



**LAPORAN HASIL EVALUASI PENGUKURAN KEPUASAN  
DOSEN DAN TENDIK TERHADAP MANAJEMEN SDM  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BAHASA INDONESIA  
FAKULTAS ILMU BUDAYA  
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan berkat-Nya, serta hanya karena kekuatan dan bimbingan-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan laporan hasil evaluasi kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM Fakultas Ilmu Budaya (FIB) Universitas Jenderal Soedirman Tahun 2023.

Kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM ini merupakan salah satu bagian dari kegiatan implementasi siklus penjaminan mutu yang dilaksanakan secara berkala. Kegiatan ini dimaksudkan guna mengukur penyelenggaraan dan pelaksanaan manajemen SDM dan mengetahui kelebihan dan kekurangan dari kualitas manajemen yang sudah ada serta untuk menjadikan bahan perbaikan dan pembaruan kualitas manajemen.

Kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM ini dapat terlaksana dengan sangat baik berkat dukungan dan semangat penuh dari para pemimpin fakultas, seluruh pimpinan jurusan, dosen serta penggunaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman.

Kami berharap bahwa laporan hasil evaluasi kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM ini dapat menjadi manfaat bagi peningkatan kualitas mutu dan layanan dari Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman. Kami sangat berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan segala dukungan dalam penyusunan laporan ini. Semua peningkatan yang dilakukan untuk memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada dosen dan tendik untuk memberi kelancaran di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman.

Purwokerto, 25 Januari 2023

Kaprodi Pendidikan Bahasa Indonesia



Dr. Memet Sudaryanto. S.Pd., M.Pd.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan.....	1
1.3. Metode Survei.....	2
BAB II HASIL MONITORING DAN EVALUASI.....	3
BAB III KESIMPULAN.....	12
DAFTAR PUSTAKA.....	13

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Latar belakang pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi penting dalam konteks peningkatan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan. Kepuasan mereka terhadap manajemen SDM dapat memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana kebijakan dan praktik manajemen SDM telah berhasil memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Pengukuran kepuasan juga dapat membantu identifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dosen serta tenaga kependidikan.

Salah satu aspek penting dalam pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM adalah evaluasi terhadap kebijakan rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat menjamin bahwa lembaga pendidikan mendapatkan dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai lembaga. Selain itu, pengukuran juga perlu memperhatikan aspek pengembangan karir, kompensasi, dan benefit, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi dan loyalitas dosen serta tenaga kependidikan terhadap lembaga.

Pengukuran kepuasan juga harus memperhitungkan efektivitas komunikasi antara manajemen SDM dengan dosen dan tenaga kependidikan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku, sehingga mengurangi potensi konflik dan ketidakpuasan. Selain itu, aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi juga perlu dievaluasi, karena hal ini berhubungan erat dengan peningkatan kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

Pentingnya pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM juga tercermin dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keragaman. Keberagaman di kalangan dosen dan tenaga kependidikan harus diakomodasi melalui kebijakan yang memperhatikan berbagai kebutuhan dan aspirasi individu. Dengan demikian, pengukuran kepuasan dapat menjadi landasan untuk penyusunan kebijakan yang lebih inklusif dan berdampak positif bagi semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan.

## **1.2. Tujuan**

Adapun beberapa tujuan dari kegiatan evaluasi kepuasan dosen dan tendik terhadap sebagai berikut:

- a. Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM;
- b. Meningkatkan kualitas layanan yang diberikan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis;
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan motivasi;
- d. Mengidentifikasi masalah dan kelemahan yang perlu diperbaiki sehingga terdapat solusi yang efektif dan tepat waktu;
- e. Meningkatkan retensi dan loyalitas; dan
- f. Meningkatkan reputasi lembaga.

## **1.3. Metode Survei**

Instrumen yang digunakan dalam mengukur kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM terdiri atas 15 butir soal yang berisikan pernyataan mengenai realita yang terjadi atau dialami oleh dosen dan tendik. Dosen dan tendik hanya perlu memilih poin yang sesuai dengan kejadian sebenarnya. Pertanyaannya mengenai penilaian terhadap sistem kebijakan; pengembangan karir; kinerja; komunikasi; sosialisasi; dan pelaksanaan monev.

Seluruh pertanyaan dalam instrumen untuk dosen dan tendik dapat diakses dengan menggunakan email pribadi yang dimiliki. Selanjutnya, pengisian kuesioner untuk pengukuran kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM di Fakultas Ilmu Budaya.

## BAB II HASIL MONITORING DAN EVALUASI

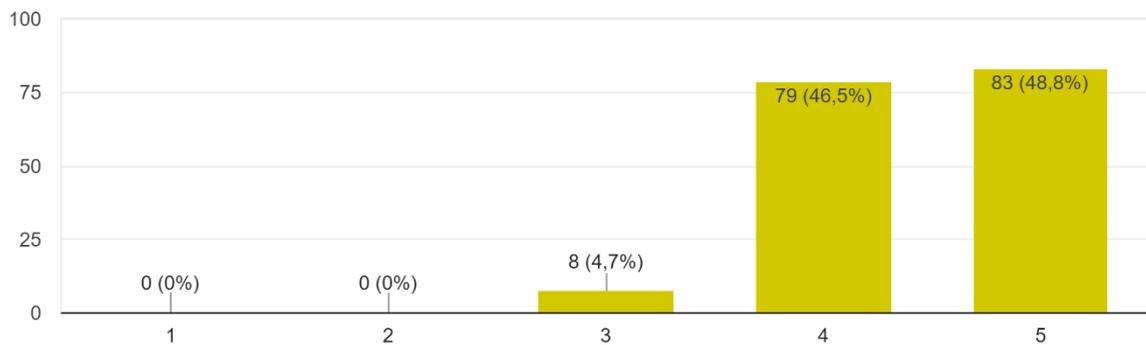
Laporan pengukuran kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman diharapkan menjadi kegiatan rutin yang dilaksanakan pada akhir semester dengan tujuan meningkatkan kualitas manajemen SDM Fakultas Ilmu Budaya.

Berdasarkan survei yang telah dilaksanakan, hasil survei kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM dapat dilihat dalam penjelasan di bawah ini:

### Instrumen 1

1. Bagaimana penilaian terhadap sistem kebijakan yang diterapkan dalam manajemen SDM?

170 jawaban

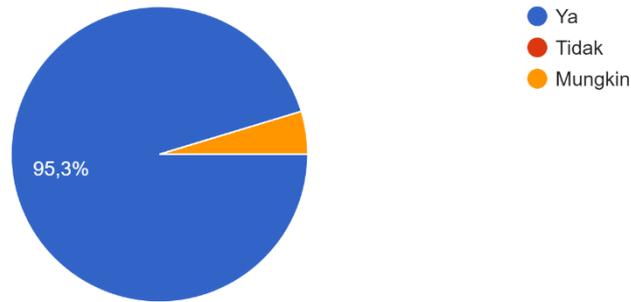


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 48,8% dosen dan tendik menilai sangat baik, 46,5% dosen dan tendik menilai baik, dan 4,7% dosen dan tendik menilai cukup baik terhadap sistem kebijakan yang diterapkan dalam manajemen SDM.

### Instrumen 2

2. Apakah sistem pengembangan karir yang ada di kampus cukup baik untuk dosen dan tenaga kependidikan?

170 jawaban

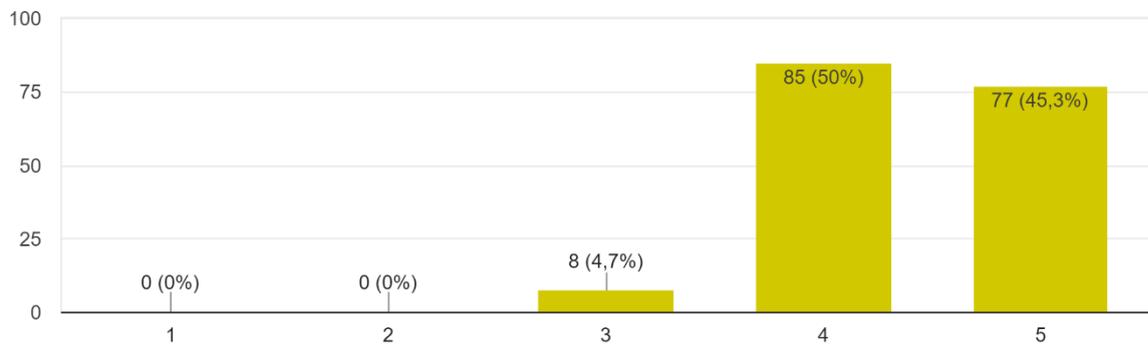


Berdasarkan diagram lingkaran di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 95,3% dosen dan tendik merasa sistem pengembangan karir yang ada di kampus cukup baik.

### Instrumen 3

3. Bagaimana penilaian terhadap kinerja yang selama ini dilakukan?

170 jawaban

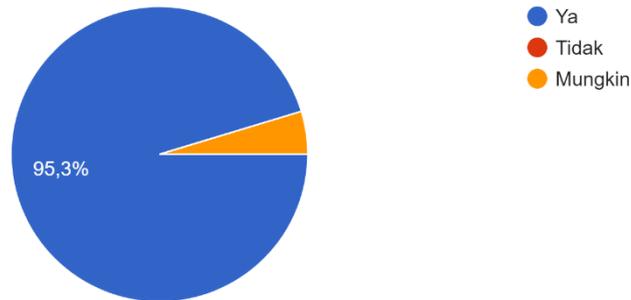


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 45,3% dosen dan tendik menilai sangat baik dan 50% dosen dan tendik menilai baik terhadap kinerja yang selama ini dilakukan.

### Instrumen 4

4. Apakah sistem evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan di kampus ini adil dan transparan?

170 jawaban

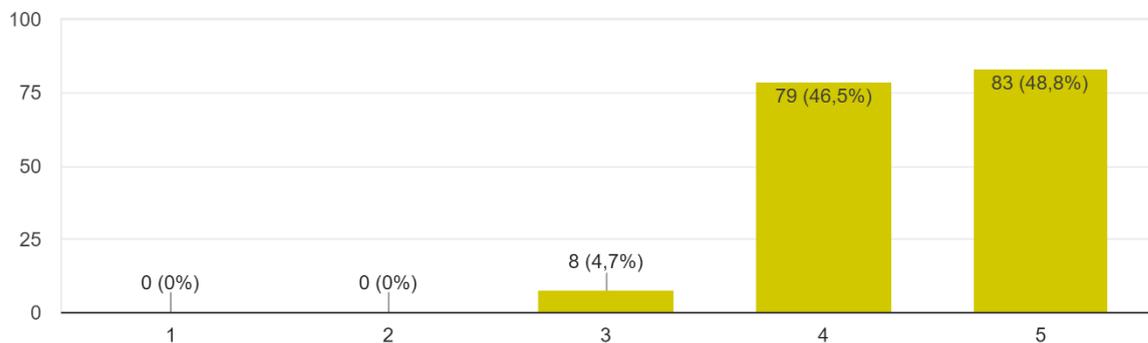


Berdasarkan diagram lingkaran di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 95,3% dosen dan tendik setuju bahwa sistem evaluasi kinerja dilakukan secara adil dan transparan.

### Instrumen 5

5. Seberapa efektif komunikasi antara manajemen sumber daya manusia dengan dosen dan tenaga kependidikan dalam menyampaikan kebijakan dan informasi terkait SDM?

170 jawaban

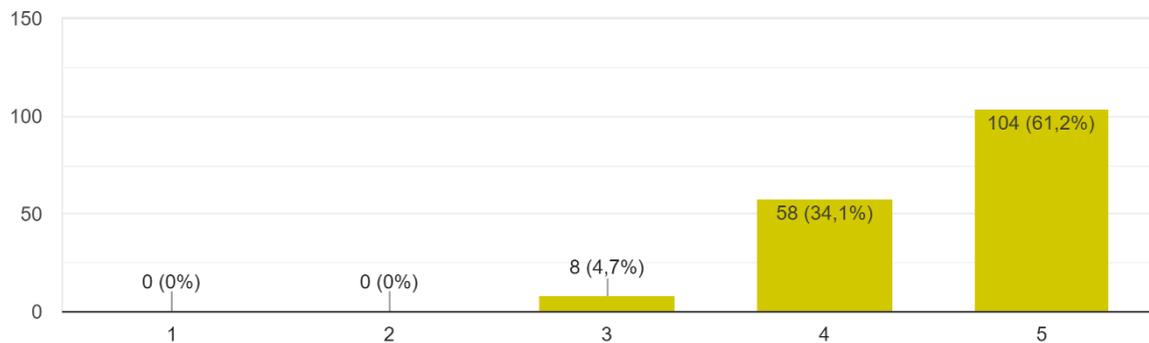


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 48,8% dosen dan tendik menilai sangat efektif, 46,5% dosen dan tendik menilai efektif, dan 4,7% dosen dan tendik menilai cukup efektif komunikasi antara manajemen sumber daya manusia dengan dosen dan tenaga kependidikan dalam menyampaikan kebijakan dan informasi terkait SDM.

### Instrumen 6

6. Bagaimana penilaian terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan ?

170 jawaban

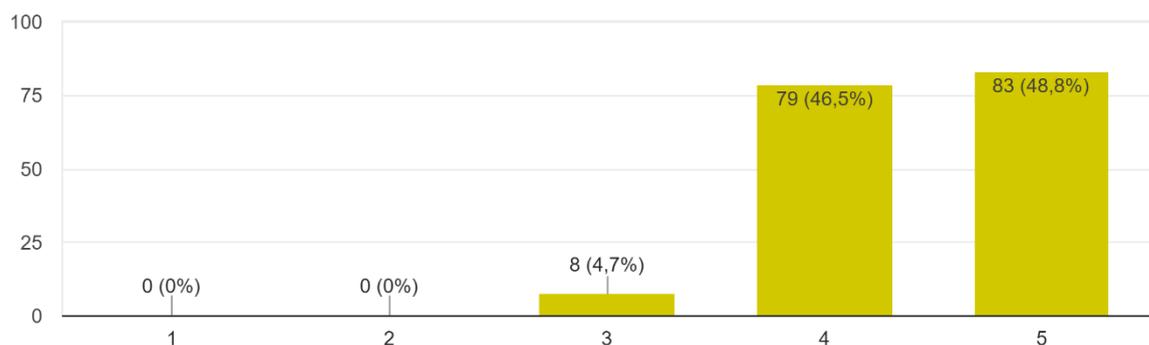


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 61,2% dosen dan tendik menilai sangat baik, 34,1% dosen dan tendik menilai baik, dan 4,7% dosen dan tendik menilai cukup baik terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan.

### Instrumen 7

7. Bagaimana penilaian terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang dilakukan selama ini?

170 jawaban

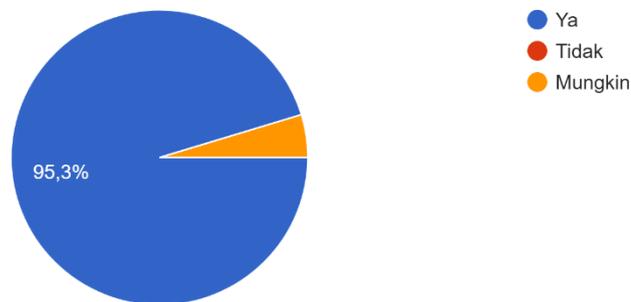


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 48,8% dosen dan tendik menilai sangat baik, 46,5% dosen dan tendik menilai baik, dan 4.7% dosen dan tendik menilai cukup baik dalam pelaksanaan monev yang dilakukan selama ini.

### Instrumen 8

8. Apakah sosialisasi sering kali dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif?

170 jawaban

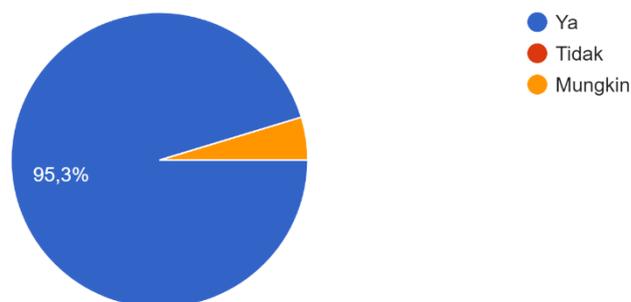


Berdasarkan diagram lingkaran di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 95,3% dosen dan tendik menjawab ya dan setuju terhadap sosialisasi sering kali dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

### Instrumen 9

9. Apakah sistem reward dan punishment yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia sudah mendorong motivasi kerja dosen dan tenaga kependidikan?

170 jawaban

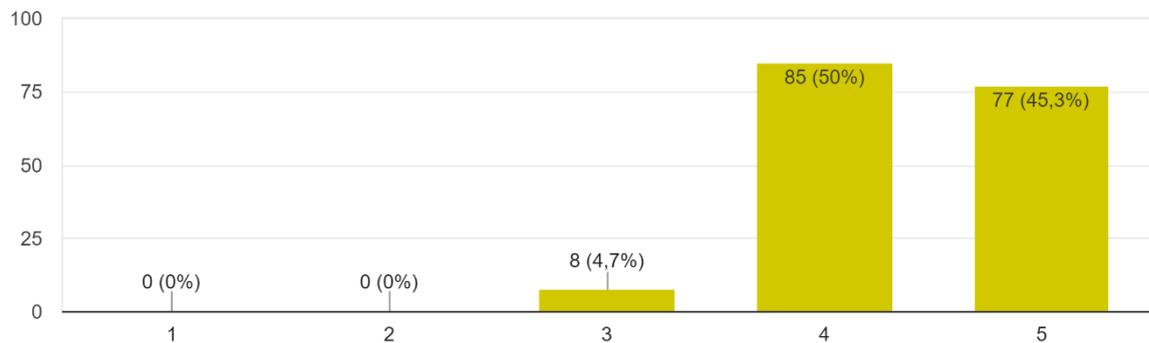


Berdasarkan diagram lingkaran di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 95,3% dosen dan tendik setuju terhadap sistem reward dan punishment yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia sudah mendorong motivasi kerja dosen dan tenaga kependidikan.

### Instrumen 10

10. Seberapa efisien sistem administrasi yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam memproses dokumen dan data terkait dosen dan tenaga kependidikan?

170 jawaban

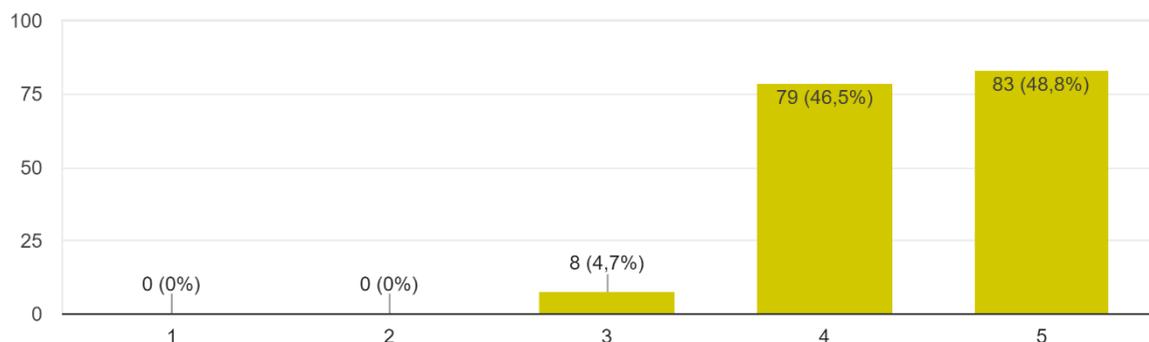


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 45,3% dosen dan tendik merasa sangat efisien, 50% dosen dan tendik merasa efisien, dan 4,7% dosen dan tendik merasa cukup efisien terhadap sistem administrasi yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam memproses dokumen dan data terkait dosen dan tenaga kependidikan.

### Instrumen 11

11. Bagaimana tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk memberikan masukan atau saran terkait kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia?

170 jawaban



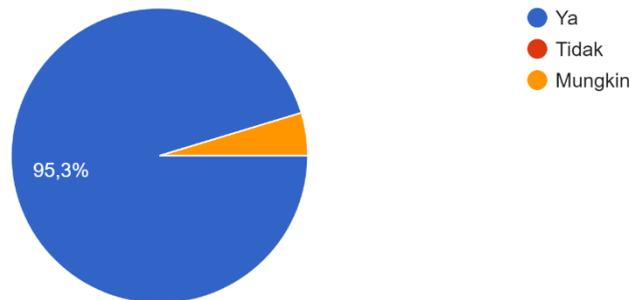
Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 48,8% dosen dan tendik sangat puas, 46,5% dosen dan tendik merasa puas, dan 4,7% dosen dan

tendik merasa cukup puas terhadap kesempatan untuk memberikan masukan atau saran terkait kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia.

### Instrumen 12

12. Apakah sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia sudah mampu memotivasi dosen dan tenaga kependidikan untuk memberikan yang terbaik?

170 jawaban

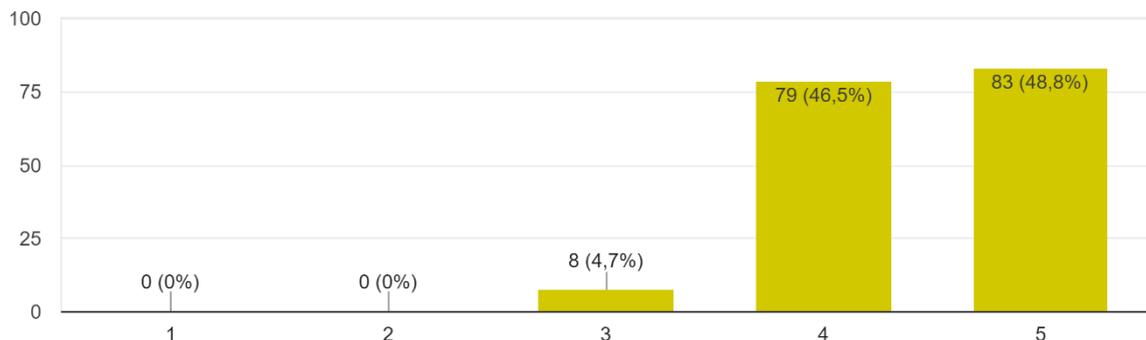


Berdasarkan diagram lingkaran di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 95,3% dosen dan tendik setuju bahwa sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia sudah mampu memotivasi dosen dan tenaga kependidikan untuk memberikan yang terbaik.

### Instrumen 13

13. Sejauh mana kebijakan manajemen sumber daya manusia mampu menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi dosen dan tenaga kependidikan?

170 jawaban



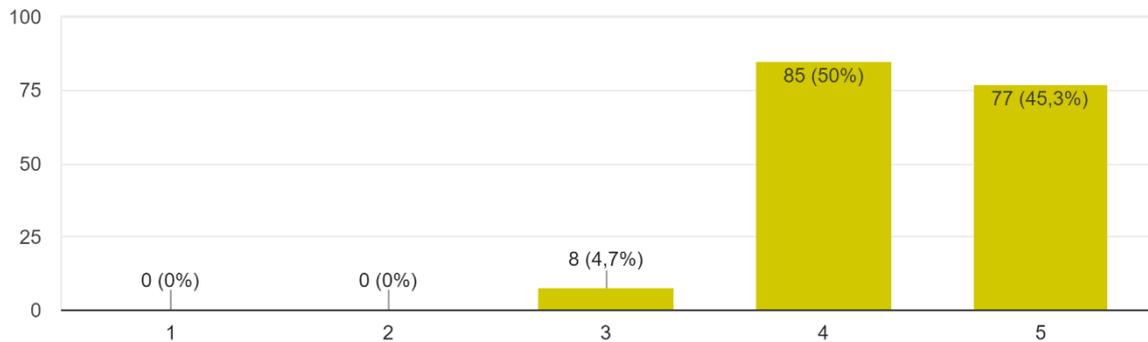
Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 48,8% dosen dan tendik merasa sangat mampu, 46,5% dosen dan tendik merasa mampu, dan 4,7%

dosen dan tendik merasa cukup mampu terhadap kebijakan manajemen SDM dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi dosen dan tendik.

#### Instrumen 14

14. Bagaimana penilaian terhadap kejelasan aturan dan prosedur yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di kampus ini?

170 jawaban

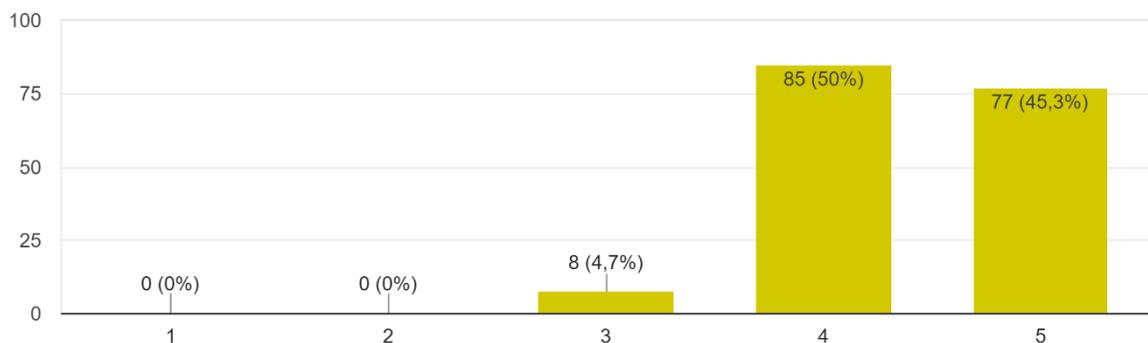


Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 45,3% dosen dan tendik menilai sangat baik, 50% dosen dan tendik menilai baik, dan 4,7% dosen dan tendik menilai cukup baik terhadap kejelasan aturan dan prosedur yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di kampus ini.

#### Instrumen 15

15. Sejauh mana informasi tersampaikan dan keterlibatan dalam proses sosialisasi kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia yang ada di kampus ini?

170 jawaban



Berdasarkan diagram batang di atas untuk butir pertanyaan ini menunjukkan bahwa 45,3% dosen dan tendik menilai sangat baik, 50% dosen dan tendik menilai baik, dan 4,7% dosen dan tendik menilai cukup baik terhadap penyampaian informasi dan keterlibatan dalam proses sosialisasi kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia yang ada di kampus ini.

## **BAB III**

### **KESIMPULAN**

Survei Evaluasi Pengukuran Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Manajemen SDM oleh Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman ini dapat disimpulkan bahwa dosen dan tendik secara keseluruhan merasa sangat puas akan manajemen SDM yang telah dilakukan selama ini. Dilihat dari jawaban dan digambarkan melalui grafik yang sudah dipaparkan di atas, mayoritas responden menjawab “Sangat Puas” dan “Puas” dengan memilih poin 5 dan 4. Instrumen dengan poin “5” memiliki nilai paling kecil, yaitu 45,3% dan paling besar adalah 61,2%. Instrumen dengan poin “4” memiliki nilai paling kecil, yaitu 34,1% dan paling besar adalah 50%.

Setelah dihasilkan tanggapan dari dosen dan tendik mengenai kegiatan evaluasi pengukuran kepuasan dosen dan tendik terhadap manajemen SDM oleh Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan manajemen SDM dosen dan tendik.

## DAFTAR PUSTAKA

Unit Jaminan Mutu & Sistem Informasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. *Laporan Survei Kepuasan Terhadap Pelayanan Akademik dan Manajemen*. 2022.

Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jenderal Soedirman. *Laporan Survei Kepuasan Pelayanan*. 2022.

