

**LAPORAN PELAKSANAAN SURVEY KEPUASAN  
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP  
LAYANAN PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SDM**



Oleh:  
**Tim Penjaminan Mutu**

**YAYASAN PENDIDIKAN DAN PERSEKOLAHAN KATOLIK  
SEKOLAH TINGGI KATOLIK SANTO YAKOBUS  
MERAUKE  
2020**



**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN HASIL EVALUASI LULUSAN TAHUN 2020**

Tim Penyusun:

**Steven R. Ahlaro, S.Pd, M.Pd.**

**Rosmayasinta Makasau, S.Pd, M.Hum.**

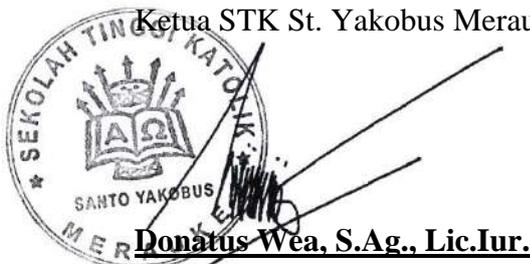
**Yohanes Hendro P., S.Pd, M.Pd.**

Laporan hasil evaluasi lulusan ini telah diperiksa dan disetujui oleh ketua Sekolah  
Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke pada tanggal 20 Agustus 2020

Merauke, 20 Agustus 2020

Menyetujui,

Ketua STK St. Yakobus Merauke



**Donatus Wea, S.Ag., Lic.Iur.**

**M.Pd.**

NIDN 2717077001

Mengetahui,

Ketua LPMI



**Steven R. Ahlaro, S.Pd,**

NIDN 2706058401

## **Kata Pengantar**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga laporan hasil evaluasi lulusan tahun 2020 ini dapat disusun dan dilaporkan sesuai dengan waktunya. Laporan ini berfungsi sebagai salah satu indikator pengukuran kepuasan atau kinerja perguruan tinggi atas pelayanan pendidikan yang sudah dilaksanakan.

Laporan ini disusun dari kuesioner yang disusun oleh tim Lembaga Penjaminan Mutu STK melalui layanan Google Form yang diisi secara online. Responden dipilih secara acak dari antara civitas STK St. Yakobus Merauke atau lulusan. Melalui laporan ini diharapkan perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan kepada seluruh civitas dan lulusan.

Harapan kami laporan ini dapat menjadi tolok ukur bagi lembaga perguruan tinggi untuk mengevaluasi kinerja perguruan tinggi khususnya dalam pelaksanaan standar pendidikan. Sehingga kualitas standar pendidikan semakin meningkat dari tahun ke tahun sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Merauke, Agustus 2020

Tim Penyusun

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Saat ini, kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, menjadikan perguruan tinggi sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Sementara kualitas SDM yang dihasilkan perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas penyelenggara pendidikan.

Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke adalah salah satu Perguruan Tinggi Berbasis Katolik yang terletak di kota Merauke. Sebagai suatu lembaga kependidikan, Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke ikut mengemban amanah untuk mencerdaskan bangsa di tengah tantangan dunia yang kian mengglobal. Oleh karena itu, STK St. Yakobus Merauke perlu membuat suatu rencana strategis yang dapat menunjang terwujudnya peran tersebut. Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke terus dituntut untuk selalu memperbaiki kualitas proses pendidikannya disertai dengan upaya peningkatan relevansinya dalam rangka persaingan global. STK St. Yakobus Merauke menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas dan bernilai guna bagi masyarakat, dengan kurikulum yang mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, sesuai dengan program pendidikan yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkembang.

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh pimpinan STK yang dikoordinasikan melalui Kepala biro keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf. Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Persaingan yang semakin ketat menjadikan Tinggi

Katolik St. Yakobus Merauke harus melakukan peningkatan kinerja melalui SDM nya dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya untuk mencapai kepuasan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM ini bermaksud memberikan gambaran mengenai bagaimana Lembaga STK St. Yakobus Merauke telah memberikan kepuasan kepada pegawainya melalui fasilitas-fasilitas yang telah diberikan. Beberapa kegiatan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dosen dan tenaga kependidikan antara lain yaitu menambah fasilitas pelatihan baik untuk dosen maupun tenaga kependidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi. Pelatihan yang perlu diberikan untuk tenaga kependidikan antara lain yaitu pelatihan *Public Speaking*, Pelatihan Lagu Liturgi, Pelatihan memimpin ibadah. Kemudian, perlu adanya *feedback* terkait program yang sudah berjalan maupun belum. Selain itu, jumlah dosen yang direkrut perlu diperbanyak mengingat akan ada banyak dosen yang pensiun serta untuk memperbaiki rasio dosen dan mahasiswa.

Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM di Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke perlu dilaksanakan selain untuk memberikan kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai kinerja sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakankebijakan yang dikeluarkan oleh universitas, hasil pengukuran dapat mendorong pimpinan universitas dan lembaga/biro/unit untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan serta mendorong pimpinan universitas dan lembaga/biro/unit agar lebih inovatif dalam menjalankan sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia.

## **1.2. Tujuan**

Kegiatan Survey ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kelemahan atau kekuatan dari unit kerja pelayanan;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan.
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

### **1.3. Manfaat**

Keluaran Dokumen hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Program Studi PPAKS, bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan sumber data informasi dalam pemetaan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan. Sumber Daya Manusia khususnya Program Studi PPAKS

## **BAB II**

### **METODOLOGI**

#### **2.1 Waktu dan Tempat**

Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Sekolah Tinggi Katolik St.Yakobus Merauke dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 Tim Survey bekerja selama satu bulan, bertempat di kantor Lembaga Penjamin Mutu Sekolah Tinggi Katolik St.Yakobus Merauke

#### **2.2 Responden dan Metode Pengambilan Sampel**

Responden dalam survey ini adalah Dosen Program Studi PPAKS dan dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Katolik St.Yakobus Merauke populasi sebanyak 20 responden. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka perlu diambil sejumlah sampel. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada survey ini, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau cacah. Sugiyono (2015) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

#### **2.3 Metode dan Instrumen Pengambilan Data**

Jumlah kuesioner kembali yang valid adalah sebanyak 19 kuesioner. Distribusi kuesioner dilakukan dengan cara pengisian langsung pada form yang disediakan secara online: <https://forms.gle/nfeCd1MQvBqrLChn7> Instrumen pengambilan data atau kuesioner penilaian berisi deskripsi mengenai pengukuran Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM yang meliputi aspek :

1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.

2. Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
3. Skema pemberian reward and punishment, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

## **2.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

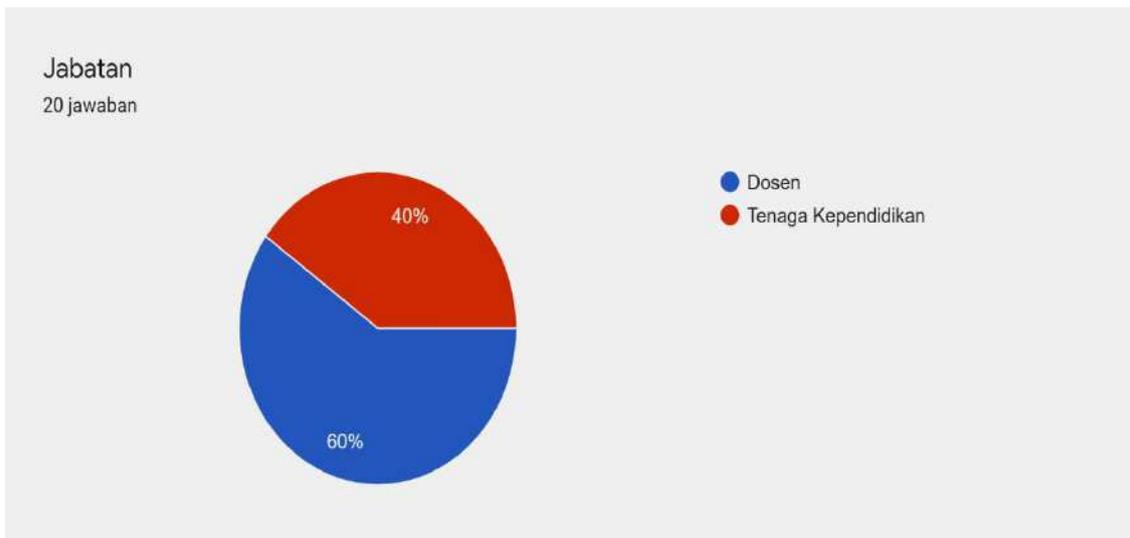
Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama ( Sugiyono, 2012 : 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

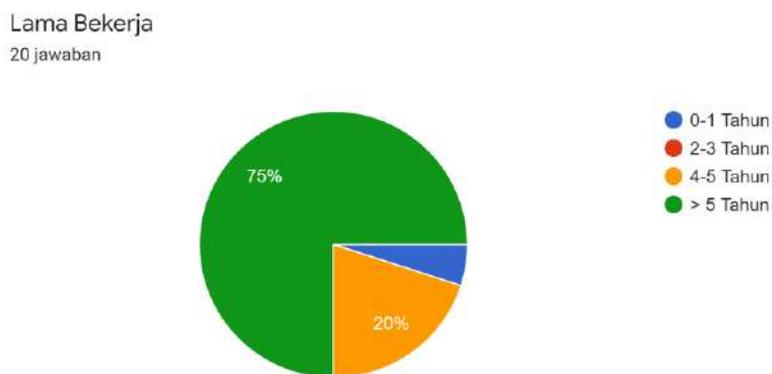
## BAB III HASIL SURVEY

### 3.1 Tabulasi Data

Rekapitulasi hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke dihasilkan data sebagai berikut:



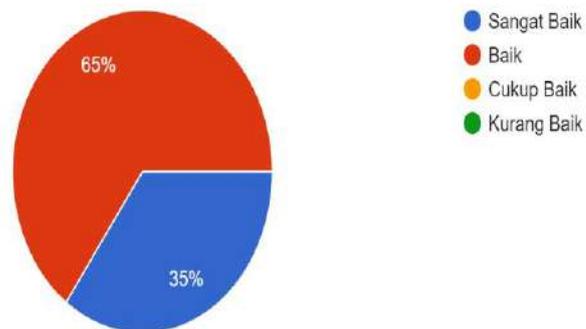
Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan terlaksana dengan Baik



Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan

Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik

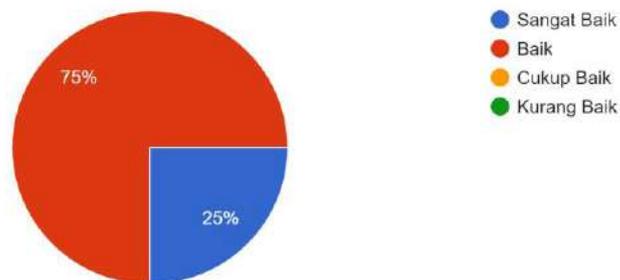
20 jawaban



Pengangkatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Yayasan dan/atau Surat Keputusan Ketua

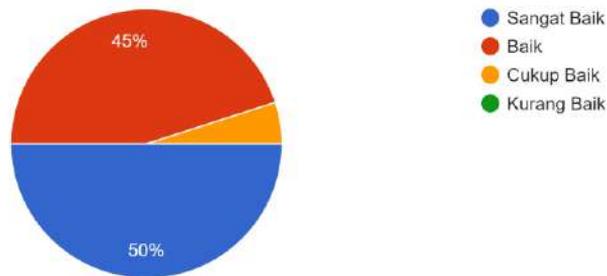
Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan

20 jawaban



Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik  
20 jawaban



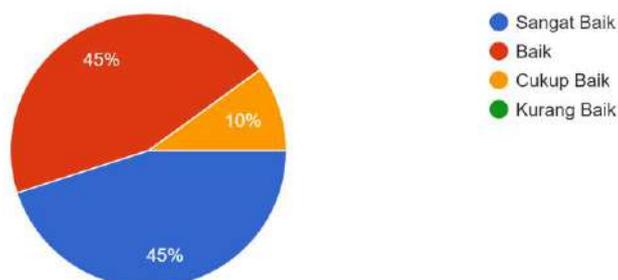
Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.) Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.) Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik  
20 jawaban



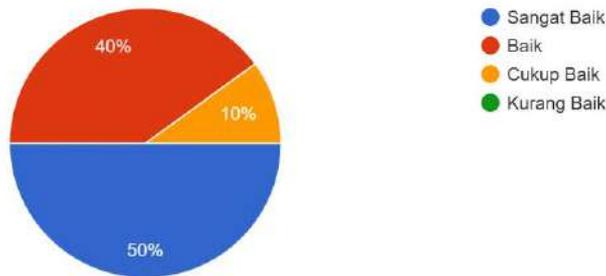
Ketersediaan, Kejelasan, dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan

Ketersediaan, Kejelasan, dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan  
20 jawaban



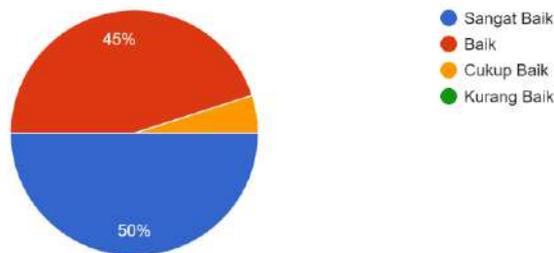
## Dukungan Prodi dan Institusi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan

Dukungan Prodi dan Institusi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan  
20 jawaban



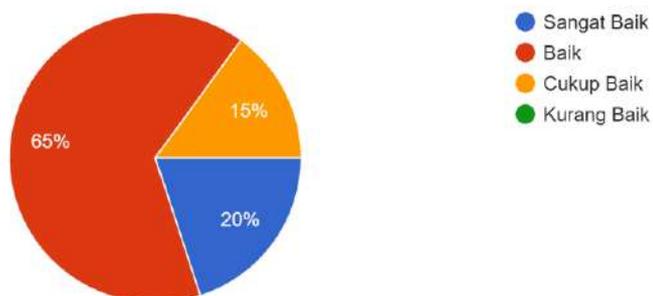
## Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Di Luar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Di Luar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik  
20 jawaban



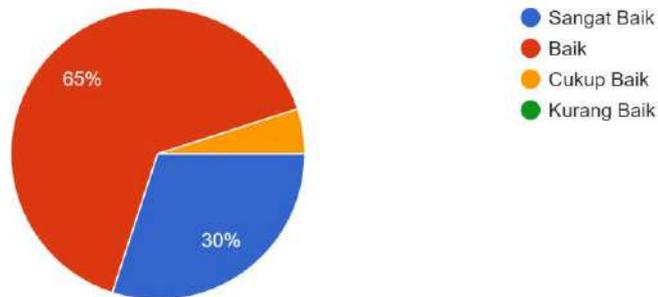
## Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma

Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma  
20 jawaban



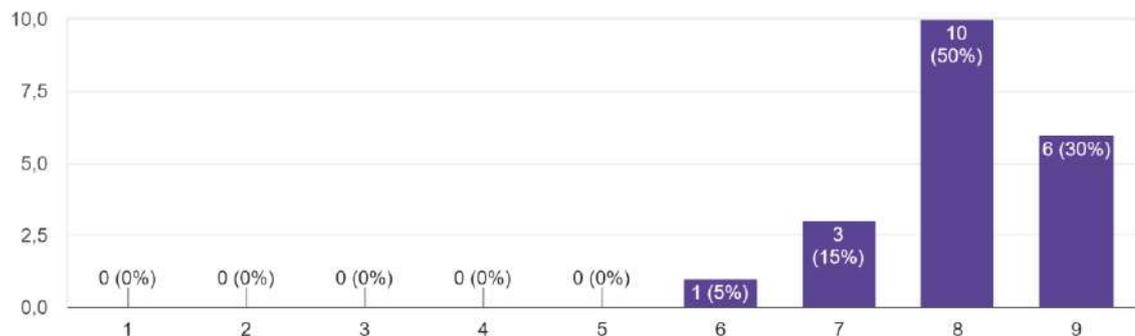
## Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik

Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik  
20 jawaban



Secara Umum Berikan Penilaian Kepuasan Anda terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM dalam skala 1 -9

Secara Umum Berikan Penilaian Kepuasan Anda terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM dalam skala 1 -9  
20 jawaban



Pengukuran kepuasan dosen Program Studi PPAKS dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. 50 % menyatakan Sangat Baik
2. 30 % menyatakan Baik
3. 15 % menyatakan Cukup
4. 5 % menyatakan Kurang Baik

## 3.2 Deskripsi Dan Tindak Lanjut

### a. Deskripsi

1. Dosen dan tenaga kependidikan dalam kaitan dengan masa kerja sebagian besar lebih dari 5 tahun (75%), 4-5 tahun (20%), 0-1 tahun (5%). Maka dapat dikatakan bahwa Dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke sebagian besar masa kerja di atas 5 tahun.
2. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik. Penerimaan tenaga dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan alur dan aturan yang berlaku. Dari data 20 responden, (35%) menjawab sangat baik, (65%) menjawab baik.
3. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan. Dari 20 responden (25%) menjawab sangat baik dan (75%) menjawab baik. Penempatan tugas tenaga baru disesuaikan dengan kompetensi dan kebutuhan baik. Artinya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dibidangnya dan menjawab kebutuhan.
4. Pengangkatan Tenaga Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan Yayasan dan/atau Surat Keputusan Ketua. Berdasarkan jawaban dari 20 responden (75%) menjawab sangat baik dan (25%) menjawab baik. Maka disimpulkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan diangkat dengan surat keputusan Ketua Yayasan sangat baik. Artinya sesuai dengan aturan kepegawaian Keuskupan Agung Merauke (YPPK).
5. Distribusi Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik. Berdasarkan jawaban dari 20 responden (50%) menjawab sangat baik dan (45%) menjawab baik dan (5%) menjawab cukup baik. Walaupun sebagian besar menjawab sangat baik, namun ada sebagian kecil menjawab cukup baik, maka dianjurkan agar menerapkan prinsip keadilan dalam hal kerja dan juga upah kerja.
6. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.) Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik. Dari 20 responden (50%) menjawab sangat baik dan (50%) menjawab baik. Dapat disimpulkan bahwa ada kesempatan meningkatkan mutu kerja atau profesionalisme kerja sesuai bidang.

7. Ketersediaan, Kejelasan, dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan. Dari 20 responden (45%) menjawab sangat baik dan (45%) menjawab baik dan (10%) cukup baik. Maka Ketersediaan, Kejelasan, dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan baik. Ada sebagian kecil menjawab cukup baik dan menganjurkan ada kejelasan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Maka perlu meningkatkan komunikasi yang terbuka.
8. Dukungan Prodi dan Institusi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan. Dari 20 responden (50%) menjawab sangat baik dan (40%) menjawab baik dan (10%) cukup baik. Anjuran agar meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang terbuka sehingga mutu pekerjaan maksimal. Menjalin kerja sama antar bidang agar relasi yang dibangun mendukung suasana persaudaraan dalam dunia kampus.
9. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Di Luar Tugas Pokok atau Menjabat Struktural Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik. Dari 20 responden (50%) menjawab sangat baik dan (45%) menjawab baik dan (5%) cukup baik. Usul ke depannya adalah baik dosen dan tenaga kependidikan perlu mendapat kesempatan pendidikan lanjut ke jenjang yang lebih tinggi sambil mencari kesempatan dana melalui jalur beasiswa.
10. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma. Dari 20 responden (20%) menjawab sangat baik dan (65%) menjawab baik dan (15%) cukup baik . Kesimpulannya baik karena mayoritas jawaban sangat baik dan baik. Sarannya adalah perlu memberikan reward dan punishment kepada dosen dan tenaga kependidikan dalam memotivasi pengabdian pada Lembaga STK.
11. Skema Pemberhentian dan Pensiun Terencana dan Dilaksanakan dengan Baik. Dari 20 responden (30%) menjawab sangat baik dan (65%) menjawab baik dan (5%) cukup baik . Usulannya mengupayakan kesejahteraan setiap dosen dan tenaga kependidikan dan mengedepankan prinsip keadilan.

## **b. Tindak Lanjut**

Dari hasil survey di atas dan hasil perolehan kepuasan dosen Program Studi PPAKS dan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke

1. Meningkatkan pengembangan SDM dengan studi lanjut dosen dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan Lembaga.
2. Menjaga kerjasama dan komunikasi yang terbuka.
3. Perlu tenaga yang khusus dalam bidangnya di bidang LPMI dan bagian keuangan Dengan syarat menguasai IT. .
4. Perlu memilah tugas dosen dan tenaga kependidikan sehingga dosen tidak perlu lembur mengerjakan apa sesungguhnya bukan tugasnya.