

**LAPORAN SURVEY KEPUASAN  
DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**



**FAKULTAS SAINS & TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS OTTOW GEISLER PAPUA  
JAYAPURA  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

**Nama Kegiatan : Laporan Survey Pengelolaan SDM**

**Program Studi Geologi**

**Tahun Akademik 2023/2024**

Jayapura, 4 Desember 2024

Wakil Dekan I



Iriani Ira Bukorpioper, S.Si., M.Si  
NIDN. 1407019001

Gugus Penjaminan Mutu



Ermy D Sumanik, S.Pd., M.Li  
NIDN. 1412059001

Dekan Fakultas Sains & Teknologi


Fegie Y Wattimena, ST., M.Kom  
NIDN. 1209097301

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, pengukuran survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia FST TA 2023/2024 telah diselesaikan dan dilaporkan. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan kegiatan ini, dari mulai awal pelaksanaan sampai akhir pelaksanaan kegiatan sehingga dapat tersusun dalam bentuk laporan survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP di tahun akademik 2023/2024. Ucapan terima kasih ini kami apresiasikan setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor Universitas Ottow Geissler Papua yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil.
2. Wakil Rektor I Bid. Akademik di Universitas Ottow Geissler Papua Jayapura yang telah banyak memberikan masukan serta dukungan baik moril maupun materil.
3. Dekan Fakultas Sains & Teknologi yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penyebaran instrumen kepuasan terhadap mahasiswa.
4. Ketua Program Studi Geologi yang telah memberikan dukungan serta kesempatan dalam melakukan penyebaran instrument kepuasan terhadap mahasiswa.
5. Para responden yaitu mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, mitra, pengguna lulusan yang telah berkenan menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk mengisi survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024. Pelaksanaan dan penyajian hasil pengukuran ini tentunya masih ada kekurangan, oleh karenanya kami sangat berharap banyak masukan dari segenap civitas akademika sebagai umpan balik untuk dijadikan perbaikan dalam pelaksanaan pengukuran dan evaluasi periode yang akan datang.

Jayapura, 16 Desember 2024

Gugus Penjaminan Mutu

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GRAFIK.....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1. TUJUAN.....	1
2. SASARAN.....	1
3. RUANG LINGKUP .....	1
4. PELAKSANAAN DAN TEKNIS SURVEI .....	1
5. INSTRUMEN PENGUKURAN DAN SKORING .....	2
6. METODE ANALISIS DATA .....	2
BAB II HASIL PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN.....	3
BAB III TEMUAN DAN TINDAK LANJUT .....	10
BAB IV KESIMPULAN .....	11
LAMPIRAN.....	12

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Klasifikasi Skala Penilaian	Halaman	2
Tabel 2	Rata-rata nilai hasil responden	Halaman	8

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Jumlah Responden Kuesioner	Halaman 3
Gambar 2	Studi lanjut untuk Dosen atau Tenaga Kependidikan	Halaman 3
Gambar 3	Responden mengikuti Pelatihan/Seminar/Workshop	Halaman 4
Gambar 4	Pelayanan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja	Halaman 4
Gambar 5	Pelayanan Informasi Jabatan yang terkait dengan Dosen atau Tendik	Halaman 5
Gambar 6	Informasi layanan kenaikan pangkat/jabatan Fungsional Dosen dan Tendik	Halaman 5
Gambar 7	Keterlibatan Dosen atau Tenaga Kependidikan dalam Kepanitiaan kegiatan.	Halaman 6
Gambar 8	Pengasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing	Halaman 6
Gambar 9	Ketersediaan dan aksesibilitas teknologi informasi	Halaman 7
Gambar 10	Terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	Halaman 7
Gambar 11	Pelayanan Penyampaian Keluhan, Pendapatan masukan	Halaman 8
Gambar 12	Hasil pengolahan responden Dosen dan Tendik	Halaman 9

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. TUJUAN**

Penilaian survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024 merupakan indikator dari penilaian mutu suatu program studi, gugus, ataupun Lembaga. Penilaian survei kepuasan ini dilakukan secara berkala per-tahun akademik. Tujuan dari pelaksanaan survey kepuasan ini untuk mengetahui dan menilai tingkat kepuasan dosen dan tendik terkait pengelolaan SDM di FST UOGP TA 2023/2024.

### **2. SASARAN**

Dalam pelaksanaan survei kepuasan ini yang menjadi sasaran penilaian yaitu dosen dan tendik.

### **3. RUANG LINGKUP**

Ruang lingkup survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024 ini menilai tingkat kepuasan dosen, tenaga kependidikan terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024, sehingga hasil survey diharapkan membantu dalam mengarahkan perencanaan, pengembangan, pengambilan keputusan, serta strategi pengelolaan dan peningkatan mutu fakultas dan universitas selanjutnya.

### **4. PELAKSANAAN DAN TEKNIK SURVEI**

#### **a. Pelaksanaan**

Pelaksanaan survei kepuasan ini dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pengolahan dan penyajian hasil survei, yang mencakup langkah-langkah, sebagai berikut:

- 1) Menyusun instrumen penilaian
- 2) Menentukan besaran dan teknik penarikan sampel
- 3) Menentukan responden
- 4) Melaksanakan penilaian
- 5) Mengolah hasil penilaian
- 6) Menyajikan dan melaporkan hasil

#### **b. Teknik penilaian**

Untuk melakukan survei menggunakan teknik survei pengisian kuesioner secara daring melalui link <https://tinyurl.com/SurveyLayananSDM2324>

## 5. INSTRUMEN PENGUKURAN DAN NILAI SKORING

Secara umum item yang dinilai di dalam kuesioner menyesuaikan dengan pemahaman yang dinilai sehingga, akan ada perbedaan totalan nilai disetiap pemahaman menyesuaikan jumlah pernyataan, walaupun pada akhirnya hasil akhir akan menunjukan tingkat kepuasan responden berdasarkan klasifikasi penilaian yang telah ditentukan. Nilai pernyataan dalam instrumen kuesioner ini terdiri atas pernyataan dalam skala 1-4. Nilai skala 1 adalah nilai terendah dalam rentang penilaian yang ada, artinya responden Tidak Puas (TP). Nilai skala 2 artinya responden menilai Kurang Puas (KP). Nilai skala 3 artinya responden menilai Puas (Puas/Baik). Nilai skala 4 artinya responden menilai Sangat Puas (SP).

## 6. METODE ANALISIS DATA

Hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024 berupa indeks kepuasan (1-4). Indeks kepuasan tersebut selanjutnya akan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Proses pengolahan data dilakukan dengan program Excel. Selanjutnya, melakukan penyusunan tabel klasifikasi untuk menentukan nilai rata-rata kepuasan yang didapatkan, sehingga dapat disimpulkan tingkat kepuasan. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat disusun tabel klasifikasi skala kepuasan dosen, tendik berdasarkan survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024. Adapun tabelnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Klasifikasi Skala Penilaian**

Nilai	Range	Klasifikasi Kepuasan (KK)
1	0 s.d 55	Tidak Puas (TP)
2	56 s.d 70	Kurang Puas (KP)
3	71 s.d 85	Puas (P/B)
4	86 s.d 100	Sangat Puas (SP)



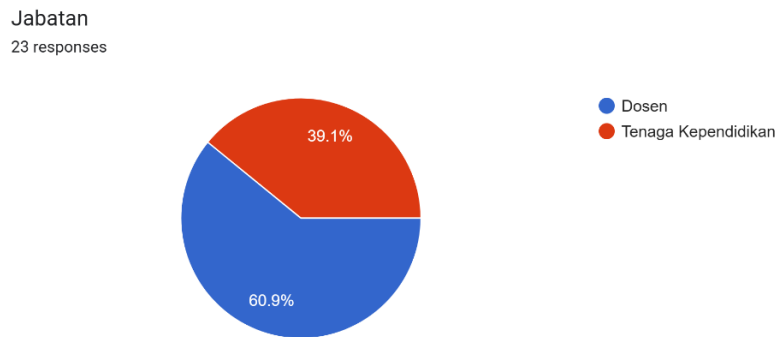
## BAB II

### HASIL PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN

A. Hasil Pengukuran Google Form terhadap kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia T.A 2023-2024.

#### 1. Jabatan

Jumlah responden kuesioner berdasarkan statusnya disajikan pada gambar berikut ini:

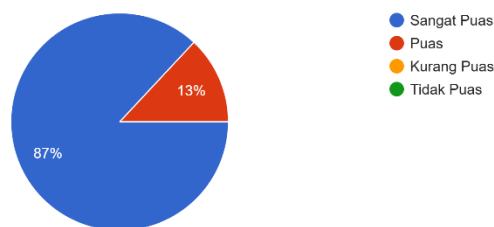


**Gambar 1: jumlah responden kuesioner**

Berdasarkan data sebaran grafik yang tersaji didapatkan bahwa responden Dosen yang menjawab sebanyak 14 orang atau 60,9%, untuk responden Tenaga Kependidikan yang menjawab sebanyak 9 orang atau 39,1%.

#### 2. Studi Lanjut untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan

Universitas Ottow Geissler memberikan kesempatan untuk Studi Lanjut untuk Dosen atau Tenaga Kependidikan.  
23 responses

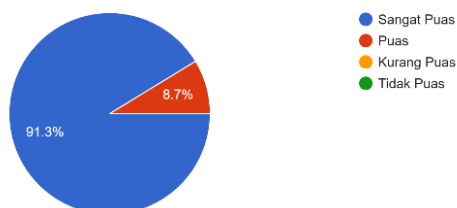


**Gambar 2: Studi lanjut untuk Dosen atau Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan sebaran gambar 2 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 3 orang atau 13%, dan yang menjawab sangat puas 20 orang atau 87%.

### 3. Universitas memfasilitasi Dosen atau Tenaga Kependidikan untuk mengikuti Pelatihan/Seminar/Workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja

Universitas memfasilitasi Dosen atau Tenaga Kependidikan untuk mengikuti Pelatihan/Seminar/Workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja  
23 responses

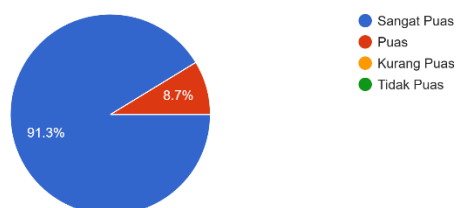


**Gambar 3: responden mengikuti Pelatihan/Seminar/Workshop**

Berdasarkan sebaran gambar 3 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 2 orang atau 8,7%, dan yang menjawab sangat puas 21 orang atau 91,3%.

### 4. Universitas memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja

Universitas memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja  
23 responses

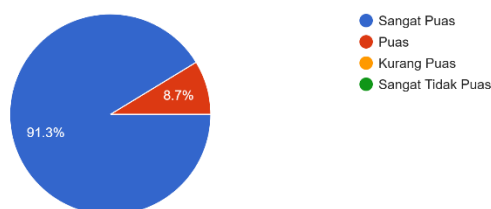


**Gambar 4: Pelayanan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja**

Berdasarkan sebaran gambar 4 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 2 orang atau 8,7%, dan yang menjawab sangat puas 21 orang atau 91,3%.

## 5. Pelayanan Penyediaan Informasi tentang Jabatan yang terkait dengan Dosen atau Tenaga Kependidikan.

Universitas menyediakan informasi tentang Jabatan yang terkait dengan Dosen atau Tenaga Kependidikan  
23 responses

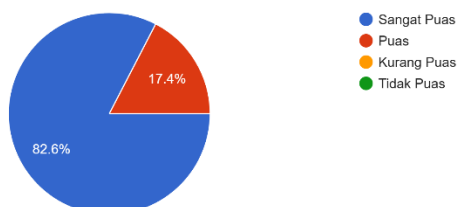


**Gambar 5: Pelayanan Informasi Jabatan yang terkait dengan Dosen atau Tendik**

Berdasarkan sebaran gambar 5 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 2 orang atau 8,7%, dan yang menjawab sangat puas 21 orang atau 91,3%.

## 6. Universitas menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan Fungsional Dosen atau Tenaga Kependidikan

Universitas menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan Fungsional Dosen atau Tenaga Kependidikan  
23 responses

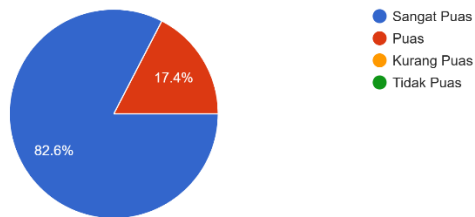


**Gambar 6: Informasi layanan kenaikan pangkat/jabatan Fungsional Dosen dan Tendik**

Berdasarkan sebaran gambar 6 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 4 orang atau 17,4%, dan yang menjawab sangat puas 19 orang atau 82,6%.

## 7. Universitas memeberikan kesempatan kepada Dosen atau Tenaga Kependidikan dalam Kepanitiaan kegiatan di tingkat Kampus.

Universitas memberikan kesempatan kepada Dosen atau Tenaga Kependidikan dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat kampus  
23 responses

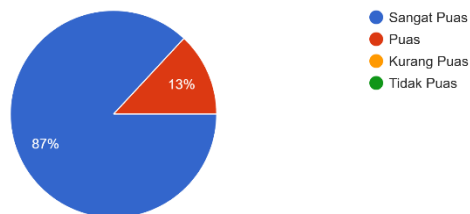


**Gambar 7: Keterlibatan Dosen atau Tenaga Kependidikan dalam Kepanitiaan kegiatan.**

Berdasarkan sebaran gambar 7 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 4 orang atau 17,4%, dan yang menjawab sangat puas 19 orang atau 82,6%.

## 8. Universitas memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing

Universitas memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing  
23 responses

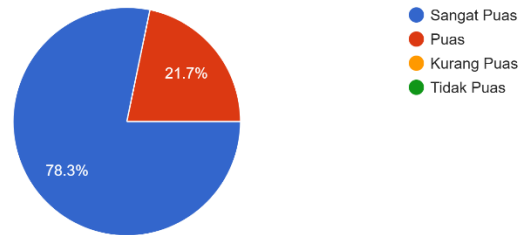


**Gambar 8: Pengasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing**

Berdasarkan sebaran gambar 8 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 3 orang atau 13%, dan yang menjawab sangat puas 20 orang atau 87%.

## 9. Universitas mendorong terbangunnya budaya tim yang sinergi

Universitas mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergi  
23 responses

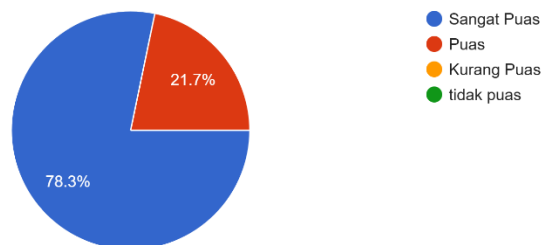


**Gambar 9: Ketersediaan dan aksesibilitas teknologi informasi**

Berdasarkan sebaran gambar 9 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 5 orang atau 21,7%, dan yang menjawab sangat puas 18 orang atau 78,3%.

## 10. Universitas mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja

Universitas mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja  
23 responses

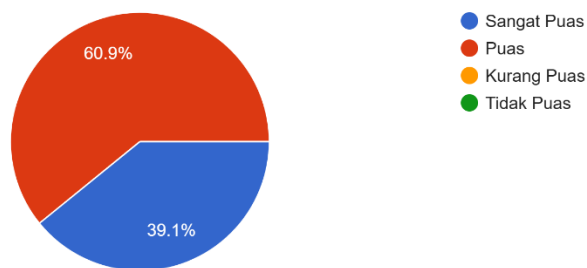


**Gambar 10: terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja**

Berdasarkan sebaran gambar 10 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 5 orang atau 21,7%, dan yang menjawab sangat puas 18 orang atau 78,3%.

## 11. Universitas memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat an masukan.

Universitas memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan  
23 responses



**Gambar 11: Pelayanan penyampaian keluhan, pendapatan masukan**

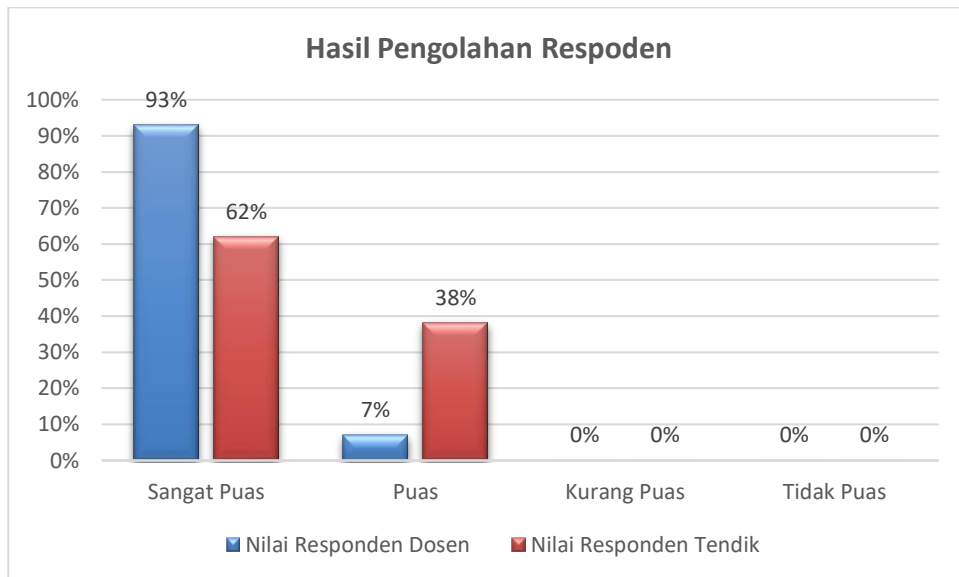
Berdasarkan sebaran gambar 11 grafik diatas didapatkan tidak ada responden yang menjawab tidak puas dan kurang puas, yang menjawab puas 14 orang atau 60,9%, dan yang menjawab sangat puas 9 orang atau 39,1%.

### B. Hasil Pengukuran Penilaian Pengelolaan SDM oleh Dosen,Tendik

Hasil pengukuran kepuasan Dosen, Tendik dengan total jumlah responden 23 responden, Dosen berjumlah 14 Responden, responden dan tendik berjumlah 9 responden disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2: Rata- rata nilai hasil responden**

Tingkat Kepuasan Pengelolaan SDM	Nilai Responden		Jumlah	Rata-rata
	Dosen	Tendik		
Sangat Puas	93%	62%	155%	78%
Puas	7%	38%	45%	23%
Kurang Puas	0%	0%	0%	0%
Tidak Puas	0%	0%	0%	0%



**Gambar 12: Hasil pengolahan responden Dosen dan Tendik**

Berdasarkan data sebaran grafik yang tersedia didapatkan hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 93% menilai sangat puas, 7% menilai puas, 0% menilai kurang puas, 0% menilai Tidak puas. data sebaran grafik yang tersedia didapatkan hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 62% menilai sangat puas, 38% menilai puas, 0% menilai kurang puas, 0% menilai Tidak puas.

### **BAB III**

#### **TEMUAN DAN TINDAK LANJUT**

Hasil pengolahan survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024 diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

Masih terdapat responden yang menilai Pengelolaan Sumber Daya Manusia FST Kurang Puas dan Tidak Puas dengan presentasi yang rendah. Sehingga, Tindak Lanjut yang akan dilakukan oleh FST adalah tetap memperbaiki dan meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Adapun tindak lanjut yang dilakukan oleh pimpinan fakultas antara lain:

1. Pimpinan FST meningkatkan pengembangan SDM.
2. Pimpinan FST meningkatkan program bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja.
3. Pimpinan lebih memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan.



## **BAB IV**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Layanan Pengolahan Sumber Daya Manusia FST UOGP TA 2023/2024 dinilai oleh dosen, tendik rata-rata adalah Sangat Puas.
2. Masih terdapat responden yang menilai Pengolahan Sumber Daya Manusia FST kurang puas dan tidak puas namun persentasi yang kecil, walau demikian Pengolahan Sumber Daya Manusia FST tetap perlu ditingkatkan lagi.

## LAMPIRAN

### SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGOLAHAN SUMBER DAYA MANUSIA FST

UOGP TA 2023/2024

Pemangku kepentingan					
Nama					
Asal Instansi					
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Keterangan Nilai</b>			
		<b>Sangat Puas</b>	<b>Puas</b>	<b>Kurang Puas</b>	<b>Tidak Puas</b>
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Universitas Ottow Geissler memberikan kesempatan untuk Studi Lanjut untuk Dosen atau Tenaga Kependidikan.				
2	Universitas memfasilitasi Dosen atau Tenaga Kependidikan untuk mengikuti Pelatihan/Seminar/Workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja				
3	Universitas memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja				
4	Universitas menyediakan informasi tentang Jabatan yang terkait dengan Dosen atau Tenaga Kependidikan				
5	Universitas menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan Fungsional Dosen atau Tenaga Kependidikan				
6	Universitas memberikan kesempatan kepada Dosen atau Tenaga Kependidikan dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat kampus				
7	Universitas memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing				
8	Universitas mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergi				
9	Universitas mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja				
10	Universitas memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan				