

**INDEKS KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM DAN
PRAKTIK SERTA PENGELOLAAN SDM DI UKiP
TAHUN 2020**



**Oleh:
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU INTERNAL
(LPMI)**

1. Pendahuluan

Pengelolaan SDM di Universitas Kristen Papua sampai saat ini sudah berjalan lancar, akan tetapi masih belum sepenuhnya memenuhi kualitas yang diharapkan pengguna jasa.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan data dukung Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT), ISO 9001:2008, dan evaluasi terhadap Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap praktek pengelolaan SDM tahun 2018, maka diperlukan pengukuran tingkat keberhasilan layanan berupa indeks kepuasan.

2. Maksud dan Tujuan

Survey Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap praktek pengelolaan SDM dilaksanakan secara berkala dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasa Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap praktek pengelolaan SDM UKiP.

3. Sasaran

Sebagai sasaran Survey Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan praktek pengelolaan SDM adalah Dosen dan tenaga kependidikan. Survey diedarkan dalam bentuk google form melalui url <https://bit.ly/kepuasandosendantik2020>.

4. Waktu dan Tempat

a. Waktu

Survey dilaksanakan pada 19-30 November 2020

b. Tempat

Survey dilaksanakan di Universitas Kristen Papua.

5. Metode Pengolahan Data

Metode analisis yang digunakan untuk pengolahan data kuesioner adalah statistik deskriptif untuk menentukan Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDTK). Untuk mengubah data kualitatif indikator kinerja dosen menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis tersebut, maka digunakan

skala ordinal untuk penilaian kinerja dosen dalam proses belajar mengajar seperti berikut ini.

A. Pembobotan untuk setiap alternatif penilaian yaitu,

- Sangat Baik : Nilai 5
- Baik : Nilai 4
- Cukup : Nilai 3
- Kurang Baik : Nilai 2
- Sangat kurang : Nilai 1

B. Bobot nilai tertimbang = 1/Jumlah pertanyaan

C. Nilai Unsur Persepsi (NUP) adalah nilai rata-rata dari masing-masing butir yang ada

D. Nilai Indeks Kinerja didapatkan dengan rumus $NUP \times BNT$

E. Nilai Kinerja didapatkan dengan rumus : $NIK \times 25$ nilai dasar

F. Hasil dari nilai Kinerja Kemudian dikonversikan

Nilai Persepsi	Nilai Interval IKD	Nilai Interval Konversi IKD	Mutu Kinerja	Kinerja Dosen
1	1 - 1,79	25 - 40	E	Sangat Tidak Baik
2	1,80 - 2,59	41 - 56	D	Tidak Baik
3	2,60 - 3,39	57 - 72	C	Cukup
4	3,40 - 4,19	73 - 88	B	Baik
5	4,20 - 5,00	89 - 100	A	Sangat Baik

6. Hasil Pengolahan Kuesioner dapat dilihat pada lampiran.

Responden pengisi Kuisisioner dengan persentase Tenaga Kependidikan 18,4% dan Dosen 81,6%.

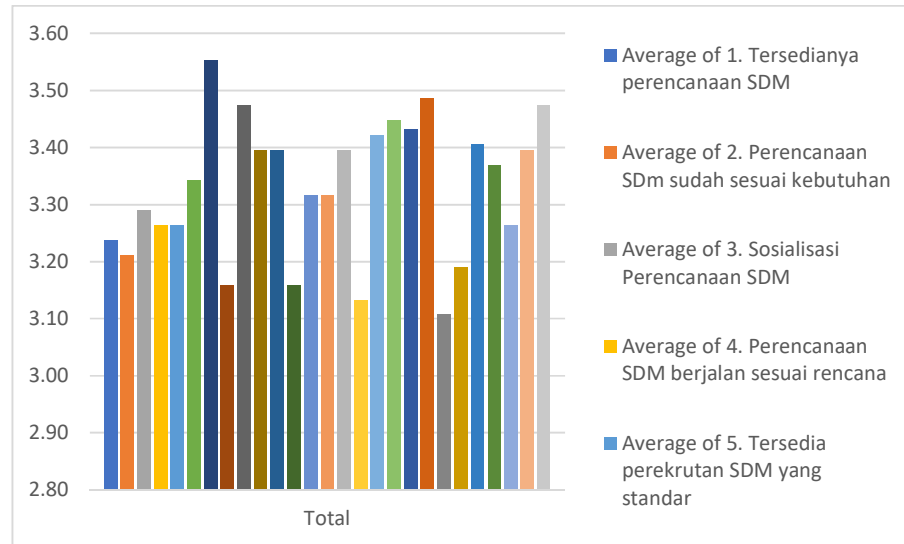
Dosen	Melisa Masengi
Dosen	Thomson F.E.Elias
Dosen	Disabella Dayera, S.Si.,M.Si
Tenaga Kependidikan	Nonny Novy Adolong
Dosen	Clara N. Payung
Dosen	Ivonne M.Leiwakabessy
Tenaga Kependidikan	LOISYA SETIANY MAGPAL
Dosen	Dayen Baho,S.IP.,MH
Dosen	Lili S.J Sapari, SE.,M.Si
Tenaga Kependidikan	Elen Pormes

Tenaga Kependidikan	Olivia Merion Ranglalin
Tenaga Kependidikan	Hanock Kurmasela
Dosen	Gustaf Lambiombir
Dosen	Yulian Anouw
Dosen	Weron Murary
Dosen	Dwi Indah Widya Yanti
Dosen	Melani Manurung
Dosen	Korneles V. Ohoiwutun, SP.,M.Pd.K
Dosen	Dr.Jean Anthoni, M.Th
Dosen	Ricky D Montang
Dosen	Yoelan Palembang
Dosen	Rosa orpa Sapulette
Tenaga Kependidikan	Christina Bastias,SE
Dosen	Alfi Tranggono Agus Salim
Dosen	KAROLINA BATVIAN, S.Si.,MT
Dosen	Hengky Toumahuw,ST.,M.Pd
Dosen	Rahmad H Dongka
Dosen	Ahmad rizal nurul k,ST.,M.Pd
Dosen	Victor Danny Waas, ST, MT.
Dosen	Ishak Aryanto, ST., MT
Dosen	Paulus Luturmas
Dosen	Andris Welfianus Coe
Dosen	Adrina Waleleng
Dosen	TONY HERYANTO DOLUDEA
Dosen	Niclas oske wilem gemon
Dosen	Genos Burdam
Dosen	Dr. Herry Metatu, M.Th
Tenaga Kependidikan	Iggrid Patinama

Indikator	NUP	Nilai Tertimbang	Nilai Indeks	Nilai Kinerja	Kinerja
1. Tersedianya perencanaan SDM	3.24	0.037	0.12	2.99	Cukup
2. Perencanaan SDm sudah sesuai kebutuhan	3.21	0.037	0.12	2.97	Cukup
3. Sosialisasi Perencanaan SDM	3.29	0.037	0.12	3.04	Cukup
4. Perencanaan SDM berjalan sesuai rencana	3.26	0.037	0.12	3.02	Cukup
5. Tersedia perekrutan SDM yang standar	3.26	0.037	0.12	3.02	Cukup
6.Perekrutan SDM sesuai dengan kebutuhan	3.34	0.037	0.12	3.09	Cukup
7. Ada syarat dalam perekrutan SDM	3.55	0.037	0.13	3.29	Cukup

8. Sosialisasi dalam perekrutan SDM	3.16	0.037	0.12	2.92	Cukup
9. Penempatan SDM sesuai dengan kompetensi	3.47	0.037	0.13	3.21	Cukup
10. Penempatan SDM sesuai dengan prosedur	3.39	0.037	0.13	3.14	Cukup
11. Penempatan SDM sudah sesuai prosedur	3.39	0.037	0.13	3.14	Cukup
12. Penempatan SDM sudah merata	3.16	0.037	0.12	2.92	Cukup
13. Ada pengembangan SDM sesuai dengan kompetensi	3.32	0.037	0.12	3.07	Cukup
14. Pengembangan SDM secara merata	3.32	0.037	0.12	3.07	Cukup
15. Pengembangan SDM secara berkala	3.39	0.037	0.13	3.14	Cukup
16. Ada program pengembangan SDM yang tersistem	3.13	0.037	0.12	2.90	Cukup
17. Tersedia penilaian kinerja yang konsisten	3.42	0.037	0.13	3.16	Cukup
18. Tersedia standar dalam penilaian kinerja	3.45	0.037	0.13	3.19	Cukup
19. Ada prosedur dalam penilaian kinerja	3.43	0.037	0.13	3.18	Cukup
20. Ada evaluasi dalam penilaian kinerja	3.49	0.037	0.13	3.23	Cukup
21. Penghargaan sudah sesuai kinerja	3.11	0.037	0.12	2.88	Cukup
22. Ada prosedur yang jelas dalam pemberian penghargaan	3.19	0.037	0.12	2.95	Cukup
23. Sanksi sudah sesuai dengan pelanggaran	3.41	0.037	0.13	3.15	Cukup
24. Sanksi sudah sesuai dengan prosedur	3.37	0.037	0.12	3.12	Cukup
25. Ada pengembangan sistem informasi SDM	3.26	0.037	0.12	3.02	Cukup
26. Sistem Informasi SDM berjalan dengan baik	3.39	0.037	0.13	3.14	Cukup
27. Pengembangan sistem informasi SDM secara online	3.47	0.037	0.13	3.21	Cukup

Indeks Kepuasan rata-rata 3,08 dengan kinerja “**Cukup**”



7. Rekomendasi

Dari hasil pengolahan kuesioner Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap distem Pengelolaan SDM UKIP dapat diberikan rekomendasi bahwa perlu adanya perbaikan dan peningkatan dari setiap indicator agar dapat meningkat dari Cukup menjadi Baik.

8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kuesioner Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap sistem Pengelolaan SDM di Universitas Kristen Papua Sorong diperoleh penurunan Indeks Kepuasan dari tahun sebelumnya 3,02 menjadi 3,08. Hasil ini harus diperbaiki di tahun berikutnya.