



Bersih, Indah, Menyenangkan, Sekaligus Mencerdaskan

**LAPORAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
STKIP MUHAMMADIYAH SORONG
TAHUN 2016**

HALAMAN PENGESAHAN

**LAPORAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
STKIP MUHAMMADIYAH SORONG
TAHUN 2016**

Sorong, Juli 2016

Ketua Lembaga Penjaminan Mutu,



Syamsulrizal, M.Pd.

Menyetujui

Ketua STKIP Muhammadiyah Sorong,




Drs. Rustamadji, M.Si.

A. PENDAHULUAN

STKIP Muhammadiyah Sorong adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Jakarta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah sebagai salah satu amal usahanya, yang beraqidah Islam bersumber pada Al-qur'an dan Assunnah serta berasaskan Pancasila dan UUD 1945. Sebagai perguruan tinggi melaksanakan catur darma perguruan tinggi yaitu: menyelenggarakan pembinaan ketaqwaan dan keimanan kepada Allah SWT, pendidikan dan pengajaran, serta penelitian dan pengabdian Kepada Masyarakat Menurut Tuntunan Islam.

Untuk mewujudkan isu-isu strategis tersebut bagi pengelolaan STKIP Muhammadiyah Sorong, bukanlah pekerjaan yang mudah, karena ada sejumlah hal yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan-perbaikan, yaitu: 1) perbaikan sumber daya manusia, baik tenaga kependidikan maupun non kependidikan, 2) kurikulum yang terintegrasi yang melibatkan stakeholders, 3) optimasi sarana prasarana penunjang akademik, dan 4) pengembangan ilmu pengetahuan yang berbasis teknologi.

Khusus terkait peningkatan dan penjaminan mutu secara terus menerus agar semua perangkat di tingkat internal memperoleh kepuasan, sehingga akan berdampak pada kinerjanya secara keseluruhan. Sering kita tidak menyadari bahwa di balik kesuksesan lembaga ada karyawan (tenaga non kependidikan) yang sangat punya andil besar terhadap menunjang tugas-tugas pelaksanaan pembelajaran serta memberikan pelayanan baik kepada dosen dan mahasiswa.

Oleh karena itulah perlu digadakan survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap STKIP Muhammadiyah Sorong, yang selama ini kadang-kadang terlupakan, karena yang dituntut karyawan harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada semua sivitas akademika yang memerlukannya.

B. METODE PELAKSANAAN

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kependidikan STKIP Muhammadiyah Sorong. Adapun tenaga kependidikan yang mengembalikan angket adalah berjumlah 40 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket yang disebarkan kepada tenaga kependidikan. Waktu pelaksanaan dilaksanakan selama 1 bulan diakhir semester genap yakni pada bulan Juli. Data dianalisis sesuai dengan permasalahan, dengan menggunakan statistik deskriptif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

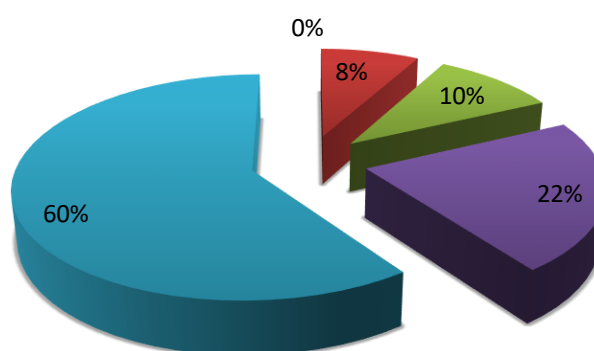
1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi data yang dilakukan terhadap empat aspek yang dinilai dapat dicermati sebagai berikut:

a. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan yang diberikan lembaga.

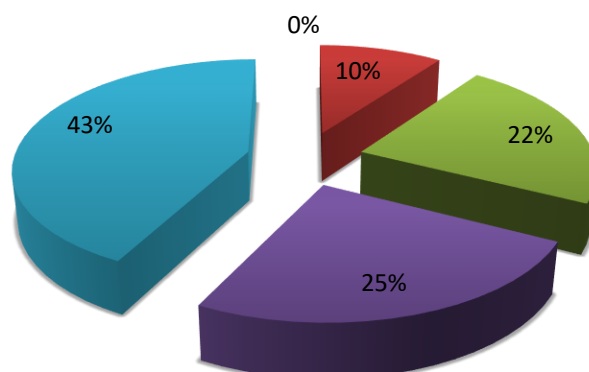
Aspek penilaian ini terdiri dari lima indikator dengan skor 1 hingga lima. Hasil survey Indikator pertama “tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

■ Skor 1 ■ Skor 2 ■ Skor 3 ■ Skor 4 ■ Skor 5



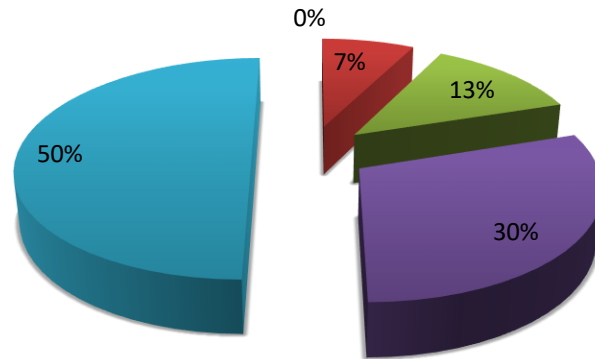
Indikator kedua “penempatan tenaga kependidikan sesuai dengan latar belakang kepedidikan.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



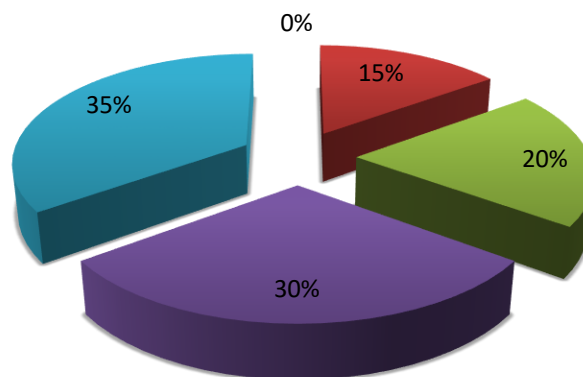
Indikator ketiga “Sistem penempatan tenaga kependidikan sudah berdasarkan kemampuan”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



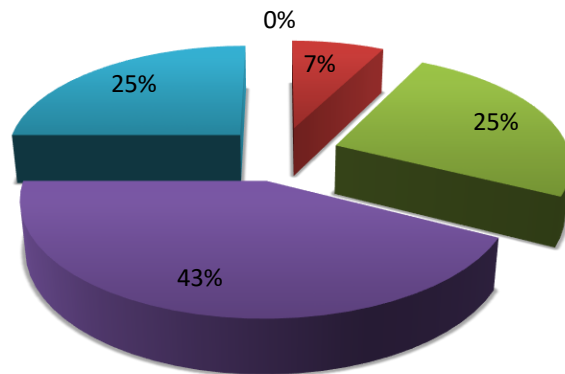
Indikator keempat “ tenaga kependidikan bekerja di ruang kerja yang nyaman”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator kelima “tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan ditunjang dengan sarana (peralatan) yang baik.

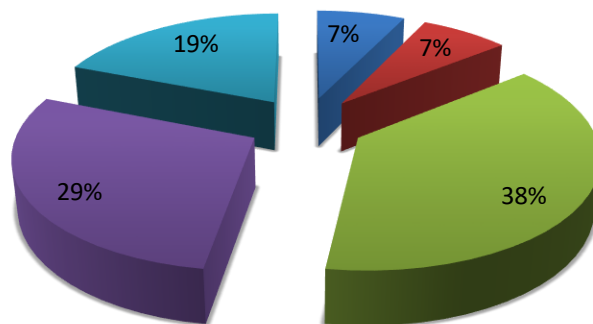
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



b. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong yang diberikan lembaga.

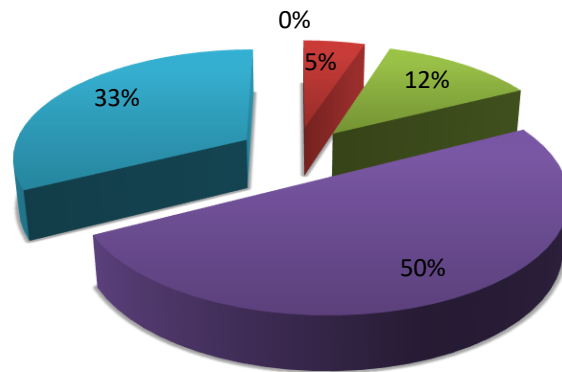
Aspek ini terdiri dari enam indikator penilaian tenaga pendidikan terhadap peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong terkait keberadaan mereka pada lembaga ini. Berdasarkan hasil survey, indikator pertama “membagi pekerjaan kepada tenaga kependidikan secara proporsional”

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



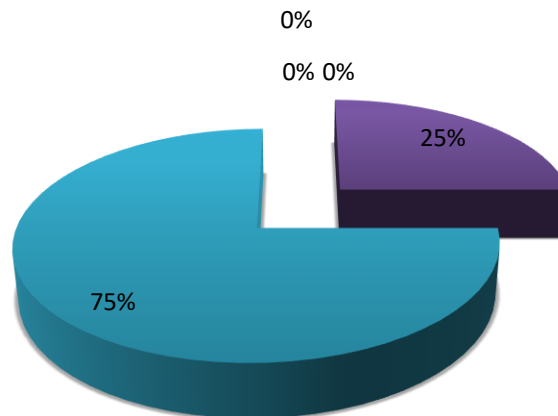
Indikator kedua “memberikan wewenang kepada tenaga kependidikan untuk melakukan tugas dan membuat laporan”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



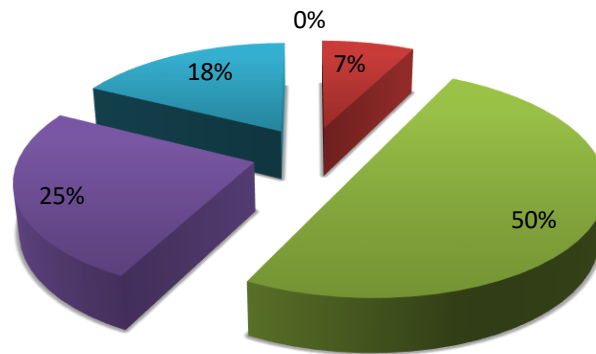
Indikator ketiga “bekerjasama secara harmonis dengan tenaga kependidikan”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



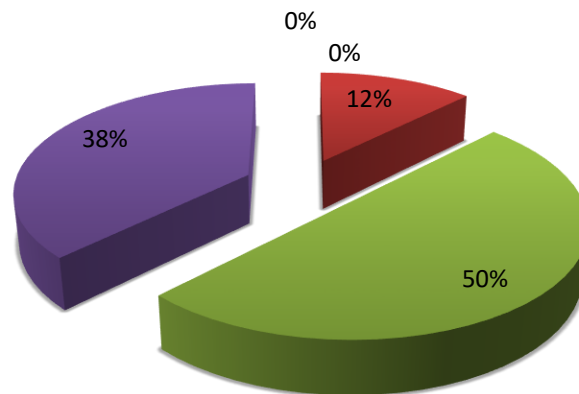
Indikator keempat “memberikan pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



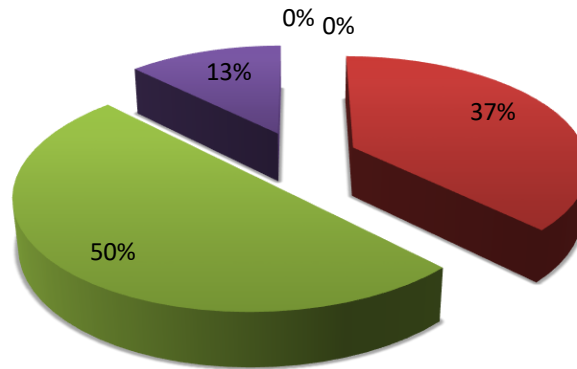
Indikator kelima “melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan secara berkesinambungan”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator keenam “ memberi penghargaan dan sanksi secara adil”.

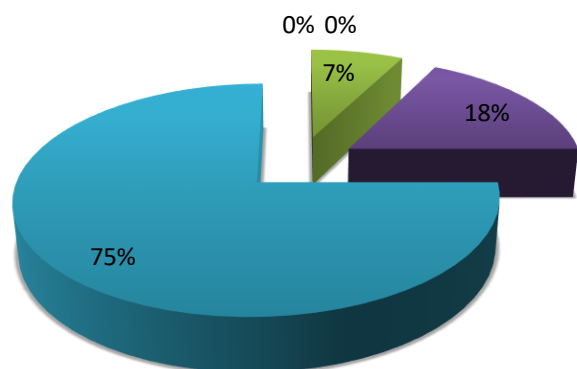
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



c. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap suasana kerja.

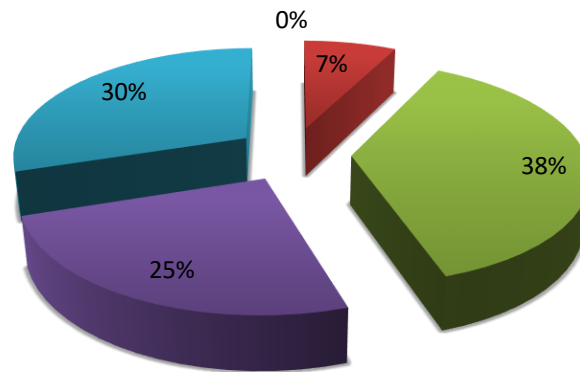
Aspek ini terdiri dari lima indikator penilaian tenaga pendidikan terhadap peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong terkait keberadaan mereka pada lembaga ini. Berdasarkan hasil survey, indikator pertama, “hubungan kerja antara sesama tenaga kependidikan terjalin secara harmonis”

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



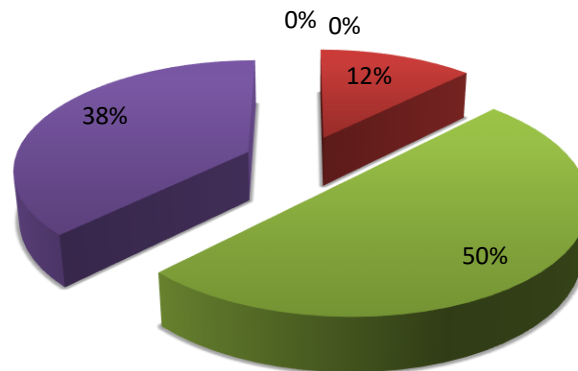
Indikator kedua “dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin kerjasama yang baik dengan tenaga kependidikan yang lain.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



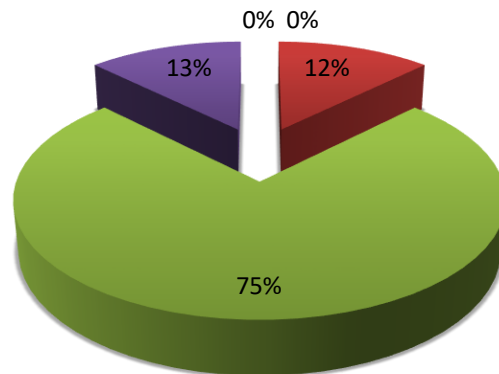
Indikator ketiga “tenaga kependidikan lain selalu memberikan bantuan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



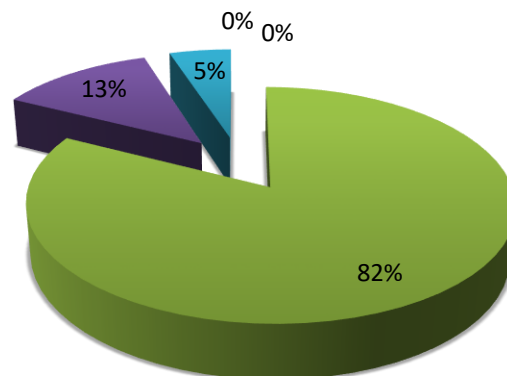
Indikator keempat “jika ada tenaga kependidikan yang berhalangan hadir, maka tenaga kependidikan lain siap mengambil alih pekerjaannya.”

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator ke lima “hubungan kerja antara tenaga kependidikan dengan dosen dan pimpinan terjalin secara harmonis.

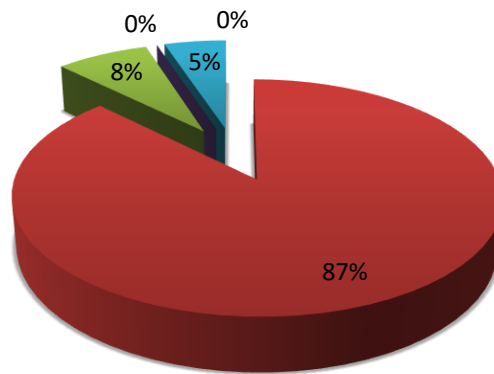
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



d. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengembangan dan promosi.

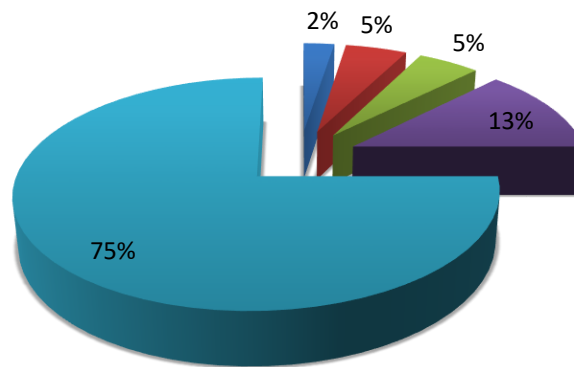
Aspek ini terdiri dari enam indikator penilaian tenaga pendidikan terhadap pengembangan dan promosi dari lembaga STKIP Muhammadiyah Sorong terkait keberadaan mereka pada lembaga ini. Berdasarkan hasil survey, indikator pertama “tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan melalui studi lanjut”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



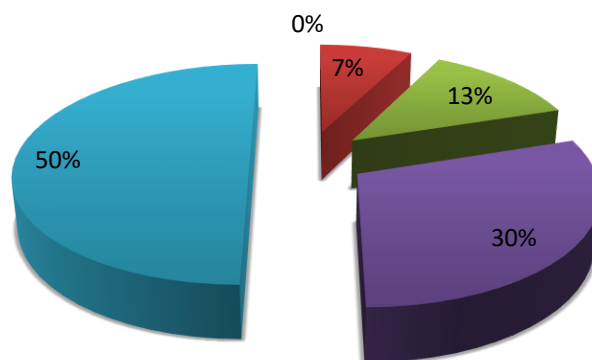
Indikator kedua “tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan melalui diklat, penataran, atau *workshop*”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



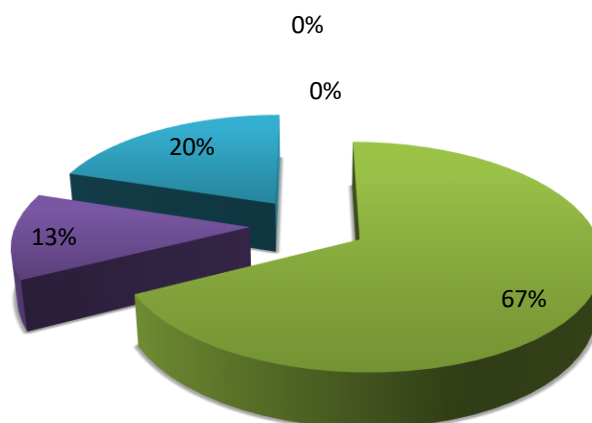
Indikator ketiga “tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan karir dengan aturan yang jelas”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



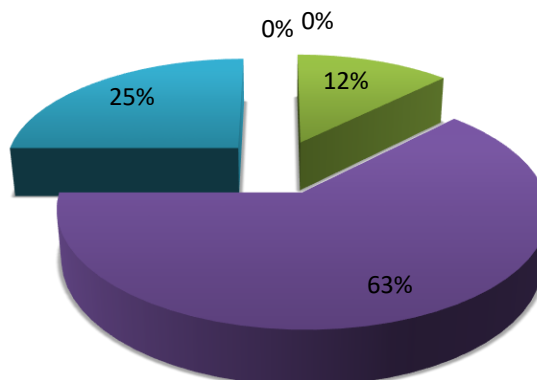
Indikator keempat “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan mutasi atau rotasi”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



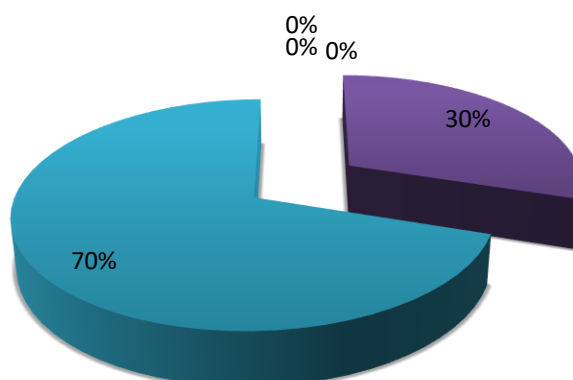
Indikator kelima “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karir tenaga kependidikan dengan membantu peningkatan kesejahteraan yang memadai”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator keenam “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karir tenaga kependidikan dengan mengadakan rekreasi minimal satu kali dalam setahun”.

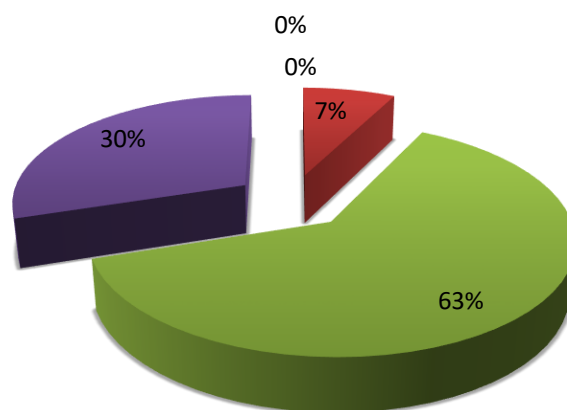
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



e. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap gaji dan kesejahteraan

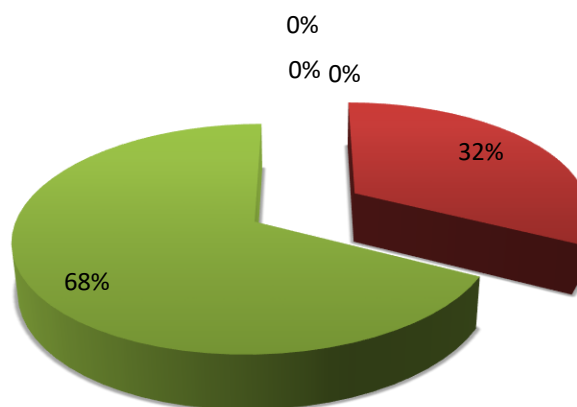
Aspek ini terdiri dari delapan indikator penilaian tenaga pendidikan terhadap gaji dan kesejahteraan yang diberikan lembaga STKIP Muhammadiyah Sorong terkait keberadaan mereka pada lembaga ini. Berdasarkan hasil survey, indikator pertama “tenaga kependidikan memperoleh gaji memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



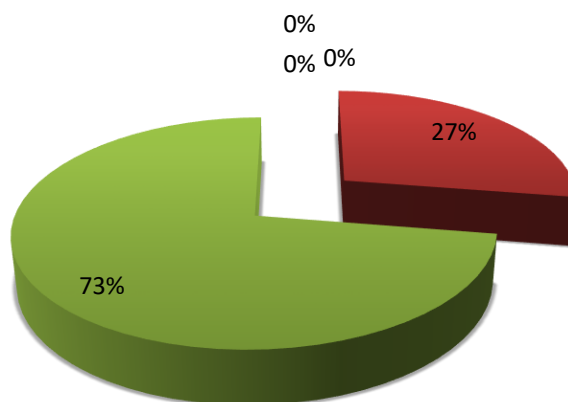
Indikator kedua “tenaga kependidikan memperoleh jaminan kesehatan”.

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



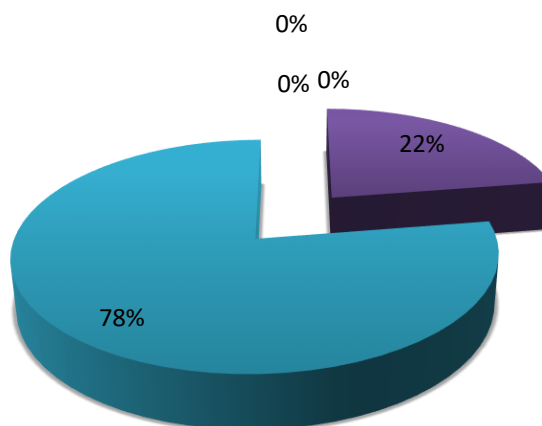
Indikator ketiga “tenaga kependidikan mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan aturan yang berlaku.”

■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik

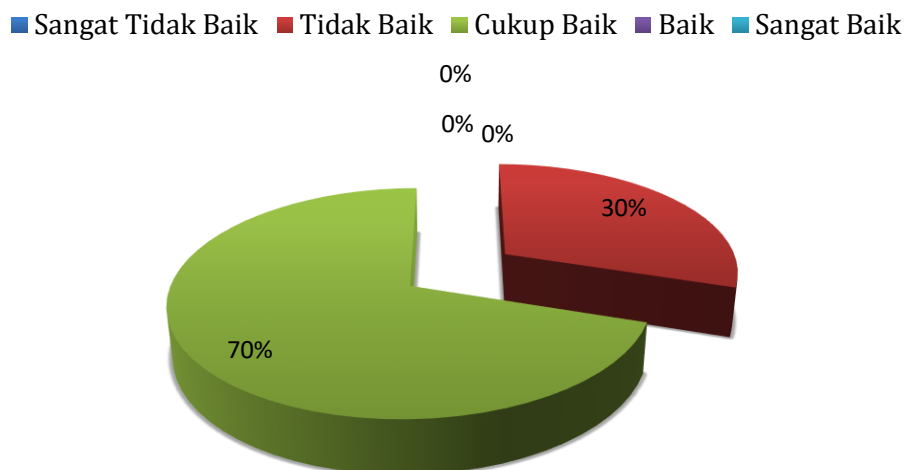


Indikator kelima “STKIP Muhammadiyah Sorong memberi cuti bagi tenaga kependidikan sesuai dengan aturan yang berlaku”.

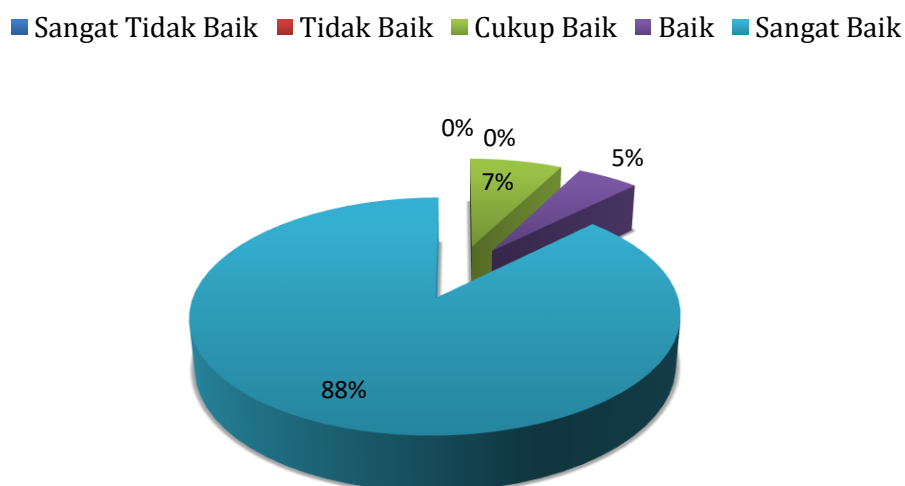
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator keenam “tenaga kependidikan memperoleh dana pensiun sesuai dengan aturan yang berlaku”.



Indikator ketujuh “tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi tenaga kependidikan teladan setiap tahun”.



2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil survey kepuasan kependidikan terhadap STKIP Muhammadiyah Sorong yang mencakup aspek pekerjaan, peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong suasana kerja, pengembangan dan promosi serta gaji dan kesejahteraan secara keseluruhan belum sepenuhnya optimal karena madsih banyak yang berada pada “dilaksanakan dengan cukup baik” bahkan tidak baik, namun demikian ada beberapa indikator disetiap aspek yang sudah mendapat respon yang baik dan baik sekali. Indikator-indikator tersebut yaitu pada aspek pekerjaan, indikator “tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan” pada

posisi “dilaksanakan dengan sangat baik” sebesar 60% dan indikator “sistem penempatan tenaga kependidikan sudah berdasarkan kemampuan” sebesar 50%. Tenaga pendidikan bekerja di ruang kerja yang nyaman respon yang sangat baik sebesar 30%. Sedangkan indikator “tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan di tunjang dengan sarana (peralatan) yang baik” hanya 25% saja yang merespon dengan sangat baik. Walaupun seluruh aspek mendapat respon yang sangat baik, tetapi juga seluruh aspek ini mendapat tanggapan sangat tidak baik dari tenaga kependidikan, indikator pertama 8%, kedua 10%, ketiga 7%, indikator keempat 15, indikator kelima 7%. Semua kekurangan ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk segera ditindaklanjuti oleh pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong.

Selanjutnya aspek kepuasan tenaga kependidikan terhadap peran Pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong yang diberikan lembaga. Indikator pertama membagi pekerjaan kepada tenaga kependidikan secara proporsional respon sangat baik 19%, baik 29%, cukup baik 38%, tidak baik 7%, sangat tidak baik 7%. Indikator kedua memberikan wewenang kepada tenaga kependidikan untuk melakukan tugas dan membuat laporan, sangat baik 33, baik 50%, cukup baik 12%, tidak baik 12%, sangat tidak baik 5%. Indikator ketiga bekerjasama secara harmonis dengan tenaga kependidikan, sangat baik 75%, baik 25%. Indikator keempat memberi pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya, baik sekali 18%, baik 25%, cukup baik 50%, tidak baik 7%. Indikator kelima memberi penghargaan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya, baik 38%, cukup baik 50%, tidak baik 12%. Indikator keenam memberikan penghargaan dan sanksi secara adil, baik 13%, cukup baik 50%, tidak baik 37%.

Dari pemaparan di atas masih banyak indikator yang harus diperbaiki oleh pihak terkait untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong, seperti indikator keenam jumlah responden yang tidak baik adalah 37%. Pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong harus neyusun

rencana tindak lanjut untuk meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan terhadap STKIP Muhammadiyah Sorong.

Kepuasan tenaga kependidikan terhadap suasana kerja. Indikator hubungan kerja antara sesama tenaga kependidikan terjalin secara harmonis, baik sekali 75%, baik 18%, cukup baik 7%. Indikator menyelesaikan pekerjaan terjalin kerjasama yang baik dengan tenaga kependidikan yang lain, baik sekali 30%, baik 25%, cukup baik 38%, tidak baik 7%. Indikator tenaga kependidikan lain selalu memberikan bantuan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik 38%, cukup baik 50%, tidak baik 12%. Indikator jika ada tenaga kependidikan yang berhalangan hadir, maka tenaga kependidikan lain siap mengambil alih pekerjaannya, baik 13%, cukup baik 75%, tidak baik 12%. Indikator hubungan kerja antara tenaga kependidikan dan pimpinan terjalin harmonis, baik sekali 5%, baik 13%, cukup baik 82%.

Kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengembangan dan promosi, Tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan melalui studi lanjut, mendapat skor sangat baik 5%, cukup baik 8%, dan tidak baik 87%. Walaupun indikator pertama masih jauh dari nilai baik dan baik sekali, tetapi indikator kedua tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan melalui diklat, penataran, atau workshop, mendapat nilai sangat baik 75%, baik 13, cukup baik 5%, tidak baik 5%, sangat tidak baik 2%. Indikator ketiga tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan karir dengan aturan yang jelas., skor sangat baik 50%, baik 30%, cukup baik 13%, tidak baik 3%. Indikator keempat STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan mutasi atau rotasi, sangat baik 20%, baik 13%, cukup baik 67%. Indikator kelima STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karier tenaga kependidikan dengan membantu peningkatan kesejahteraan secara memadai, sangat baik 25%, baik 63%, cukup baik 12%. Indikator keenam STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karier tenaga kependidikan dengan mengadakan rekreasi minimal satu kali dalam setahun, sangat baik 70%, baik 30%.

Rekomendasi untuk perbaikan kepuasan tenaga kependidikan di atas adalah, STKIP Muhammadiyah Sorong menetapkan program-program strategis dan prioritas misalnya tenaga kependidikan mendapatkan kesempatan untuk studi lanjut dan indikator lain yang masih rendah.

Kepuasan tenaga kependidikan terhadap penggajian dan kesejahteraan, indikator pertama tenaga kependidikan memperoleh gaji memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup, skor baik 30%, cukup baik 63%, tidak baik 7%. Rekomendasi meningkatkan gaji tenaga kependidikan secara bertahap. Tenaga kependidikan memperoleh jaminan kesehatan, cukup baik 68%, tidak baik 32%, rekondasi membuat kartu BPJS tenaga kependidikan secara bertahap. Tenaga kependidikan memperoleh tunjangan hari raya sesuai dengan aturan yang berlaku, cukup baik 73%, tidak baik 27% rekonedasi memberikan tujangan hari raya sesuai dengan gaji pokok. STKIP Muhammadiyah Sorong memberikan cuti bagi tenaga kependidikan sesuai dengan aturan yang berlaku, sangat baik 76%, baik 22, rekondasi memperhatikan alur pengajuan cuti dan masa cuti yang seragam supaya tidak ada kecemburuan antar tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memperoleh dana pensiun sesuai dengan aturan yang berlaku, cukup baik 70, tidak baik 30, standar ini perlu duperhatikan seperti membuat program tabungan dana pensiun. Tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi tenaga kependidikan teladan setiap tahun, sangat baik 88, baik 5%, cukup baik 7, standar ini sudah sangat bagus sarannya adalah alur dan peraturan seleksi diperjelas.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil survey di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Indikator-indikator yang sudah mendapat respon tinggi sebaiknya tetap dipertahankan atau bila mungkin ditingkatkan point penilaiannya.
- b. Masih diperlukan kinerja yang lebih baik untuk berbagai aspek dari kepuasan tenaga kependidikan tersebut untuk mencapai target maksimal, yaitu aspek pekerjaan, peran pimpinan, suasana kerja, pengembangan dan promosi serta gaji dan kesejahteraan.

2. Saran

- a. Survey serupa perlu dilakukan secara berkala tetapi tidak terlalu dekat waktunya sehingga perubahan yang signifikan dimungkinkan sudah dapat terlihat.

- b. Hasil surevey tidak hanya dijadikan dokuen saja, tetapi dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk program peningkatan kualitas dan layanan terhadap tenaga kependidikan.

Demikian laporan kepuasan staff STKIP Muhammadiyah Sorong tahun 2016. Semoga menjadi bahan evaluasi, perbaikan, dan peningkatan mutu dosen dan pelayanan terhadap dosen pada tahun-tahun berikutnya.

Sorong, Papua Barat
Ketua Lembaga Penjaminan Mutu,



Syamsulrizal, M.Pd.