



**LEMBAGA PENGAWAS INTERNAL
UNIVERSITAS KUNINGAN**

**LAPORAN KEPUASAN KERJA
2022**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan dan kemudahan sehingga kegiatan Audit Ketenagaan tahun 2022 ini dapat terlaksana dengan baik. Laporan audit ini berdasarkan hasil penilaian kepuasan kerja yang berada di lingkungan Universitas Kuningan.

Laporan Hasil Kepuasan Kerja ini merupakan bagian dari kegiatan Audit Ketenagaan tahun 2022 oleh Lembaga Pengawasan Internal (LPI) Universitas Kuningan dan hasil dari penilaian ini akan dijadikan dasar kegiatan Penilaian Kepuasan Kerja periode berikutnya untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengoptimalkan potensi demi mewujudkan Good Univesity Governance (GUG) di Universitas Kuningan.

Demikian laporan ini dibuat, Kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini, semoga memberi manfaat untuk menjamin proses pengadaan asset sesuai dengan kaidah yang berlaku.

Kuningan, 20 Januari 2022

**Lembaga Pengawas Internal (LPI)
Universitas Kuningan**

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penilaian Kepuasan Kerja	1
BAB II HASIL PENILAIAN KEPUASAN KERJA	3
A. Kepuasan Kerja Rektorat	3
B. Kepuasan Kerja Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	4
C. Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	5
D. Kepuasan Kerja Fakultas Kehutanan (FHUT)	6
E. Kepuasan Kerja Fakultas Ilmu Komputer (FKOM)	7
F. Kepuasan Kerja Fakultas Hukum (FH)	8
G. Kepuasan Kerja Sekolah Pascasarjana (SPs)	9
BAB III PENUTUP	11

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kepuasan Kerja Rektorat	4
Gambar 2. Kepuasan Kerja Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	5
Gambar 3. Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	6
Gambar 4. Kepuasan Kerja Fakultas Kehutanan (FHUT)	7
Gambar 5. Kepuasan Kerja Fakultas Ilmu Komputer (FKOM)	8
Gambar 6. Kepuasan Kerja Fakultas Hukum (FH)	9
Gambar 7. Kepuasan Kerja Sekolah Pascasarjana (SPs)	10

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi signifikan dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi, termasuk perguruan tinggi. Penting bagi perguruan tinggi untuk menyadari bahwa SDM bukan sekadar pelaku pendukung, melainkan memiliki peran krusial dalam kemajuan institusi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di perguruan tinggi harus selalu dipantau dan dievaluasi guna mengukur tingkat efektivitas dan efisiensinya. Sebagai bagian dari upaya ini, Universitas Kuningan, sebagai salah satu perguruan tinggi, telah mengadopsi kegiatan audit ketenagaan melalui Lembaga Pengawas Internal (LPI).

Audit ketenagaan dijalankan dengan melakukan analisis terhadap kekuatan, kelemahan, ancaman, dan peluang dalam pengelolaan dan kinerja SDM. Hasil dari audit ketenagaan ini memberikan informasi tentang apakah kebutuhan SDM telah terpenuhi atau tidak, serta memberikan gambaran tentang aktivitas SDM yang dapat ditingkatkan kinerjanya. Dengan demikian, audit ketenagaan yang dilakukan di Universitas Kuningan bertujuan untuk mengevaluasi aktivitas SDM dengan maksud untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja SDM tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, Universitas Kuningan menugaskan Tim Audit Ketenagaan (LPI) melalui surat tugas No: 1684/UNIKU-KNG/KP/2022 untuk melakukan audit ketenagaan. Salah satu audit ketenagaan yang dilaksanakan di Universitas Kuningan pada tahun 2022 adalah penilaian kepuasan kerja SDM Universitas Kuningan. Pada buku ini bertujuan untuk menyajikan hasil audit melalui penilaian kerja SDM, dan diharapkan Universitas Kuningan dapat meningkatkan kepuasan kerja SDM nya.

B. Tujuan Penilaian Kepuasan Kerja SDM

Tujuan kegiatan peilaian kerja SDM yang dilakukan Lembaga pengawas Internal (LPI) adalah:

1. Mendapat umpan balik dari dosen dan tenaga kependidikan dalam hal yang berkaitan dengan efektifitas manajemen SDM.
2. Memperbaiki fungsi manajemen SDM dengan menyediakan sarana untuk membuat keputusan Ketika akan mengurangi atau menambah kegiatan ketenagaan.
3. Mengidentifikasi permasalahan kritis terkait dengan pengeloaan SDM.
4. Melakukan perbaikan dalam pengelolaan SDM.

BAB II

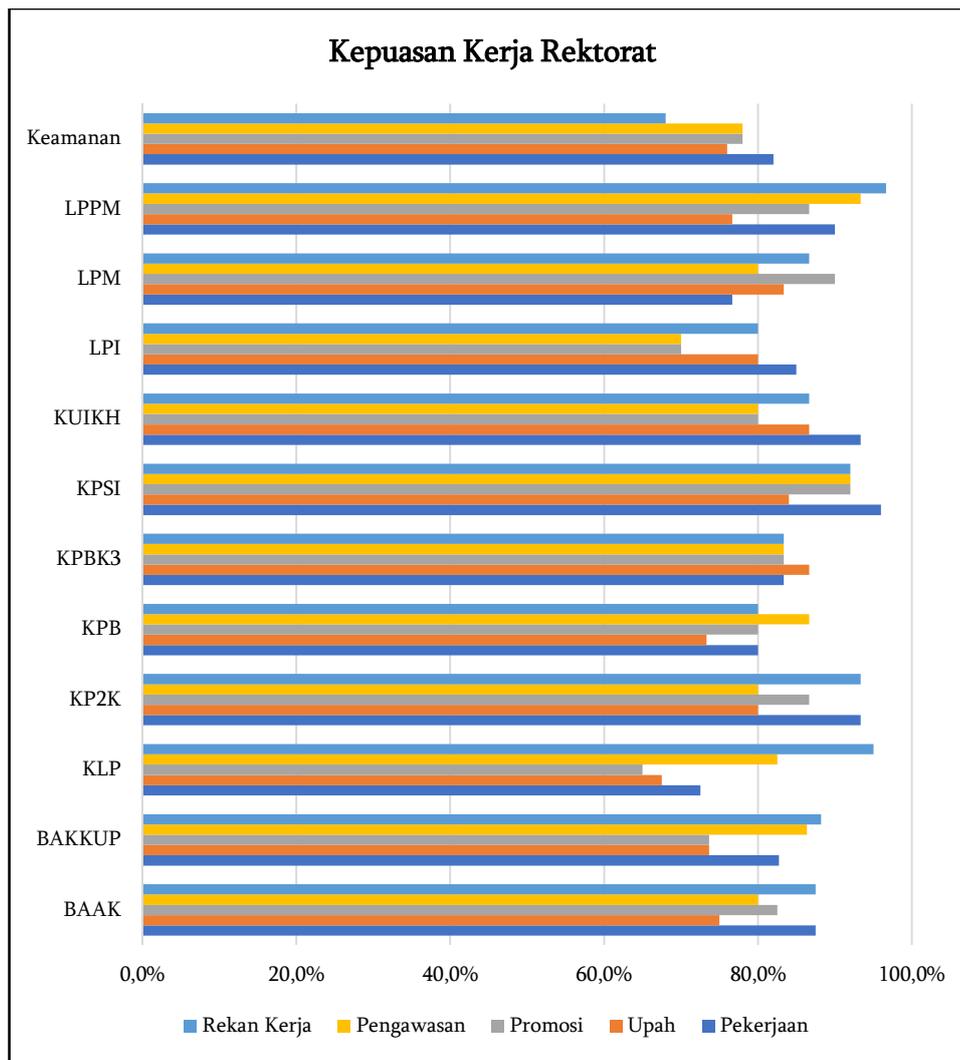
HASIL PENILAIAN KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. Evaluasi pada kepuasan kerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini dilakukan karena kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen maupun tenaga kependidikan.

Penilaian kepuasan kerja di Universitas Kuningan diselenggarakan pada bulan Desember 2022 sampai Januari 2023, dimana pengambilan data dilakukan pada tanggal 21 Desember s.d 10 Januari. Teknik pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar pada *Google Formulir*. Jumlah responden Dosen Tetap Yayasan adalah 158 dari 180, dan jumlah responden Tenaga Kependidikan adalah 125 dari 143.

A. Kepuasan Kerja Rektorat

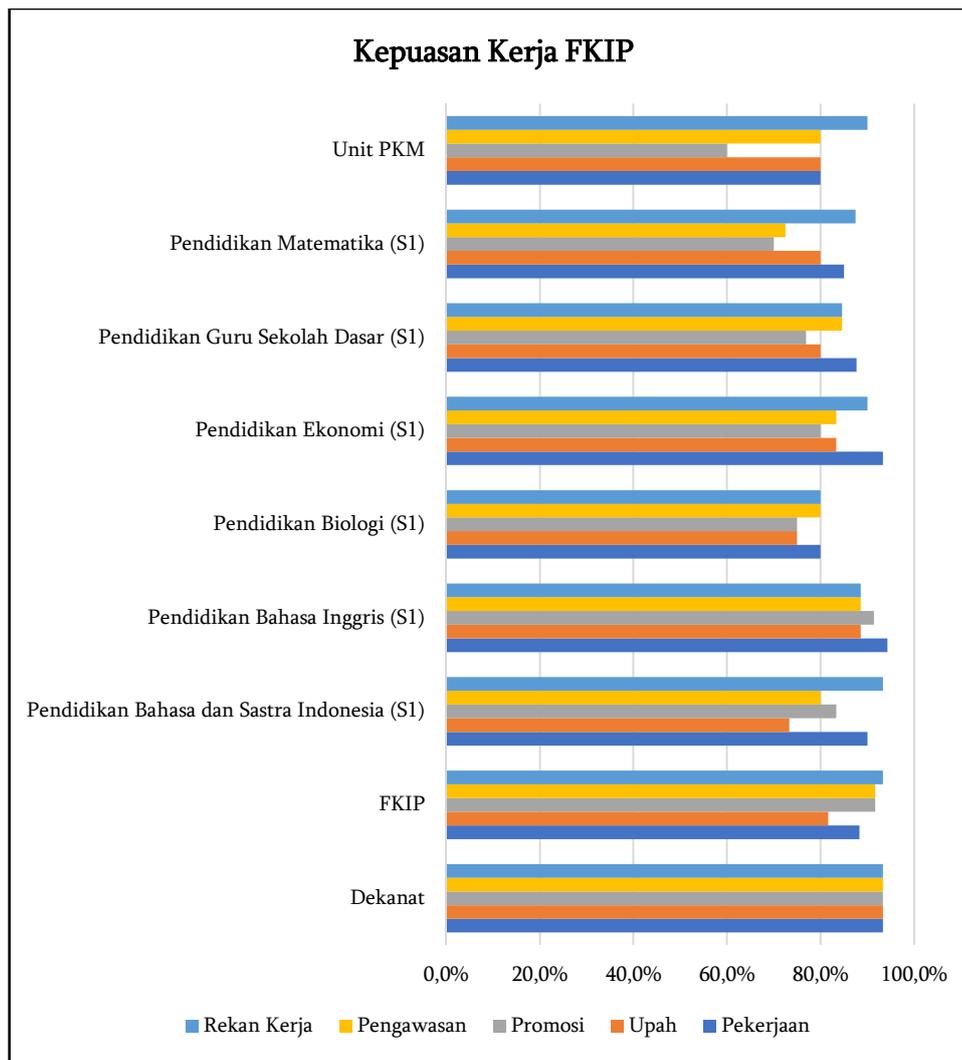
Kepuasan kerja bagi struktural dan staff yang bekerja di lingkungan rektorat Universitas Kuningan secara umum adalah 83%. Pada gambar 1 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel tertinggi adalah variabel rekan kerja dengan persentase 86%. Variabel kedua tertinggi adalah pekerjaan dengan persentase 85%. Variabel pengawasan dengan persentase 81%, dan variabel upah dengan skor 79%.



Gambar 1. Kepuasan Kerja Rektorat

B. Kepuasan Kerja Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)

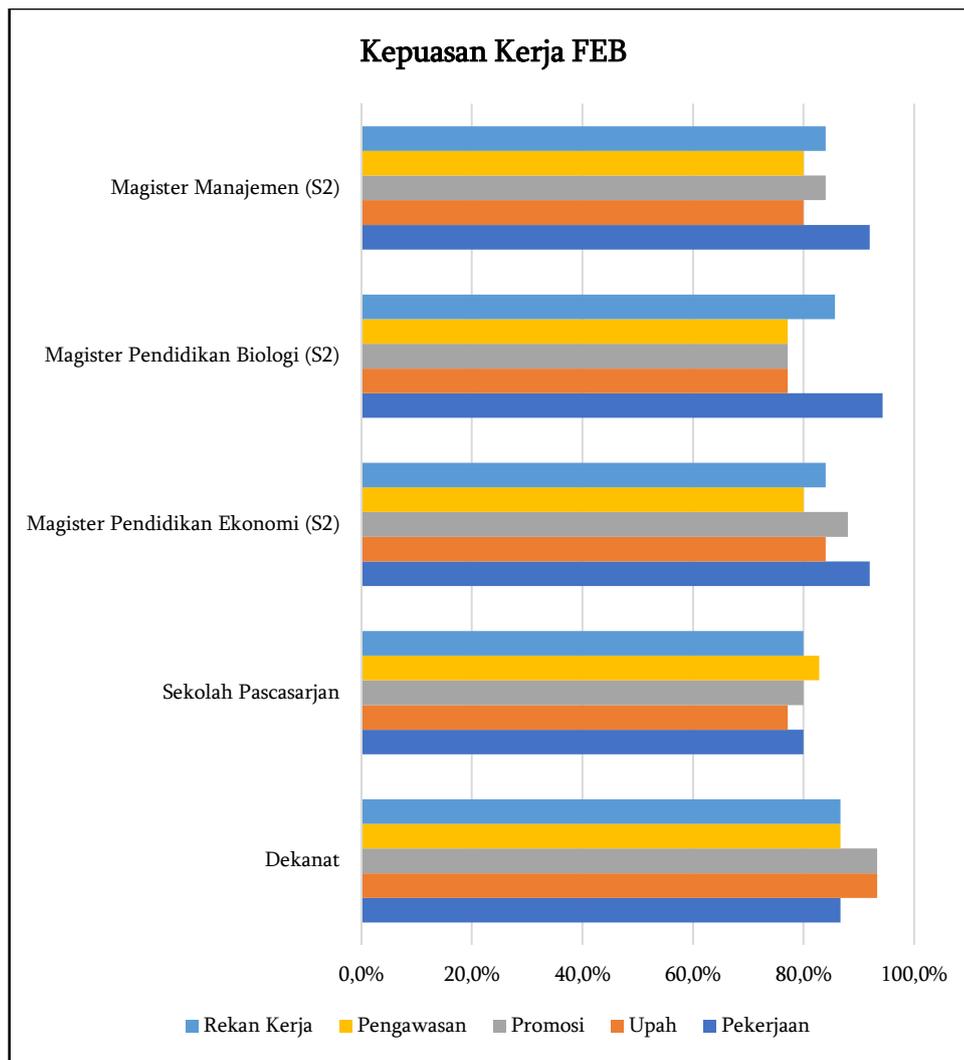
Kepuasan kerja di FKIP secara umum adalah 85% lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja SPS dan FEB. pada gambar 2 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel tertinggi adalah rekan kerja dengan persentase 89%. Variabel pekerjaan dengan persentase 88%. Variabel pengawasan dengan persentase 83%. Variabel upah dengan persentase 81%. Variabel promosi dengan persentase 80%.



Gambar 2. Kepuasan Kerja FKIP

C. Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)

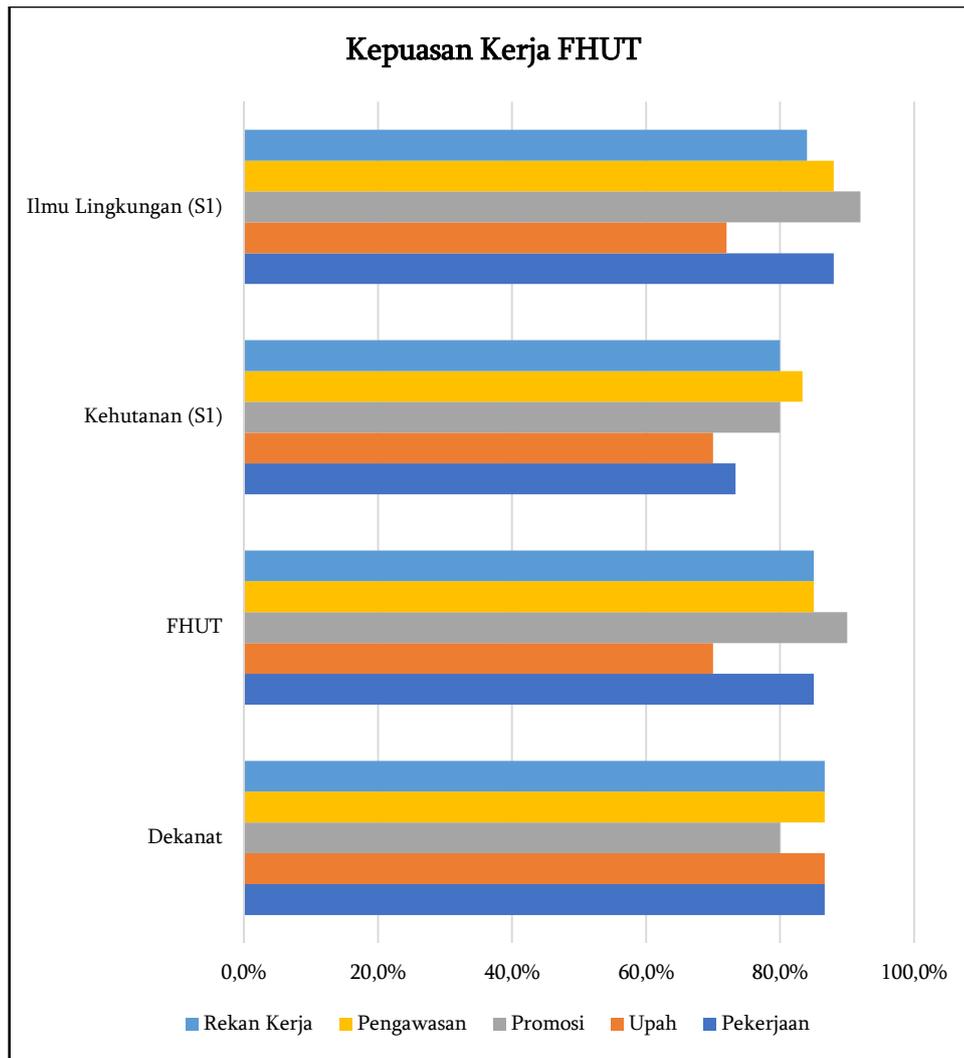
Kepuasan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) yang dinilai oleh struktural, staff dan dosen di lingkungan FEB. secara umum hasil kepuasan kerjanya adalah 84% sama seperti kepuasan kerja SPS. Pada gambar 3 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel tertinggi adalah pekerjaan dengan persentase 90%. Variabel rekan kerja dengan persentase 88%. Variabel pengawasan dengan persentase 85%. Variabel promosi dengan persentase 83% dan variabel upah dengan persentase 75%.



Gambar 3. Kepuasan Kerja FEB

D. Kepuasan Kerja Fakultas Kehutanan (FHUT)

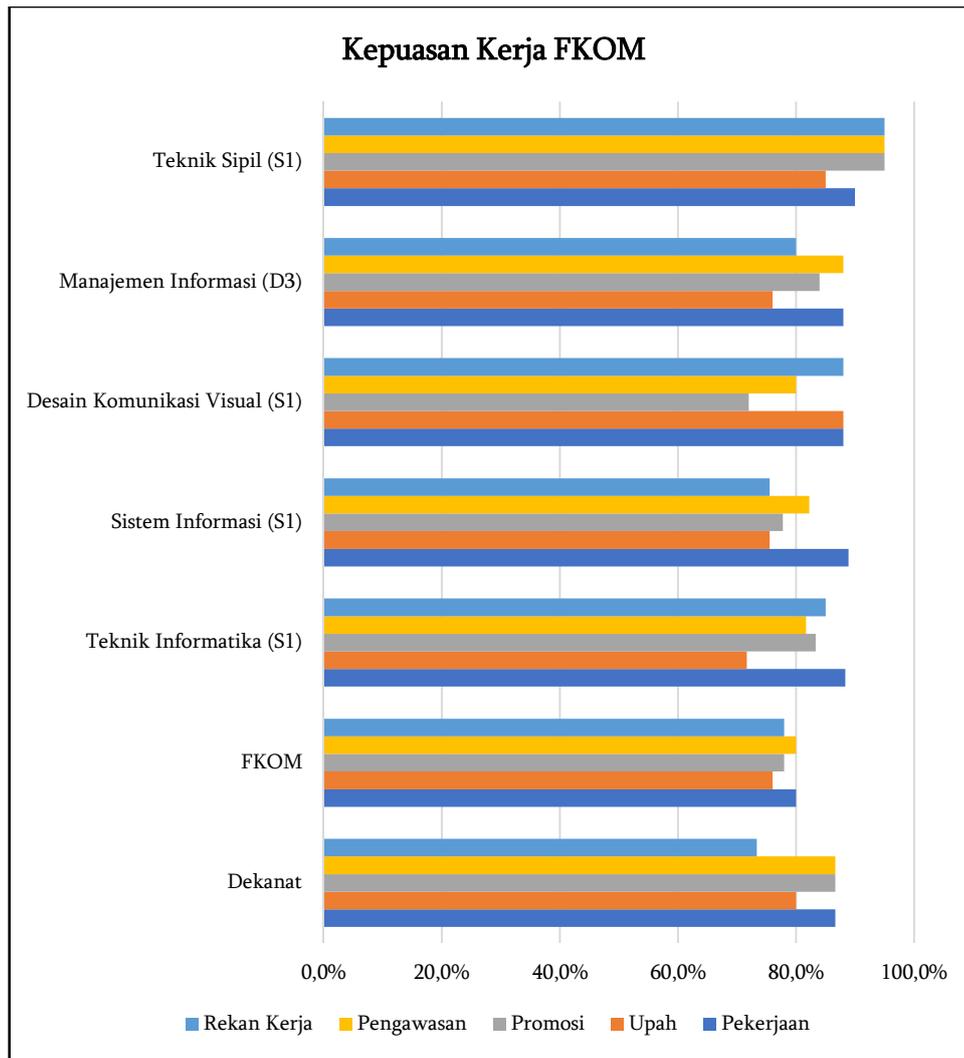
Kepuasan FHUT secara umum adalah 83%. Lebih tinggi dari FH tetapi lebih rendah dari SPS, FEB, FKIT dan FKOM. Pada gambar 4 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel tertinggi adalah promosi dan pengawasan dengan persentase 85%. Variabel pekerjaan dan rekan kerja dengan persentase 83%. Variabel terendah diantara variabel lain adalah upah dengan persentase 75%.



Gambar 4. Kepuasan Kerja FHUT

E. Kepuasan Kerja Fakultas Ilmu Komputer (FKOM)

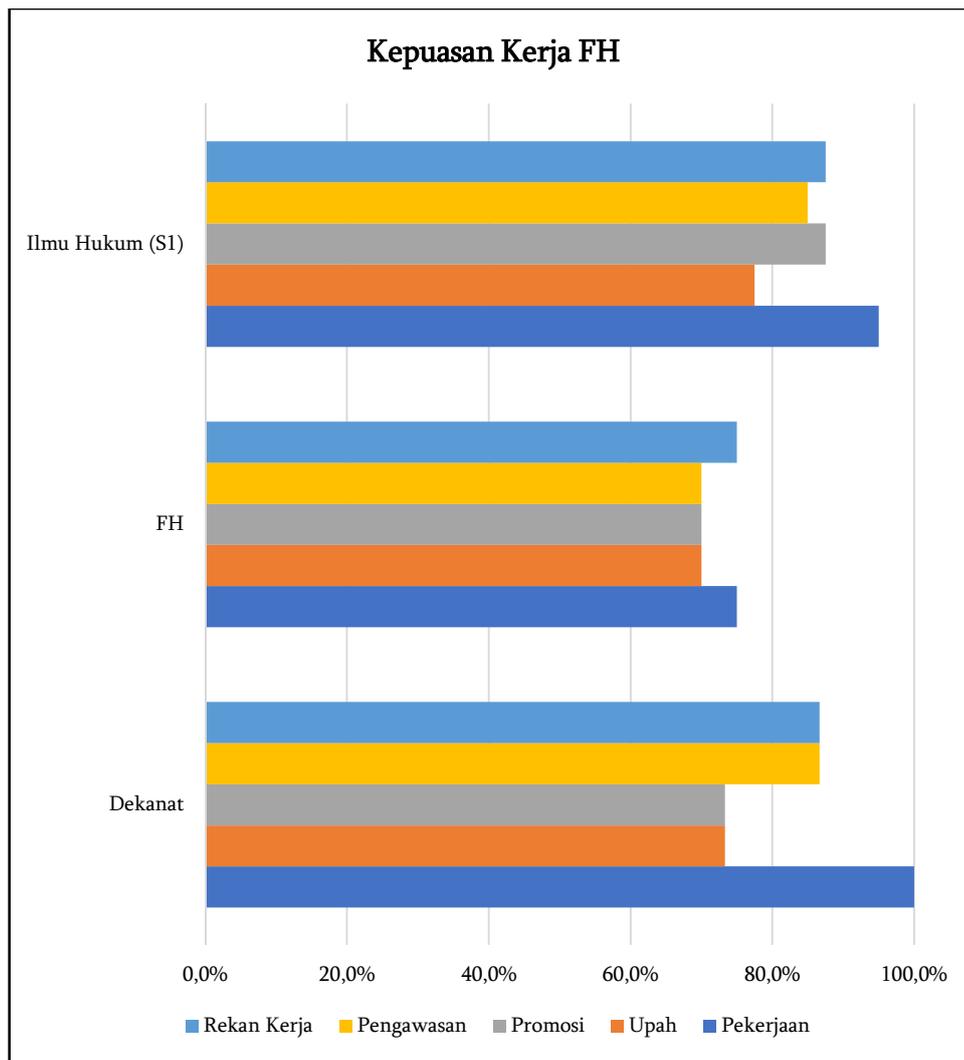
Kepuasan kerja FKOM secara umum adalah 83% lebih rendah dari FKIP tetapi lebih tinggi dari SPS dan FEB. pada gambar 5 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel pekerjaan dengan persentase tertinggi yaitu 87%. Variabel pengawasan dengan persentasen 85%. Variabel promosi dan rekan kerja dengan persentase 82%. Variabel terendah dari variabel lain adalah upah dengan persentase 79%.



Gambar 5. Kepuasan Kerja FKOM

F. Kepuasan Kerja Fakultas Hukum (FH)

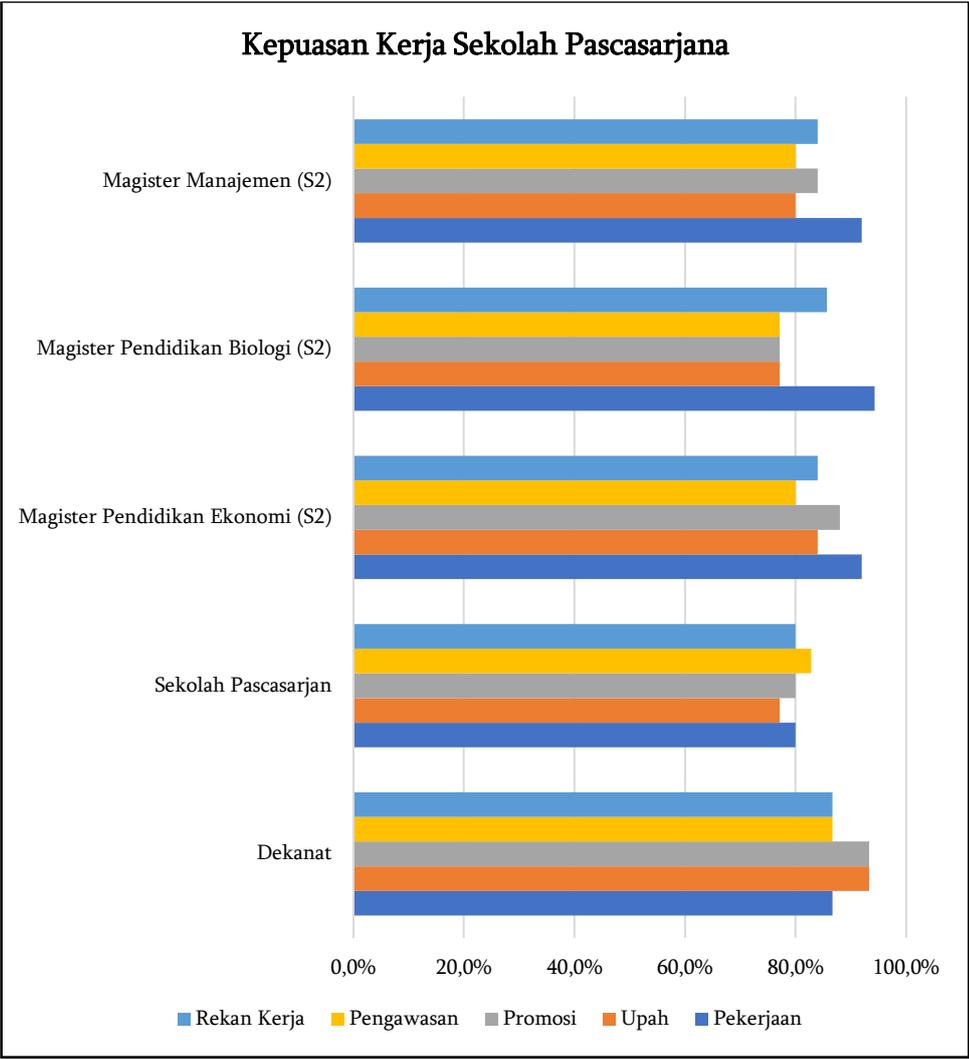
Kepuasan kerja FH secara umum adalah 81% lebih kecil dari SPS, FEB, FKIP dan FKOM. Pada gambar 6 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel tertinggi adalah pekerjaan dengan persentase 90%. Variabel rekan kerja dengan persentase 83%. Variabel pengawasan dengan skor 81%. Variabel promosi dengan persentase 77%. Variabel terendah di antara variabel lain adalah promosi dengan persentase 74%.



Gambar 6. Kepuasan Kerja FH

G. Kepuasan Kerja Sekolah Pascasarjana (SPS)

Kepuasan kerja sekolah pascasarjana yang dinilai oleh struktural, staff dan dosen di lingkungan sekolah pascasarjana secara umum adalah 84%. Pada gambar 7 disajikan data yang dapat diketahui bahwa variabel tertinggi adalah pekerjaan dengan persentase 89%. Variabel upah dan rekan kerja dengan persentase 84%. Variabel pengawasan dengan persentase 81%.



Gambar 7. Kepuasan Kerja Sekolah Pascasarjana

BAB III

PENUTUP

Demikian Penilaian Kepuasan Kerja SDM di Universitas Kuningan Tahun 2022, diharapkan dapat memberikan gambaran secara garis besar hasil dari pencapaian kepuasan SDM. Selain itu, penilaian kepuasan kerja ini dapat bermanfaat dalam rangka peningkatan mutu SDM di lingkungan Universitas Kuningan