



Bersih, Indah, Menyenangkan, Sekaligus Mencerdaskan

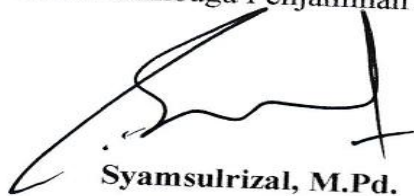
**LAPORAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
STKIP MUHAMMADIYAH SORONG
TAHUN 2018**

HALAMAN PENGESAHAN

**LAPORAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
STKIP MUHAMMADIYAH SORONG
TAHUN 2018**

Sorong, Juli 2018

Ketua Lembaga Penjaminan Mutu,



Syamsulrizal, M.Pd.

Menyetujui

Ketua STKIP Muhammadiyah Sorong,



Dr. Rustamadji, M.Si.

A. PENDAHULUAN

STKIP Muhammadiyah Sorong adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Papua Barat 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. Data dianalisis sesuai dengan permasalahan, dengan menggunakan statistik deskriptif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Diskripsi Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan STKIP Muhammadiyah Sorong

Survey kepuasan tenaga kependidikan, STKIP Muhammadiyah Sorong dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap lembaga STKIP Muhammadiyah Sorong dalam mengakui eksistensi mereka sebagai staf akademi di lingkungan STKIP Muhammadiyah Sorong. Pengakuan eksistensi terhadap kinerja tenaga kependidikan yang diberikan STKIP Muhammadiyah Sorong berupa empat aspek yang diberikan STKIP Muhammadiyah Sorong yaitu aspek pekerjaan, peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong suasana kerja, pengembangan dan promosi serta penggajian dan kesejahteraan. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap perlakuan lembaga STKIP Muhammadiyah Sorong terhadap mereka disetiap aspeknya memiliki indikator yang berbeda

Perlakuan lembaga terhadap keberadaan tenaga kependidikan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja dan dedikasi mereka terhadap lembaga yang akan berimbas pada kemajuan lembaga. Oleh karena itu evaluasi terhadap kepuasan tenaga kependidikan terutama yang berada dilingkungan, STKIP Muhammadiyah Sorong sangat penting untuk dilakukan di setiap periodenya.

Ada lima aspek yang dinilai dengan indikator yang berbeda-beda di tiap aspeknya. Berikut lima aspek tersebut dengan indikator yang dievaluasi:

1. **Kepuasan tenaga kependidikan terkait pekerjaan** dengan enam item yang diukur yaitu:
 - Tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan.
 - Sistem penempatan tenaga kependidikan sudah berdasarkan kemampuan
 - Tenaga kependidikan bekerja di ruang yang nyaman
 - Tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan ditunjang dengan sarana (peralatan) yang baik.
 - Sistem informasi penunjang yang memadai.

2. **Kepuasan terhadap tenaga kependidikan terhadap peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong** tujuh item yang diukur, yaitu:
- Membagi pekerjaan kepada tenaga kependidikan secara proporsional.
 - Memberikan wewenang kepada tenaga kependidikan untuk melakukan tugas dan membuat laporan.
 - Bekerjasama secara harmonis dengan tenaga kependidikan.
 - Memberi pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya.
 - Memberi penghargaan kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya.
 - Melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan secara berkesinambungan.
 - Memberikan penghargaan dan sanksi secara adil
3. **Kepuasan tenaga kependidikan terhadap suasana kerja**, dengan empat item yang diukur, yaitu:
- Hubungan kerja antara sesama tenaga kependidikan terjalin secara harmonis.
 - Dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin kerjasama yang baik dengan tenaga kependidikan yang lain
 - Tenaga kependidikan lain selalu memberikan bantuan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - Jika ada tenaga kependidikan yang berhalangan hadir, maka tenaga kependidikan lain siap mengambil alih pekerjaannya
4. **Kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengembangan dan promosi**, dengan enam item yang diukur, yaitu:
- Tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan melalui studi lanjut.
 - Tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan melalui diklat, penataran, atau workshop.

- Tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan karir dengan aturan yang jelas.
- STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan mutasi atau rotasi.
- STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karier tenaga kependidikan dengan membantu peningkatan kesejahteraan secara memadai.
- STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karier tenaga kependidikan dengan mengadakan rekreasi minimal satu kali dalam setahun.

5. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap penggajian dan kesejahteraan, dengan tujuh iten yang diukur, yaitu :

- Tenaga kependidikan memperoleh gaji memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup
- Tenaga kependidikan memperoleh jaminan kesehatan.
- Tenaga kependidikan memperoleh tunjangan hari raya sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Tenaga kependidikan memperoleh gaji ke-13 sesuai dengan aturan.
- STKIP Muhammadiyah Sorong memberikan cuti bagi tenaga kependidikan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Tenaga kependidikan memperoleh dana pensiun sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi tenaga kependidikan teladan setiap tahun

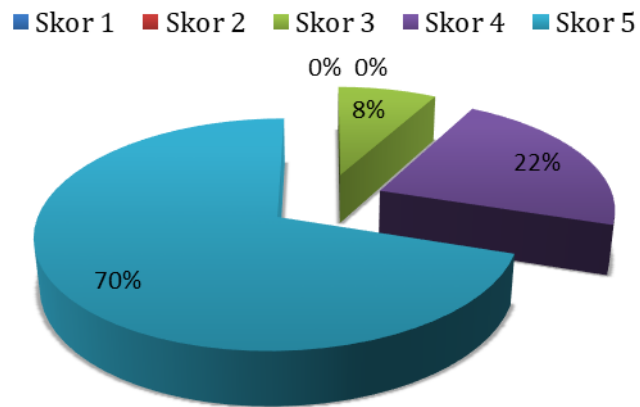
2. Hasil Penelitian

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.

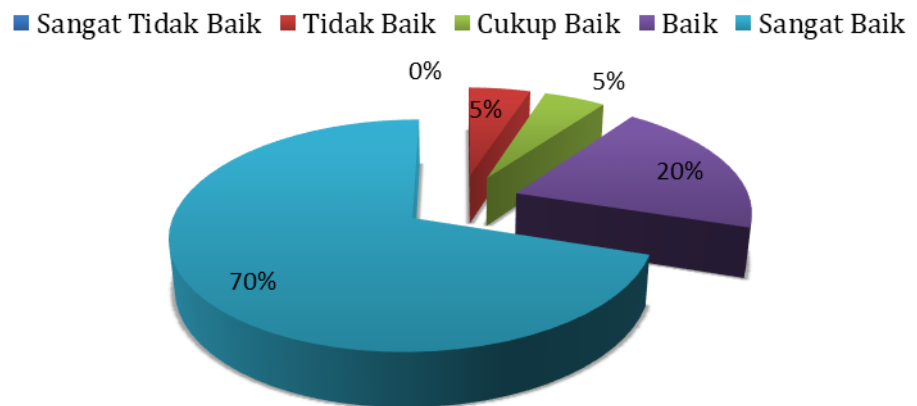
Aspek penilaian ini terdiri dari lima indikator dengan skor 1 hingga lima. Hasil survey Indikator pertama “tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

Analisis Pertanyaan No. 8



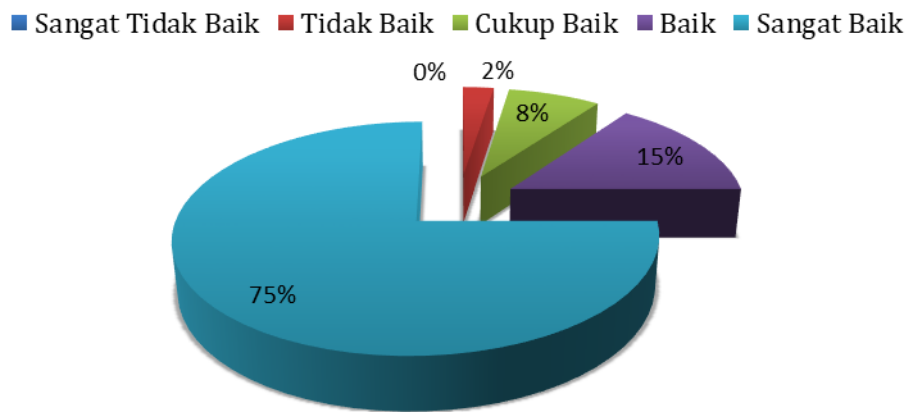
Indikator kedua “penempatan tenaga kependidikan sesuai dengan latar belakang kepedidikan.

Analisis Pertanyaan No. 8



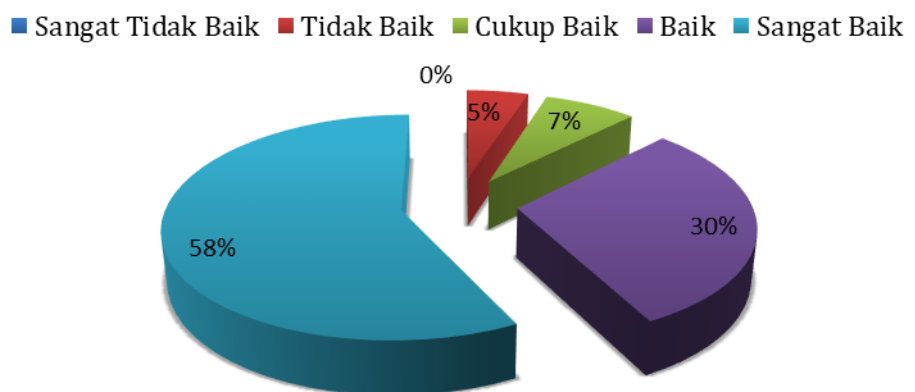
Indikator ketiga “ Sistem penempatan tenaga kependidikan sudah berdasarkan kemampuan”

Analisis Pertanyaan No. 8



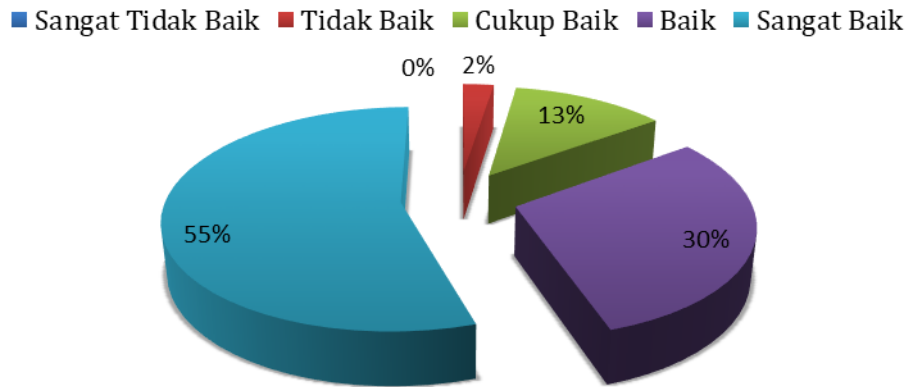
Indikator keempat “ tenaga kependidikan bekerja di ruang kerja yang nyaman”.

Analisis Pertanyaan No. 8



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

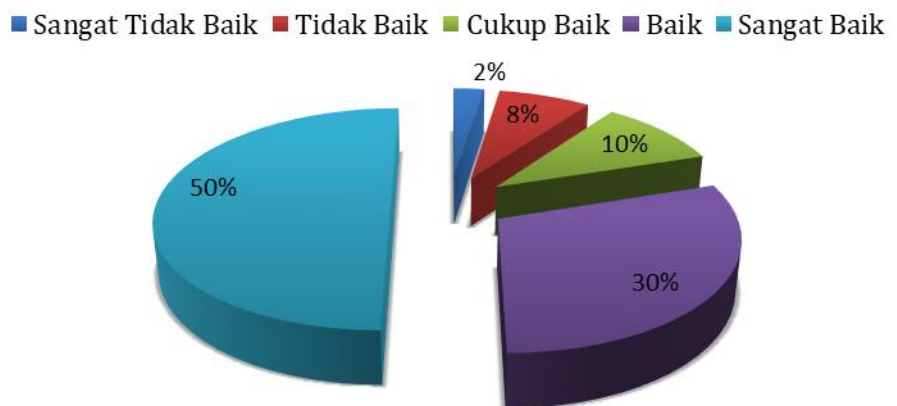
Analisis Pertanyaan No. 8



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”

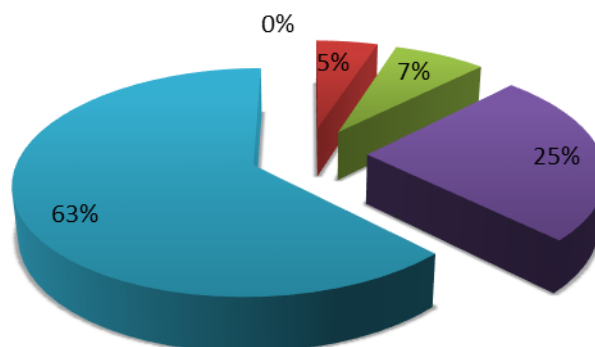
Analisis Pertanyaan No. 8



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

Analisis Pertanyaan No. 8

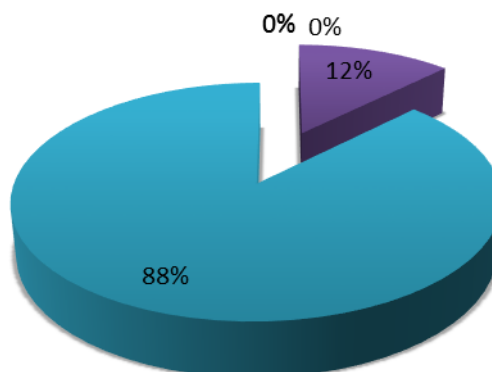
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator ketiga “bekerjasama secara harmonis dengan tenaga kependidikan”.

Analisis Pertanyaan No. 8

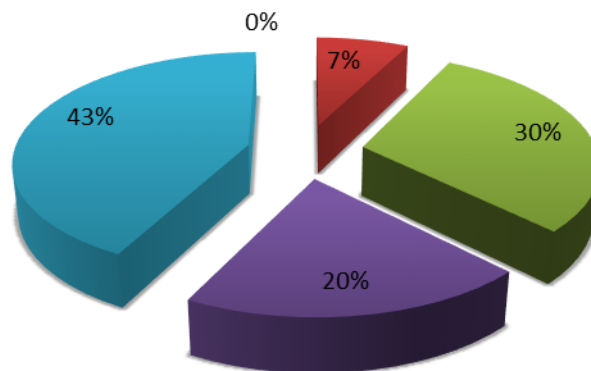
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

Analisis Pertanyaan No. 8

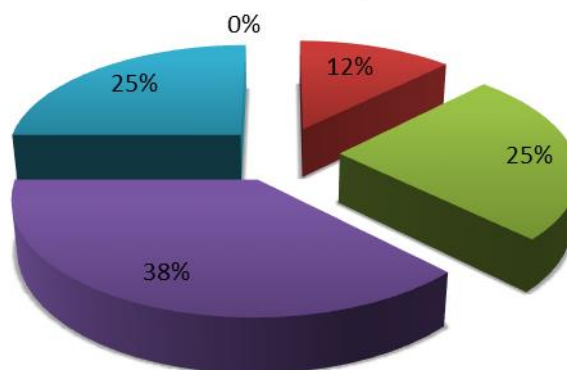
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

Analisis Pertanyaan No. 8

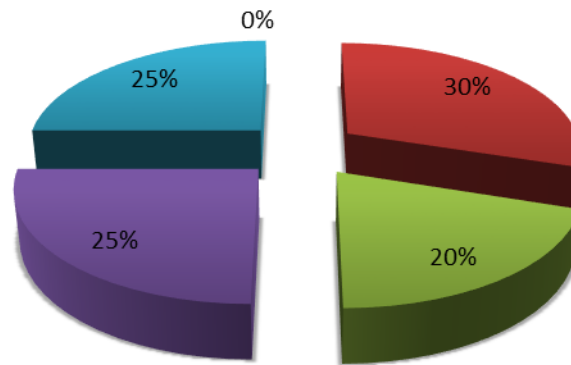
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator keenam “ memberi penghargaan dan sanksi secara adil”.

Analisis Pertanyaan No. 8

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

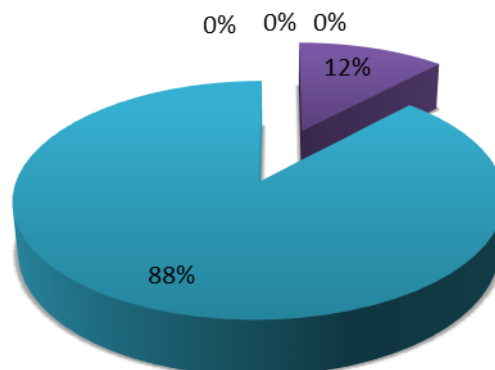


c. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap suasana kerja.

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”

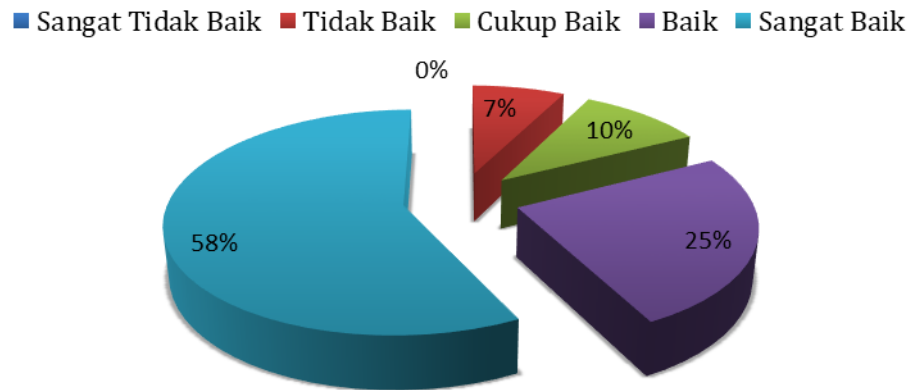
Analisis Pertanyaan No. 8

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



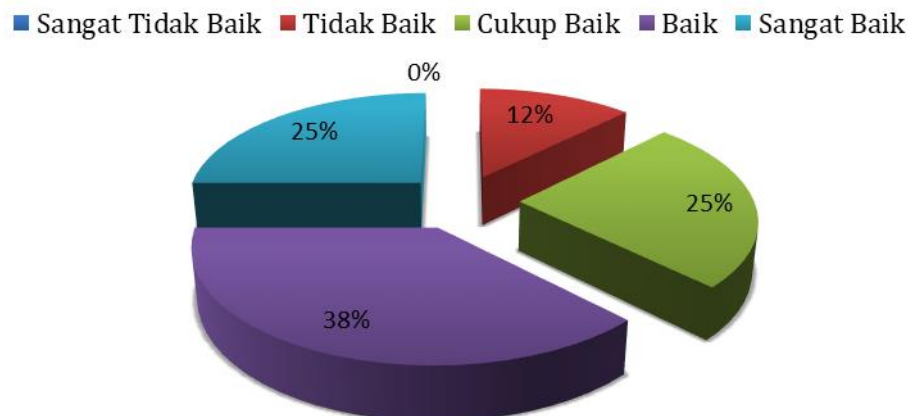
Indikator kedua “dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin kerjasama yang baik dengan tenaga kependidikan yang lain.

Analisis Pertanyaan No. 8



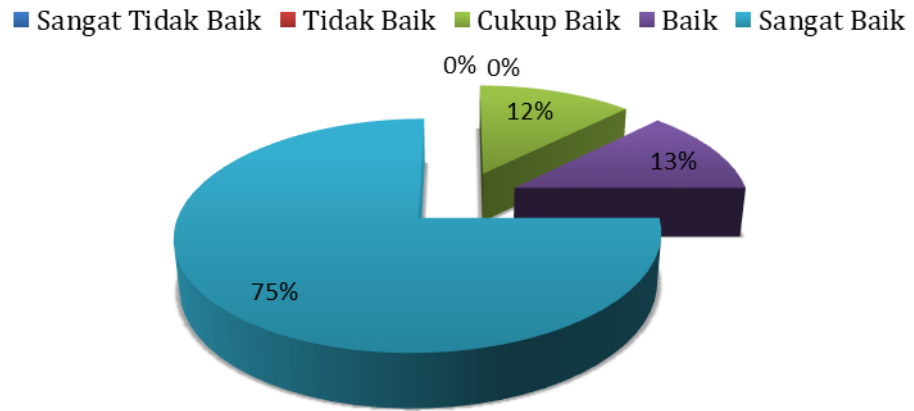
Indikator ketiga “tenaga kependidikan lain selalu memberikan bantuan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Analisis Pertanyaan No. 8



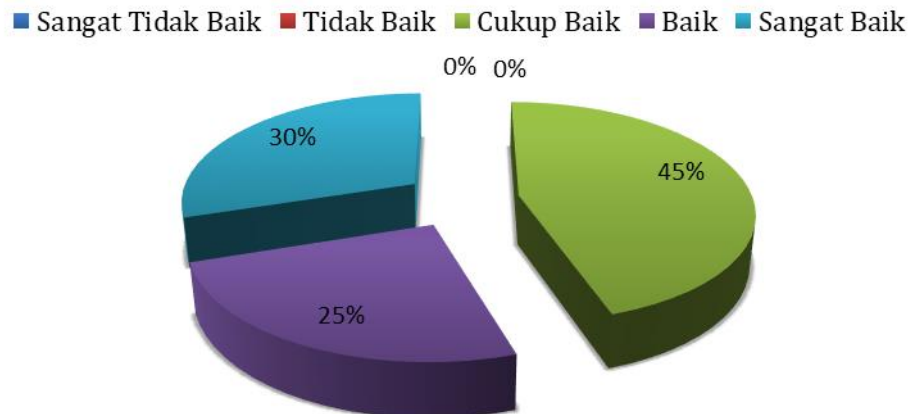
Indikator keempat “jika ada tenaga kependidikan yang berhalangan hadir, maka tenaga pekendidikan lain siap mengambil alih pekerjaannya.

Analisis Pertanyaan No. 8



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

Analisis Pertanyaan No. 8

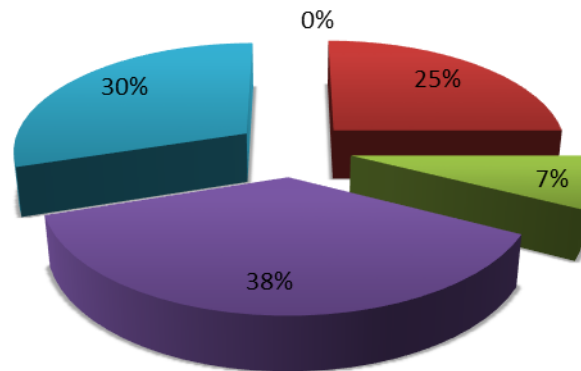


d. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengembangan dan promosi.

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”.

Analisis Pertanyaan No. 8

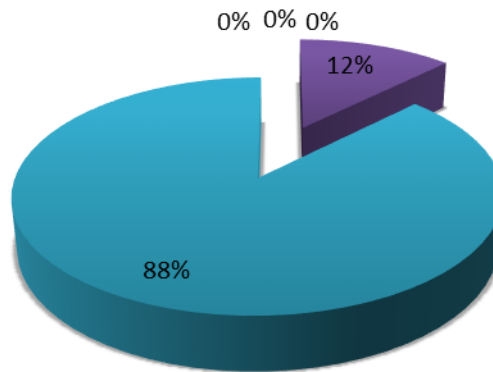
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

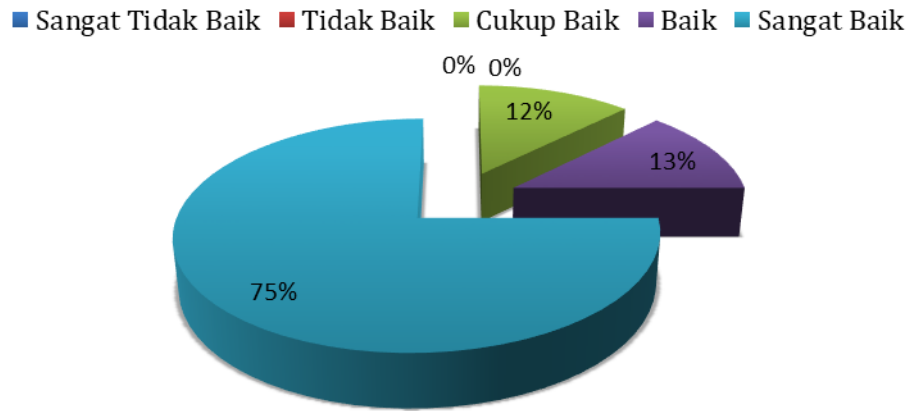
Analisis Pertanyaan No. 8

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



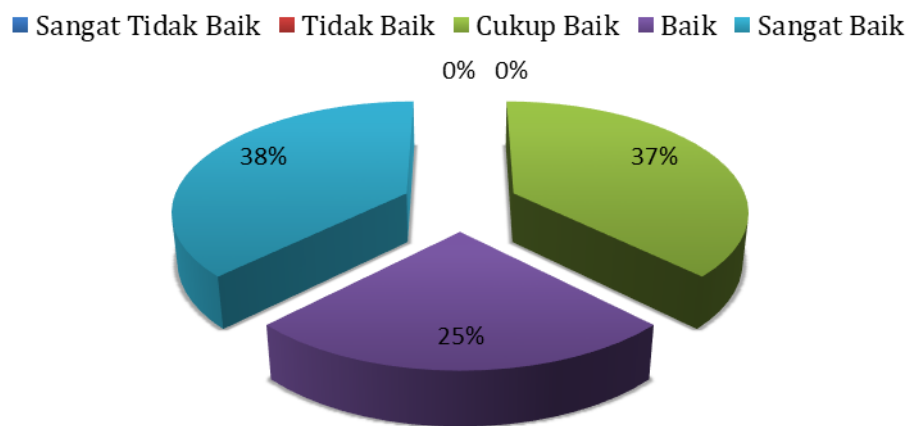
Indikator ketiga “tenaga kependidikan mendapat kesempatan mengembangkan karir dengan aturan yang jelas”.

Analisis Pertanyaan No. 8



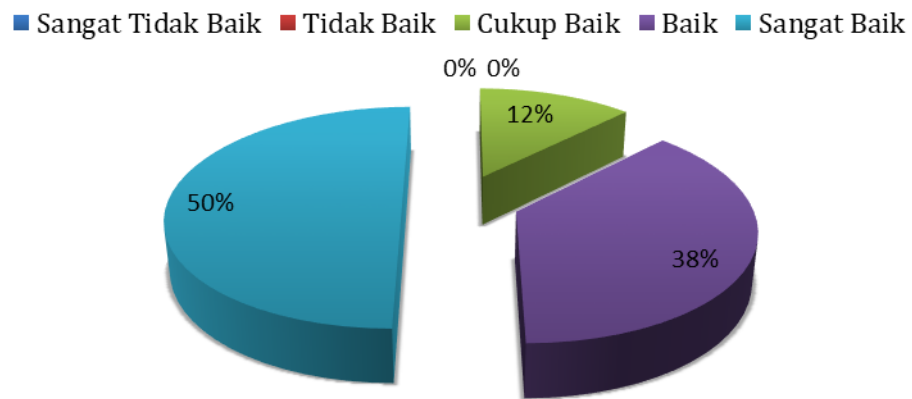
Indikator keempat “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan mutasi atau rotasi”.

Analisis Pertanyaan No. 8



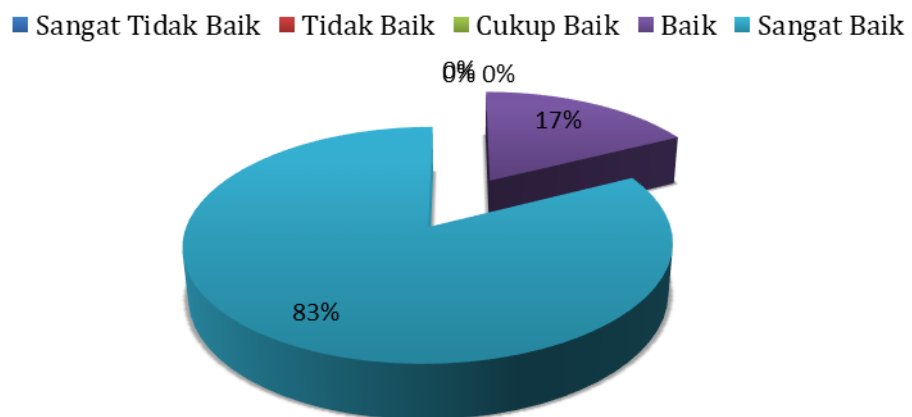
Indikator kelima “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karir tenaga kependidikan dengan membantu peningkatan kesejahteraan yang memadai”.

Analisis Pertanyaan No. 8



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

Analisis Pertanyaan No. 8

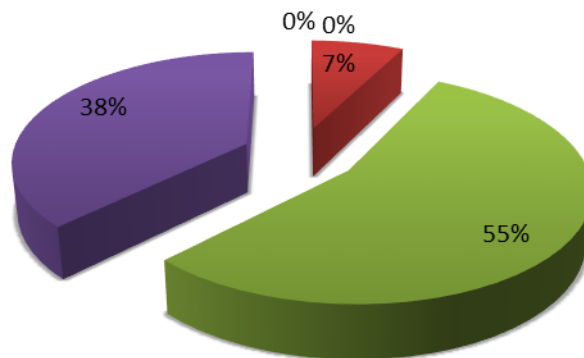


e. Penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap gaji dan kesejahteraan

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”.

Analisis Pertanyaan No. 8

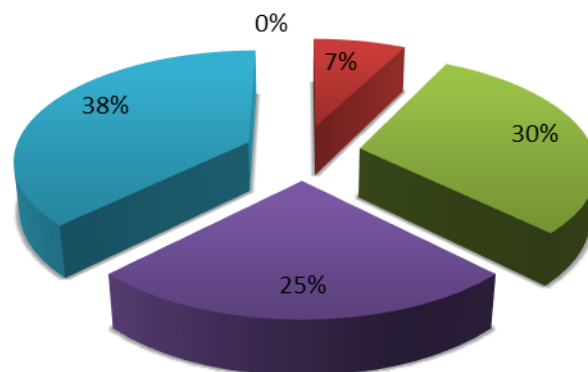
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



Indikator kedua “tenaga kependidikan memperoleh jaminan kesehatan”.

Analisis Pertanyaan No. 8

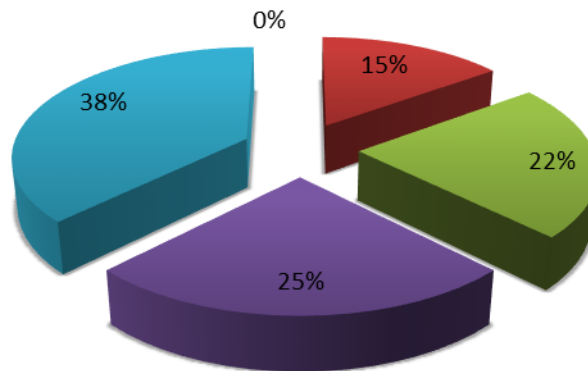
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

Analisis Pertanyaan No. 8

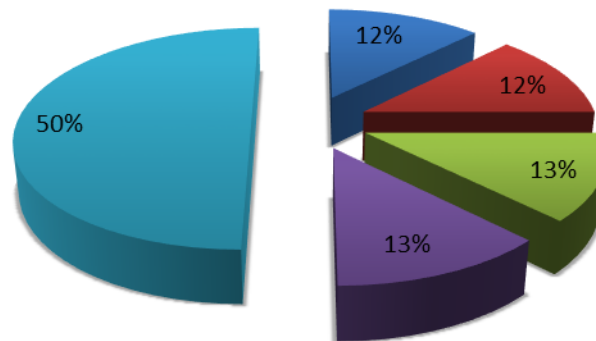
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

Analisis Pertanyaan No. 8

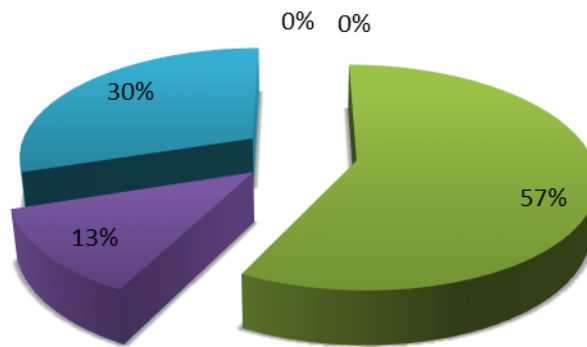
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

Analisis Pertanyaan No. 8

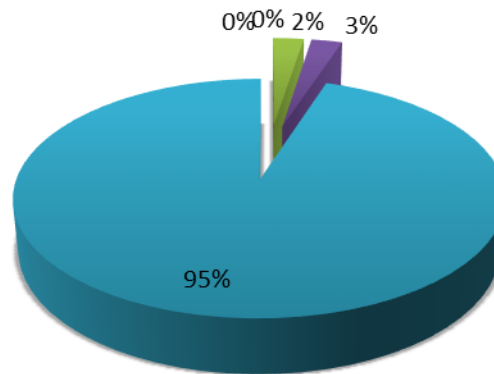
■ Sangat Tidak Baik ■ Tidak Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik



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

Analisis Pertanyaan No. 8

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



3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil survey kepuasan kependidikan terhadap lembaga 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”, namun demikian ada beberapa indikator disetiap aspek yang sudah mendapat respon yang baik.

Indikator-indikator tersebut yaitu pada aspek pekerjaan, indikator “tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan” pada posisi “dilaksanakan dengan baik” sebesar 85,71% dan indikator “sistem penempatan tenaga kependidikan sudah berdasarkan kemampuan” sebesar 71,43%. Sedangkan indikator “tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan di tunjang dengan sarana (peralatan) yang baik” tertinggi memang pada “dilaksanakan dengan baik”, hanya saja nilainya belum setinggi dua indikator di atas yang artinya masih dapat ditingkatkan.

Aspek peranan pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong, masih harus banyak perbaikan karena hasil survey tertinggi masih pada posisi “dilaksanakan dengan cukup baik” yaitu 71,43% pada indikator “membagi pekerjaan kepada tenaga kependidikan secara proporsional dan 57,14% pada indikator “bekerjasama secara harmonis dengan tenaga kependidikan” dan “melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan secara berkesinambungan”.

Aspek suasana kerja, dengan indikator “jika ada tenaga kependidikan yang berhalangan hadir, maka tenaga kependidikan lain siap mengambil alih pekerjaannya” dan “hubungan kerja antara tenaga kependidikan dengan dosen dan pimpinan terjalin secara harmonis” sudah memadai namun perlu ditingkatkan karena baru menduduki posisi “dilaksanakan dengan baik” baru 57,14% yang artinya masih perlu ditingkatkan.

Aspek pengembangan dan promosi yang sudah optimal ada pada indikator “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan pengembangan karir tenaga kependidikan dengan membantu peningkatan kesejahteraan yang memadai” yang mencapai point 71,43%. Respon tinggi yang lain masih berada pada “dilaksanakan dengan cukup baik” yaitu indikator “STKIP Muhammadiyah Sorong menerapkan sistem pengembangan tenaga kependidikan dengan mutas dan rotasi” dengan point 71,43% yang artinya masih dapat dioptimalkan pada posisi “dilaksanakan dengan baik atau sangat baik”.

Aspek gaji dan kesejahteraan masih belum optimal. Indikator dengan respon diposisi “dilaksanakan dengan baik” yaitu “tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi tenaga kependidikan teladan setiap tahun”, itupun baru mencapai point 57,14%. Indikator tinggi lain masih pada posisi “dilaksanakan dengan cukup baik”, yaitu indikator “tenaga kependidikan memperoleh gaji memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup” dengan point

85,71% dan indikator “tenaga kependidikan memperoleh dana pensiun sesuai dengan aturan yang berlaku” dengan point 71,43%.

Keberadaan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan merupakan bagian yang penting karena bagian ini merupakan divisi yang melaksanakan keberlangsungan suatu lembaga pendidikan yang akan membantu kelancaran proses pembelajaran, yang akan membantu kerja pimpinan, administrasi mahasiswa dan membantu dosen dalam pelaksanaan belajar mengajar yang terkait administrasi dan kelengkapan sarana pendidikan. Dengan demikian keberadaan tenaga kependidikan harus terus dipelihara dengan memenuhi segala kebutuhan penunjangnya dan kenyamanan bekerjanya sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang baik dari seorang tenaga kependidikan akan membantu peningkatan mutu lembaga yang bersangkutan. Salah satu point akreditasi institusi perguruan tinggi adalah kinerja dan kesjahteraan yang diperoleh tenaga kependidikannya baik itu secara finansialnya, kelengkapan sarana prasarana dalam bekerja termasuk suasana kerjanya, kesejahteraan dan hubungan antara pimpinan, dosen dan sesama tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan akan dapat bekerja dengan baik apabila sesuai dengan latar belakang kemampuannya, sesuai dengan tugas yang diberikan dan diberikan nyaman dalam bekerja terkait sarana dan prasarana. Dimana semua itu merupakan peran lembaga dalam pemenuhannya. Pemenuhan ini tentunya akan berimbas pada kinerja yang baik dari tenaga kependidikan.

Peran pimpinan STKIP Muhammadiyah Sorong terkait tenaga pendidikan juga cukup besar. Sebagai pimpinan tentunya memiliki tugas mengayomi bawahannya dan menjaga hubungan yang saling bersinergi dengan bawahannya. Perhatian seorang pimpinan terhadap bawahan akan berdampak pada kinerja bawahan. Perhatian yang diberikan akan memberikan rasa nyaman bagi tenaga kependidikan yang akan berimbas pada semangat dan kinerjanya.

Penciptaan suasana kerja sedikit banyak akan sangat dipengaruhi oleh bagaimana kebijakan lembaga terkait bawahannya. Suasana kerja ini tidak hanya terkait masalah fisik semata tetapi juga bagaimana interaksi yang terbentuk antara tenaga kependidikan dan pimpinan atau antara tenaga kependidikan dengan sesamanya baik teman sejawat atasan maupun bawahannya.

Aspek pengembangan dan promosi tampaknya menjadi hal yang penting dikedepankan karena akan meningkatkan mutu kerja tenaga kependidikan yang berdasarkan hasil survey juga masih rendah jauh dari optimal sehingga secara kualitatif ada beberapa masukan yang diberikan responden terkait aspek ini yaitu melakukan peningkatan kualitas SDM dengan studi lanjut dan pelatihan bahasa asing, teknologi dan sebagainya.

Aspek gaji dan kesejahteraan menjadi hal yang sangat penting bagi seorang pekerja karena akan berkaitan dengan keberlangsungan hidup keluarganya. Berdasarkan hasil survey, tenaga kependidikan di STKIP Muhammadiyah Sorong, khususnya STKIP Muhammadiyah Sorong belum sepenuhnya mencapai kepuasan yang optimum. Bahkan ada masukan dari responden yang memberikan pandangan untuk tidak melakukan tes terkait bantuan untuk melaksanakan ibadah umroh dan haji yang maknanya ibadah tidaklah pantas di tes karena merupakan hubungan vertikal antara umat dan Tuhannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil survey di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berkaitan dengan fungsi lembaga sebagai pusat pelayanan pendidikan, STKIP Muhammadiyah Sorong sebagai lembaga pelayanan pendidikan, juga memiliki tugas memberi pelayanan internal kepada tenaga kependidikan yang menjadi tangan kanan bagi kelancarannya memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Hal yang harus ditingkatkan dan dibenahi untuk mencapai pelayanan prima yang diharapkan *klein* (mahasiswa dan masyarakat luas) yaitu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan memenuhi berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan baik aspek pekerjaan, peran pimpinan, suasana kerja, pengembangan dan promosi serta gaji dan kesejahteraan.
2. Indikator-indikator yang sudah mendapat respon tinggi sebaiknya tetap dipertahankan atau bila mungkin ditingkatkan point penilaiannya.

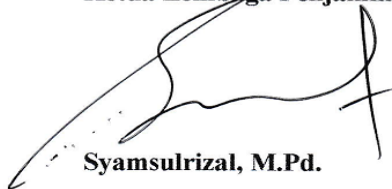
3. Masih diperlukan kinerja yang lebih baik untuk berbagai aspek dari kepuasan tenaga kependidikan tersebut untuk mencapai target maksimal, yaitu aspek pekerjaan, peran pimpinan, suasana kerja, pengembangan dan promosi serta gaji dan kesejahteraan.

B. Saran

1. Survey serupa perlu dilakukan secara berkala tetapi tidak terlalu dekat waktunya sehingga perubahan yang signifikan dimungkinkan sudah dapat terlihat.
2. Hasil survey tidak hanya sebagai wacana tanpa ada tindak lanjut terhadap perubahan yang harus dilakukan sehingga survey mempunyai makna terkait progres yang lebih baik.

Demikian laporan kepuasan staff UNIMUDA Sorong tahun 2018. Semoga menjadi bahan evaluasi, perbaikan, dan peningkatan mutu dosen dan pelayanan terhadap dosen pada tahun-tahun berikutnya.

Sorong, Papua Barat
Ketua Lembaga Penjaminan Mutu,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above the name Syamsulrizal, M.Pd.

Syamsulrizal, M.Pd.