di lingkungan MM belum memuaskan.

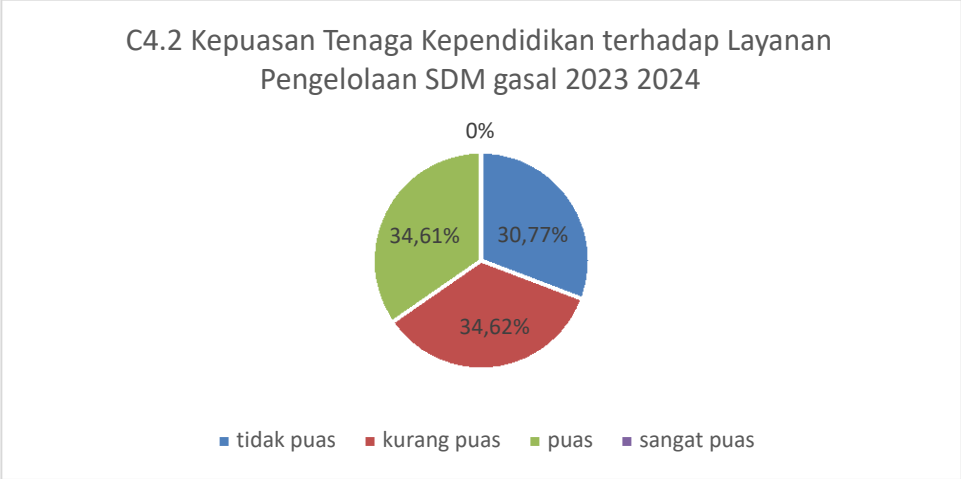
Bila dilihat secara keseluruhan untuk kepuasan tenaga kependidikan dapat dilihat pada gambar 5 dan gambar 6. Dari 26 instrumen baru 34,61% instrumen yang menjawab puas, jawaban kurang puas ada 34,62% instrumen dan jawaban tidak puas ada sebanyak 30,77% instrumen, untuk itu bisa disimpulkan bahwa tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap layanan pengelolaan SDM belum memuaskan.

Gambar 5. Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap layanan Pengelolaan SDM



Sumber data diolah, 2024

Gambar 6. Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap layanan Pengelolaan SDM (%)



Sumber data diolah, 2024

Pada gambar 6 secara keseluruhan tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia belum puas. Masih ada yang menjawab tidak puas 30,77%, kurang puas 34,62%, dan puas hanya 34,61%.

H. SARAN

Berdasarkan data penelitian saran dari tendik yaitu Perlu dievaluasi dan peningkatan untuk menunjang pengembangan tendik.

I. KESIMPULAN

Belum semua tendik sudah mengisi angket/kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data survei maka dapat disimpulkan bahwa **tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia** di Prodi MM, Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta belum puas, Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa jawaban tidak puas ada sebanyak 30,77%, jawaban kurang puas ada sebanyak 34,62 %, jawaban puas ada 34,61 %, dan jawaban sangat puas 0%.

J. SARAN DAN REKOMENDASI

Kekurangan yang ada pada tingkat kepuasan tendik terhadap layanan pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan supaya menjadi memuaskan, Perlu dievaluasi dan peningkatan untuk menunjang pengembangan tendik.