



ITB AHMAD DAHLAN
Socio Technopreneur University

Terakreditasi - B



LAPORAN HASIL SURVEY KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

**BADAN PENJAMINAN MUTU
ITB AHMAD DAHLAN JAKARTA**

**LAPORAN HASIL SURVEY
KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM
TAHUN 2021/2021**



**BADAN PENJAMINAN MUTU
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
JAKARTA**

<https://bpm.itb-ad.ac.id/> | bpm@itb-ad.ac.i

Jl. Ir H. Juanda No.77, Banten 15419

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, petunjuk dan hidayah-Nya sehingga kami bisa menyelesaikan penyusunan laporan Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Sistem dan Layanan SDM tahun 2021/2022. Solawat dan salam kami haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, semoga nanti kita semua dapat Syafa'atnya di hari akhir, Amiin.

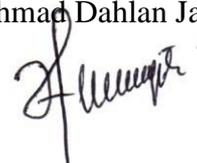
Berdasarkan SK Rektor ITB Ahmad Dahlan Jakarta Nomor: 237 Tahun 2020 tentang Pedoman Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan, maka dilaksanakanlah kegiatan ini. Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode survey didasarkan Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Aspek Tata Pamong, Kepemimpinan, dan Tata Kelola.

Kami ucapkan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor ITB Ahmad Dahlan Jakarta dan jajarannya yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun material,
2. Seluruh Dekan dan Ketua Program Studi di lingkup ITB Ahmad Dahlan Jakarta beserta jajarannya yang turut menyukseskan terlaksananya survey ini,
3. Kepala Lembaga/Biro/Bagian beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa dalam menjalani kegiatan akademik di ITB Ahmad Dahlan Jakarta,
4. Seluruh responden yang meluangkan waktunya untuk memberikan kejujuran penilaian atas pelayanan ITB Ahmad Dahlan Jakarta

Analisis data survey menunjukkan kondisi dan penilaian persepsi dari dosen dan tenaga kependidikan terhadap beberapa aspek pengelolaan SDM. Pada bagian akhir laporan monev disampaikan rekomendasi untuk beberapa aspek yang harus ditindaklanjuti dalam Rencana Tindak Lanjut. Tindak lanjut dari rekomendasi akan disampaikan dan menjadi materi pembahasan dalam Rapat Tinjauan Manajemen ITB Ahmad Dahlan Jakarta. Hasil monev nantinya diharapkan mampu menggambarkan persepsi yang sesungguhnya dirasakan oleh dosen dan tenaga kependidikan, sehingga dapat digunakan untuk melakukan perbaikan layanan di ITB Ahmad Dahlan Jakarta kedepannya.

Jakarta, Februari 2022
Kepala Badan Penjaminan Mutu
ITB Ahmad Dahlan Jakarta



Husnayetti, S.E., M.M

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan.....	1
1.3 Manfaat.....	2
BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....	3
2.1 Instrumen Survey	3
2.2 Metode Pengumpulan Data	5
2.3 Metode Analisis Data	6
BAB III HASIL SURVEY.....	8
3.1 Responden	8
3.3 Hasil Survey Dosen dan Tenaga Kependidikan Per Bidang	12
3.3.1 Bidang Tata Pamong	12
3.3.2 Bidang Kepemimpinan	16
3.3.3 Bidang Tata Kelola	19
3.4 Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik	23
BAB IV PENUTUP	26
4.1 Kesimpulan.....	26
4.2 Rekomendasi	27
LAMPIRAN.....	28
A. Temuan Hasil Evaluasi.....	28
B. Saran Responden	31

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dosen adalah komponen civitas akademika perguruan tinggi yang memiliki peran dalam menunjang keberhasilan perguruan tinggi. Proses pelaksanaan caturdharma perguruan tinggi menjadi tugas utama dari dosen. Oleh karenanya, dosen juga merupakan pelanggan terbesar atas layanan sumber daya manusia di perguruan tinggi dalam hal pengembangan kompetensi, pengembangan karir, dan lainnya. Layanan yang dilakukan oleh institusi kepada dosen sebagai bentuk retensi meliputi layanan kompetensi, Karir, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Tenaga kependidikan merupakan supporting system dalam proses pelaksanaan caturdharma perguruan tinggi. Tenaga kependidikan memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kepada mahasiswa serta mendukung proses administrasi pembelajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, untuk mendukung penjaminan mutu perguruan tinggi. Tenaga kependidikan juga mendapatkan layanan terkait dengan sumberdaya manusia berupa pengembangan kompetensi, karir/jabatan.

Melalui kegiatan pengukuran tingkat kepuasan pengguna layanan dalam hal ini mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan, dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah layanan berfungsi dengan baik atau tidak. Pelayanan yang berkualitas akan menciptakan manusia yang berkualitas pula dan mampu memberikan kinerja yang prima (Asnah, 2017). Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja berada di bawah harapan, pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan, pelanggan puas atau senang.

Sebagai perguruan tinggi yang sedang berkembang, ITB Ahmad Dahlan Jakarta ingin memberikan *service excellence* kepada pelanggannya dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan, oleh karena itu ITB Ahmad Dahlan Jakarta merasa perlu untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan atas layanan yang diberikan untuk mengevaluasi kekurangan dan meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka Badan Penjaminan Mutu (BPM) ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan Monitoring dan Evaluasi Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Institusi tahun 2021/2022. Monitoring dan Evaluasi ini digunakan untuk menilai pelayanan dari:

1. Tatakelola yang meliputi aspek Kredibel, transparan, akuntabel, tanggung jawab dan adil
2. Kepemimpinan yang terdiri dari Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan operasional dan kepemimpinan publik
3. Tatakelola yang terdiri dari Planning, organizing, staffing, leading dan controlling.

1.2 Tujuan

Adapun Pedoman ini ini dibuat bertujuan untuk:

1. Sebagai pegangan/ dasar
2. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai kinerja tata pamong dan tata kelola
3. Mendorong penyelenggara layanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan
4. Mengukur tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna utama layanan tata pamong dan tata kelola di ITB Ahmad Dahlan Jakarta
5. Hasil dari evaluasi diharapkan mampu menjadi masukan bagi pengelola SDM untuk meningkatkan layanan.

1.3 Manfaat

Monitoring dan Evaluasi Layanan Institusi ini memiliki manfaat:

1. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan;
2. Mendorong institusi (ITB AD Jakarta) untuk meningkatkan kualitas pelayanan khususnya untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan;
3. Mendorong institusi dan unit pelayanan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan.

BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

2.1 Instrumen Survey

Dalam mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pelayanan dibidang Tatapamong, Kepemimpinan dan Tatakelola yang diukur melalui kuesioner yang terkaid dengan bidang masing-masing seperti yang digambarkan pada table berikut ini:

Tabel 1 Aspek Survei Kepuasan Tenaga Dosen dan Tenaga Kependidikan

No	Bidang	Aspek
1	Tata Pamong	Kredibilitas Tata Pamong
2		Transparansi Tata Pamong
3		Akuntabilitas Tata Pamong
4		Tanggung jawab Tata Pamong
5		Keadilan Tata Pamong
6	Kepemimpinan	Operasional
7		Organisasi
8		Publik
9	Tata Kelola	Perencanaan
10		Pengorganisasian
11		Penstafan
12		Pengarahan
13		Pengendalian

Tabel 2 Kuesioner Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

No	ASPEK	BUTIR PERNYATAAN
TATA PAMONG		
1.	Kredibel	Dalam menjabat, Rektor ITB Ahmad Dahlan Jakarta mendapat SK dari ketua PP Muhammadiyah.
2.		Dalam menjabat, Wakil Rektor mendapat SK dari PP Muhammadiyah.
3.		Dalam menjabat, Kepala Bagian/Biro/Prodi/Unit mendapat SK dari Rektor
4.	Transparan	Ada praktik transparan di ITB Ahmad Dahlan Jakarta dalam pendistribusian daftar pengampu mata kuliah/jadwal kuliah dan jadwal pembimbing akademik
5.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu memberikan jaminan atas penyampaian kritik, saran, dan keluhan secara bebas dan mandiri
6.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan
7.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta mengelola keuangan dengan transparan

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

8.	Akuntabel	ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat
9.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan hasil UAS
10.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan kegiatan perkuliahan
11.	Tanggungjawab	ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian
12.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tupoksi masing-masing SDM yang berada di bawahnya
13.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta konsisten dan menjalankan komitmen dalam penegakan aturan/keputusan sebuah program kerja
14.	Adil	ITB Ahmad Dahlan Jakarta melaksanakan penentuan jenjang karier dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi
15.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta memberikan dukungan untuk mengikuti seminar/workshop/kursus dalam meningkatkan kompetensi terkait tupoksi saya.
16.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta memberikan dukungan untuk mengikuti studi lanjut/sertifikasi profesi
17.		ITB Ahmad Dahlan Jakarta memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan
KEPEMIMPINAN		
18.	Operasional	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan kompetensinya
19.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan keahliannya
20.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan latar belakang pendidikannya
21.	Organisasional	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi menyampaikan secara jelas tupoksi masing-masing SDM yang berada di bawahnya
22.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menempatkan SDM dalam struktur organisasi sesuai dengan kompetensinya
23.	Publik	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta dapat menjalin kerjasama dengan lembaga lain
24.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menjadi pemimpin di organisasi di luar Institut
25.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta aktif dalam organisasi di luar Institut
TATA KELOLA		
26.	Planning	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan Renstra

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

27.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan RIP
28.	Organizing	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tugas masing-masing SDM yang berada di bawahnya
29.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu memotivasi bawahannya untuk saling kerjasama
30.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan koordinasi dengan bawahannya
31.	Staffing	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan kompetensinya
32.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan keahliannya
33.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan prestasinya
34.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menempatkan SDM nya berdasarkan latar belakang pendidikannya
35.	Leading	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu mengarahkan bawahannya untuk melakukan pengajaran yang baik dan berkualitas
36.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu mengarahkan bawahannya untuk melakukan penelitian
37.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta mengarahkan bawahannya untuk melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat
38.		Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan supervisi kepada bawahannya
39.	Controlling	Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan pengawasan kepada bawahannya
40.		BPM melakukan audit secara rutin
41.		BPM melaporkan hasil audit
42.		Selalu ada tindak lanjut dari hasil audit

2.2 Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang telah disusun oleh Badan Penjaminan Mutu meliputi instrumen tentang kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek yang meliputi: Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola.

Seluruh pertanyaan tersebut dibuat dan diedarkan melalui *google form* karena saat ini masih dilakukan pengembangan *system* SIAKAD yang nanti akan dimasukkan kuesionernya pada SIAKAD, sehingga dosen dapat menilai kepuasan dari pelayanan yang diterima, serta dapat juga menyampaikan kritik dan saran yang terekam dalam sistem. Waktu pengisian

kuesioner untuk monitoring dan evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pelayanan tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola di ITB Ahmad Dahlan Jakarta TA. 2021/2022 yaitu dimulai tanggal 1 Desember 2021 dan ditutup 1 Januari 2022. Kuesioner yang sudah terisi terekam dan disajikan dalam bentuk data mentah Microsoft Excel. Data mentah ini yang kemudian diolah dengan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

2.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam monev pelayanan institusi ini yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam monev kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek Tatapamong, Kepemimpinan dan Tatakelola di ITB Ahmad Dahlan Jakarta untuk tahun akademik 2021/2022 ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r tabel.

Sedangkan reliabilitas dalam evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola di ITB Ahmad Dahlan Jakarta untuk tahun akademik 2021/2022 ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha* $>$ *alpha* (0,60).

2. Analisis Deskripsi Frekuensi

Deskriptif frekuensi ini akan menggambarkan respon kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola di ITB Ahmad Dahlan Jakarta, yang meliputi frekuensi jawaban Sangat Puas, Puas, Tidak Puas, dan Sangat Tidak Puas dan juga akan didukung dengan persentase jawaban tersebut. Responden diminta mengisi kuesioner dan memberikan penilaian atas praktik Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola dengan menggunakan Skala *Likert* yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Skala Likert Pengukuran Kepuasan

Nilai/Bobot	Keterangan Skor
4	Sangat Tidak puas
3	Tidak Puas
2	Puas
1	Sangat Puas

Hasil data mentah kemudian diolah untuk mengukur tingkat kepuasan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\sum \frac{\text{Data} \times \text{Bobot}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Dari hasil pengolahan data didapatkan tingkat kepuasan masing-masing aspek pertanyaan. Nilai rerata aspek pertanyaan ini yang menjadi hasil akhir tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan yang ingin diketahui. Rerata (*mean*) dari masing-masing komponen pertanyaan dinilai dengan rentang skor (*range*) berikut:

Hasil pengukuran survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap tata pamong, kepemimpinan dan tata kelola berupa skala kepuasan (1-4). Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Dari hasil pegisian angket kemudian diklasifikasikan kedalam tingkat kepuasan.

Tabel 4 Skala Penilaian

No	Rerata Skor Jawaban	Level	Klasifikasi Kepuasan
1	$\geq 3,51$ s/d 4	1	Sangat Puas
2	$3,0 \geq X \leq 3,5$	2	Puas
3	$2,5 \geq X \leq 2,99$	3	Tidak Puas
4	$X \leq 2,49$	4	Sangat Tidak Puas

Analisis data menggunakan statistik deskriptif, membuat tabel, grafik (*bar chart*). Nilai rata-rata data disajikan dalam tabel untuk memperoleh gambaran ringkas tentang kinerja seluruh aspek yang diukur. Grafik disajikan untuk memperoleh kemudahan pemahaman, analisis dan kesimpulan. Beberapa peraga digunakan untuk:

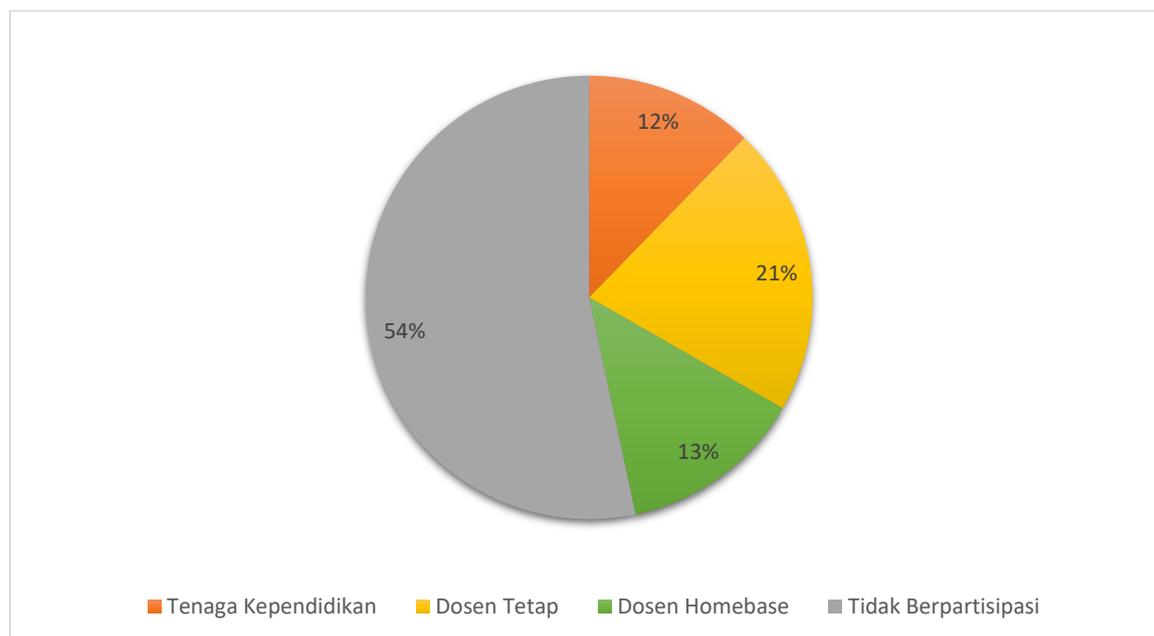
- a. Menggambarkan level kepuasan layanan melalui tabel.
- b. Menggambarkan perbandingan antara aspek yang diukur dalam peneringkatan chart.

Analisis data juga mengidentifikasi aspek kualitas layanan yang belum optimal untuk diperbaiki dan dikembangkan dalam sebuah Rencana Tindak Lanjut (RTL). RTL kemudian direkomendasikan oleh Badan Penjaminan Mutu kepada unit terkait. Masukan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat unit dan merupakan materi umpan balik pada RTM di tingkat institusi.

BAB III HASIL SURVEY

3.1 Responden

Pengisian kuesioner masih melalui google form melalui link <https://forms.gle/hkfDPRJdNZn8Y1Xp7>, yang dilakukan mulai dari tanggal 1 Desember 2021. s/d 1 Januari 2022 Total total sivitas akademika ITB Ahmad Dahlan Jakarta adalah berjumlah 210 orang, dimana 59 orang tenaga kependidikan, 36 orang dosen tetap dan 115 dosen homebase. Berikut responden pada survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di ITB Ahmad Dahlan Jakarta:



Grafik 1 Responden Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Tabel 5 Responden Survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Civitas Akademika	Jumlah	Partisipan	Persentase
Tenaga Kependidikan	36	24	67%
Dosen Tetap	115	39	34%
Dosen Homebase	59	26	44%
Total	210	89	42%

Dari hasil survey dapat diketahui berapa banyak sivitas yang ikut berpartisipasi dan berapa banyak yang tidak ikut berpartisipasi. Jika dilihat dari persentase, dari 210 orang sivitas akademika, hanya berjumlah 89 orang atau sekitar 42% yang menjadi responden. Ini merupakan angka yang sangat kecil, karena kurang dari 50% dari total sivitas akademika yang ada di ITB Ahmad Dahlan Jakarta. Lebih dari 59% atau 123 orang yang tidak ikut berpartisipasi dalam survey, memiliki beberapa alasan terkait ketidak ikut sertaan dalam survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan. Alasan ketidak ikutsertaannya antara lain yaitu sivitas lupa

mengisi kuesioner sehingga sudah melewati waktu pengisian kuesioner serta ada beberapa sivitas merasa belum ada kewajiban untuk mengisi survey.

3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas Kuesioner Dosen dan Tenaga Kependidikan

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan dosen terhadap sistem praktik Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tatakelola TA. 2021/2022 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari dosen atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner melalui Google form yaitu sebanyak 89 orang. Jika dilihat dari jumlah keseluruhan dosen dan tendik ITB AD Jakarta sebanyak 210 orang, maka yang berpartisipasi dalam monev kepuasan dosen terhadap sistem praktik Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola TA. 2021/2022 sebesar 42%.

Untuk uji validitas ini, sebelumnya ditunjukkan terlebih dahulu besarnya r tabel pada $n = 89$ dan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 0,1735. Hasil pengujian validitas dari seluruh aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik tata pamong, kepemimpinan dan tata kelola TA. 2021/2022 dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Aspek Penilaian Kepuasan Dosen Terhadap Sistem raktik Tata Pamong, Kepemimpinan Dan Tata Kelola TA. 2021/2022

Aspek Penilaian	Konstruk	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Tatapamong	Kredibel-1	0,114	0,1735	In-Valid
	Kredibel-2	0,165	0,1735	In-Valid
	Kredibel-3	0,285	0,1735	Valid
	Transparan 4	0,544	0,1735	Valid
	Transparan 5	0,748	0,1735	Valid
	Transparan 6	0,756	0,1735	Valid
	Transparan 7	0,741	0,1735	Valid
	Akuntabel 8	0,810	0,1735	Valid
	Akuntabel 9	0,533	0,1735	Valid
	Akuntabel 10	0,649	0,1735	Valid
	Tanggungjawab 11	0,788	0,1735	Valid
	Tanggungjawab 12	0,732	0,1735	Valid
	Tanggungjawab 13	0,831	0,1735	Valid
	Adil 14	0,813	0,1735	Valid
	Adil 15	0,727	0,1735	Valid
	Adil 16	0,833	0,1735	Valid
	Adil 17	0,838	0,1735	Valid
Kepemimpinan	Operasional 18	0,822	0,1735	Valid
	Operasional 19	0,856	0,1735	Valid

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

	Operasional 20	0,792	0,1735	Valid
	Organisasi 21	0,887	0,1735	Valid
	Organisasi 22	0,903	0,1735	Valid
	Publik 23	0,509	0,1735	Valid
	Publik 24	0,334	0,1735	Valid
	Publik 25	0,262	0,1735	Valid
Tata Kelola	Panning 26	0,854	0,1735	Valid
	Planning 27	0,832	0,1735	Valid
	Organizing 28	0,881	0,1735	Valid
	Organizing 29	0,880	0,1735	Valid
	Organizing 30	0,883	0,1735	Valid
	Staffing 31	0,855	0,1735	Valid
	Staffing 32	0,863	0,1735	Valid
	Staffing 33	0,838	0,1735	Valid
	Staffing 34	0,853	0,1735	Valid
	Leading 35	0,858	0,1735	Valid
	Leading 36	0,701	0,1735	Valid
	Leading 37	0,696	0,1735	Valid
	Leading 38	0,854	0,1735	Valid
	Controlling 39	0,856	0,1735	Valid
	Controlling 40	0,738	0,1735	Valid
	Controlling 41	0,669	0,1735	Valid
Controlling 42	0,834	0,1735	Valid	

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas untuk Tata Pamong, aspek penilaian dari kepuasan dosen terhadap sistem praktik Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola TA. 2021/2022 ditunjukkan bahwa nilai r -hitung (Corrected Item-Total Correlation) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,262 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,903. Jadi nilai r -hitung (Corrected Item-Total Correlation) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r - tabel (0,1735), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola TA. 2021/2022 bersifat valid kecuali untuk Pertanyaan terkait dengan kredibel (1 dan 2) in valid (kurang dari 1,1735). Sehingga untuk pertanyaan terkait kredibel yang digunakan hanya satu yang memenuhi persyaratan validitas saja.

3.2.2 Uji Reliabilitas Kuesioner Dosen dan Tenaga Kependidikan

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 (Imam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik Tatakelola, kepemimpinan dan Tatapamong TA. 2021/2022 dalam evaluasi ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Uji Reliabilitas Konstruk Kepuasan Dosen dan tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Institusi di ITB Ahmad Dahlan Jakarta T.A. 2021/2022

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	133.8202	561.285	.091	.	.980
x2	133.8876	559.646	.140	.	.980
x3	133.7528	558.256	.268	.	.979
x4	134.3933	541.105	.516	.	.979
x5	134.3820	537.125	.733	.	.978
x6	134.5506	531.659	.738	.	.978
x7	134.5393	532.956	.723	.	.978
x8	134.3034	536.646	.799	.	.978
x9	134.0000	549.568	.516	.	.979
x10	134.1124	544.055	.633	.	.978
x11	134.5056	531.253	.773	.	.978
x12	134.4831	535.866	.716	.	.978
x13	134.4494	531.387	.820	.	.978
x14	134.4270	532.793	.800	.	.978
x15	134.2472	540.052	.712	.	.978
x16	134.2809	532.795	.822	.	.978
x17	134.5056	530.594	.827	.	.978
x18	134.3820	532.284	.810	.	.978
x19	134.3708	533.577	.847	.	.978
x20	134.3708	537.554	.780	.	.978
x21	134.4157	529.700	.879	.	.978
x22	134.3933	531.037	.896	.	.978
x23	134.0449	549.703	.489	.	.979
x24	134.2809	552.250	.304	.	.979
x25	134.1348	555.618	.234	.	.980
x26	134.4045	530.835	.844	.	.978
x27	134.4045	532.198	.821	.	.978
x28	134.4382	529.204	.873	.	.978
x29	134.2584	531.944	.872	.	.978
x30	134.3034	531.691	.876	.	.978
x31	134.3933	532.787	.846	.	.978

x32	134.3933	532.491	.855	.	.978
x33	134.4719	531.525	.827	.	.978
x34	134.3258	533.086	.843	.	.978
x35	134.2360	534.932	.849	.	.978
x36	134.2022	541.663	.686	.	.978
x37	134.1798	541.717	.681	.	.978
x38	134.4045	530.812	.844	.	.978
x39	134.4270	528.997	.846	.	.978
x40	134.3483	539.093	.724	.	.978
x41	134.3146	539.741	.651	.	.978
x42	134.4157	530.746	.823	.	.978

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik Tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola di ITB AD Jakarta TA. 2021/2022 menunjukkan bahwa seluruh aspek pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Nilai yang paling rendah yaitu 0,978 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,980. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing aspek penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola di ITB AD Jakarta TA. 2021/2022 bersifat Reliabel.

3.3 Hasil Survey Dosen dan Tenaga Kependidikan Per Bidang

Terdapat 3 bidang yang dinilai dalam survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan tahun 2021 di lingkungan ITB Ahmad Dahlan Jakarta diantaranya yaitu: (1) Bidang Tata Pamong, (2) Bidang Kepemimpinan, dan (3) Bidang Tata Kelola.

3.3.1 Bidang Tata Pamong

Dosen di ITB AD Jakarta yang terdiri dari dosen tetap dan dosen homebase merupakan salah satu Civitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan ITB AD Jakarta. Monev Sistem Praktik Tatapamong, kepemimpinan dan tata Kelola ini akan melihat persepsi dari Dosen terkait dengan Sistem Praktik Tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola di ITB AD Jakarta. Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola (ada 3 unsur tersebut). Hasil Persepsi Dosen Terhadap Sistem Praktik Tatapamong, kepemimpinan dan tata Kelola sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Tabulasi Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Bidang Tata Pamong Tahun 2021/2022

Kriteria	Rerata	Skor maksimal	Kategori
Kredibilitas	3,76	4	Sangat Puas
Transparansi	3,12	4	Puas
Akuntabilitas	3,45	4	Puas
Tanggung jawab	3,10	4	Puas

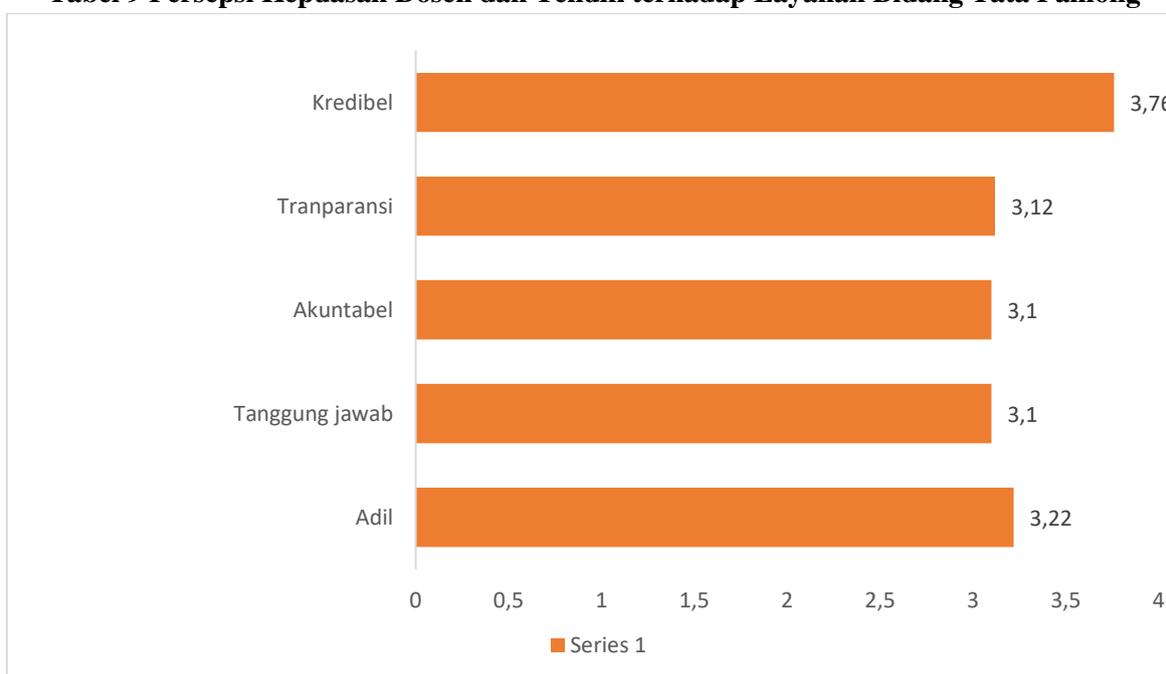
LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

Keadilan	3,22	4	Puas
Rerata	3,33		Puas

Sumber: Data diolah (Survey 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik Tatapamong di ITB AD Jakarta adalah pada rentang nilai 3,10-3,45 atau berada dalam kategori Puas (kriteria tranparansi, Akuntabel, Tanggung jawab dan adil), sedangkan untuk kriteria Kredibel mempunyai nilai 3,76 berada dalam kategori “**sangat puas**”. Peningkatan nilai rata-rata berdasarkan aspek penilaian persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik Tatapamong di ITB AD Jakarta dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Tabel 9 Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Layanan Bidang Tata Pamong



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan grafik diatas, aspek kredibilitas dinilai dosen dan tendik paling memuaskan dibandingkan dengan aspek lainnya dengan nilai 3,76 hal ini menunjukkan bahwa pejabat struktural mulai dari Rektor, Warek dan Kepala Badan/Biro mempunyai SK mulai dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah, dan SK Rektor. Sementara aspek yang dianggap perlu dilakukan peningkatan kualitas layanan adalah aspek tanggung jawab yang ditunjukkan dengan nilai yang terendah yaitu 3,10. Meskipun dalam rentang penilaian Puas, namun penilaian dosen terhadap aspek-aspek tersebut masih rendah, sehingga perlu dilakukan berbagai perbaikan pada masing-masing layanan yang disediakan.

A. Aspek Transparansi

Jika dilihat dari aspek tranparansi diperoleh nilai kepuasan sebesar 3,12 (puas). Ada 4 kuesioner yang terkait dengan aspek ini:

“Adanya praktik transparan di ITB Ahmad Dahlan Jakarta dalam pendistribusian daftar pengampu mata kuliah/jadwal kuliah dan jadwal pembimbing akademik”, dimana 23% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini, hal ini menandakan adanya ketidak transparanan dalam hal pendistribusian MK dan dosen pembimbing akademik.

“ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu memberikan jaminan atas penyampaian kritik, saran, dan keluhan secara bebas dan mandiri”, 17% responden menyatakan tidak setuju bahwa ada jaminan atas penyampaian kritik dan saran. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada keraguan dari responden untuk menyampaikan kritik dan saran, karena masih ada yang merasakan saat penyampaian kritik dan saran belum sepenuhnya mendapat jaminan.

“ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan”, 30% dari responden menyatakan tidak setuju, dengan adanya pernyataan di atas. Ini harus mendapat perhatian dari pengelola SDM agar dalam rekrutmen karyawan harus dilakukan publikasi yang lebih luas agar SDM yang diperoleh dapat lebih berkualitas dan dilaksanakan sesuai dengan SOP rekrutmen yang sudah ada.

“ITB Ahmad Dahlan Jakarta mengelola keuangan dengan transparan”, sebanyak 25% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa transparansi dalam pengelolaan keuangan masih belum optimal.

Terkait dengan hasil survey di atas, responden pertegas dengan menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Pendistribusian dosen PA yang tidak transparan sehingga menimbulkan kecemburuan
- 2) Terkait dengan distribusi MK yang diampu oleh dosen, harus sesuai dengan MK yang diampunya pada waktu semester lalu, jangan setiap semester berbeda, dan diinformaiskannya dadakan (sudah mau semester dimulai)
- 3) Rekrutmen karyawan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga tidak menyebabkan kecemburuan

B. Aspek Akuntabilitas

Perangkat kedua kriteria Akuntabel dengan nilai 3,45 (Puas), terkait dengan pernyataan ITB AD selalu melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat, melaporkan hasil UAS serta melaporkan kegiatan perkuliahan. Meskipun demikian ada 9% yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, terkait dengan kuesioner “ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat”. Hal ini harus menjadi perhatian bagi pengelola bahwa di dalam setiap rapat perlu dilaporkan semua aktivitas yang telah dilakukan serta kendala yang dihadapi sehingga dapat dinilai tingkat ketercapaian program yang diajukan. Responden juga menyampaikan dalam saran” bahwa 1) Pertemuan atasan dengan bawahan (rapat koordinasi) perlu ditingkatkan sehingga bisa lebih awal diketahui permasalahan yang dihadapi serta solusinya, 2) Perlu ditingkatkan koordinasi antar bagian (rapaim diperluas).

C. Tanggung jawab

Tingkat kepuasan pada aspek Tanggung jawab mempunyai peringkat yang terendah dengan nilai 3,10 (puas). Dalam aspek tanggung jawab ini ada 3 kuesioner yang diberikan, yaitu:

“ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian”, yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini ada 25%, hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen belum mensosialisasikan peraturan karyawan kepada seluruh unit atau karyawan di lingkungan ITB AD, hal ini ditunjukkan bahwa ada 25% yang menyatakan bahwa peraturan karyawan belum disosialisasikan.

“ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tupoksi masing masing SDM yang berada di bawahnya”, Penyampaian tupoksi juga dirasakan belum optimal hal ini ditunjukkan oleh 20% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan di atas yaitu tupoksi telah secara jelas disampaikan Hasil survey menunjukkan bahwa belum semua karyawan memperoleh penjelasan tentang tupoksinya oleh atasan mereka.

“ITB Ahmad Dahlan Jakarta konsisten dan menjalankan komitmen dalam penegakan aturan/keputusan sebuah program kerja”. Terkait dengan pernyataan ini ada 20% yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa program kerja belum merupakan komitmen yang harus dijalankan, artinya masih dibuka peluang untuk menjalankan program yang tidak diajukan pada tahun tersebut.

Namun demikian berdasarkan hasil survey ini terkait dengan tata pamong memperoleh hasil rata-rata tingkat kepuasan sebesar 3,3 (Puas).

Seiring dengan hasil survey yang diperoleh, responden pertegas lagi dengan saran yang disampaikan:

- 1) Agar Tupoksi masing-masing bagian dibuat lebih jelas, terukur dan disosialisasikan
- 2) Perlu memperjelas jobdes masing-masing SDM
- 3) Agar SOP atau Tupoksi diberikan secara jelas kepada staf /disosialisasikan
- 4) Harapannya pimpinan ITB AD membuat system, aturan, kebijakan yang konsisten, bekerja berdasarkan renstra, menjalankan statute PTM dengan benar, konsisten karena statute adalah panduan yang harus diketahui dan dilaksanakan oleh seluruh civitas akademik, tidak hanya dijadikan sebagai syarat administrasi akreditasi saja.

D. Keadilan

Dari aspek keadilan mempunyai nilai 3,22 (dalam kategori puas), menurut hasil survey ada beberapa pernyataan yang memperoleh angka 1 dan 2 (Sangat tidak setuju dan setuju) dengan rerata 17 %, terkait dengan pernyataan:

“Penentuan jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi”, (17% menyatakan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa

belum semua jenjang karir dosen dan tendik berdasarkan prestasi dan kompetensi yang dimiliki (ada subjektivitas).

“Memberikan dukungan untuk mengikuti seminar/workshop/kursus dalam meningkatkan kompetensi terkait tupoksi saya”, 9% menyatakan tidak setuju adanya dukungan untuk meningkatkan kompetensi terkait tupoksi saya”. Hal ini lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan di atas yang 17%.

“Memberikan dukungan untuk mengikuti studi lanjut/sertifikasi profesi, terdapat 15% yang tidak setuju dengan pernyataan ini, hal ini menggambarkan bahwa ITB AD belum sepenuhnya mendukung untuk mengikuti studi lanjut atau untuk memperoleh sertifikasi profesi.

“Memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan” sebanyak 26% responden menjawab tidak setuju ini menandakan bahwa pengembangan/pembinaan karyawan belum dilakukan secara optimal, untuk itu perlu perencanaan pengembangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja masing-masing karyawan dan unit yang ada di lingkungan ITB AD Jakarta. Sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi belum sepenuhnya dijalankan hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang tidak setuju (26%) ITB AD telah memiliki dan menjalankan pembinaan karyawan melalui pemberian penghargaan dan sanksi.

Hasil survey yang diperoleh dari kuesioner, dipertegas lagi dengan saran yang disampaikan oleh responden, diantaranya:

- 1) Agar perlu ditingkatkan kecakapan SDM sehingga dapat lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM
- 2) Yang menjadi kunci utama dalam pengembangan SDM harus berdasarkan kepada Kompetensi, kapabilitas, kapasitas.
- 3) Peningkatan kompetensi SDM yang ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan di bidang kerjanya.
- 4) Penempatan SDM harus “*Right man on the right place and the right time*”
- 5) Untuk tenaga kependidikan agar lebih diikut sertakan dalam pelatihan dan pengembangan, agar mendapat wawasan dan ilmu serta meningkatkan kompetensi agar menjadi tendik yang ahli dibidangnya.

3.3.2 Bidang Kepemimpinan

Aspek kedua yang disurvei terkait kepemimpinan yang terdiri dari 3 kriteria, dan berdasarkan survey yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti table di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Tabulasi Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Bidang Kepemimpinan Tahun 2021/2022

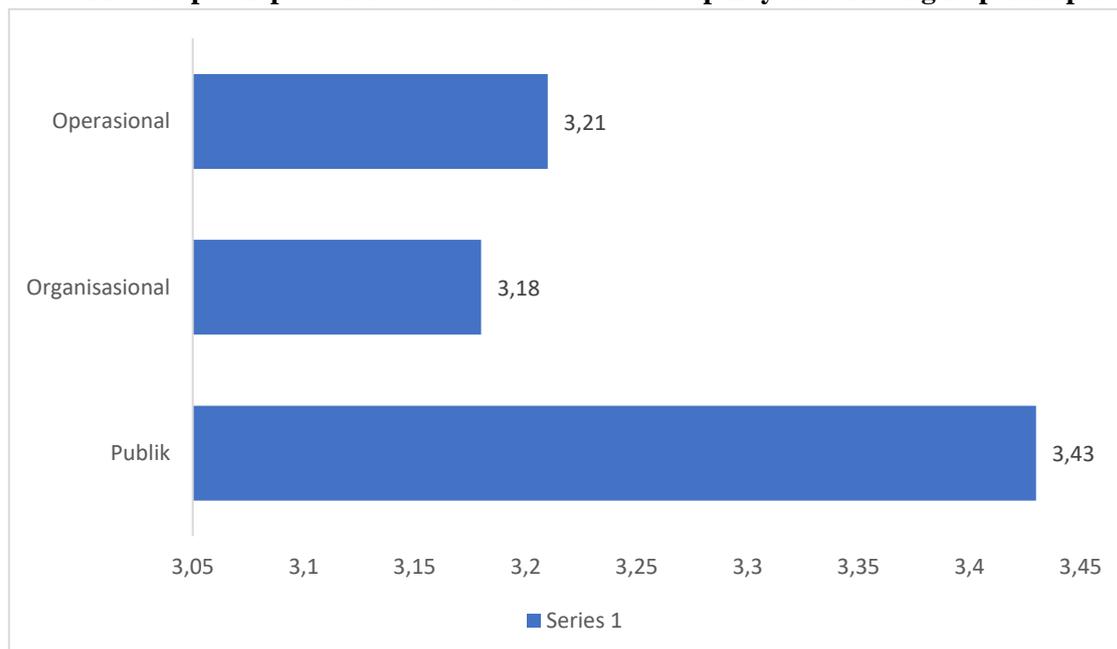
Kriteria	Rerata	Skor maksimal	Kategori
Operasional	3,21	4	Sangat Puas
Organisasional	3,18	4	Puas
Publik	3,43	4	Puas
Rerata	3,27	4	Puas

Sumber: Data diolah (Survey 2021)

Aspek berikut yang disurvei adalah aspek kepemimpinan, yang terdiri dari 3 yaitu **kepemimpinan operasional**, **kepemimpinan organisasi** dan **kepemimpinan public** dengan tingkat kepuasan masing-masing seperti terlihat pada table-7 di atas (rentang nilai 3,18 -3,43-puas). Dari ketiga aspek tersebut yang perlu ditingkatkan lagi adalah kepemimpinan organisasional karena mempunyai nilai terendah yaitu 3,18 meskipun dalam kategori puas.

Perspsi kepuasan Dosen dan tendik terhadap aspek kepemimpinan (operasional, organisasi dan public) dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:

Tabel 11 Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Layanan Bidang Kepemimpinan



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

A. Kepemimpinan Operasional

Kepemimpinan operasional berdasarkan hasil survey diperoleh tingkat kepuasan sebesar 3,21 (puas), dimana ada 3 kuesioner yang terkait yaitu:

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan kompetensinya”, sebanyak 16% dari responden tidak setuju dengan pernyataan ini, maksudnya masih ada pembagian tugas yang belum berdasarkan kompetensinya.

Meskipun masih dibawah 20%, tapi hal ini juga harus mendapat perhatian bagi SDM dalam penempatan karyawan, agar selalu memperhatikan kompetensi yang dimiliki dan jobdes yang diberikan.

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan keahliannya”, pernyataan ini memperoleh hasil bahwa ada 15% yang tidak setuju dengan pernyataan ini, hal ini menunjukkan bahwa belum semua tugas yang diberikan sesuai dengan keahliannya, atau dengan kata lain masih ada penempatan SDM yang tidak sesuai dengan ekahliannya.

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan latar belakang pendidikannya: Pembagian tugas berdasarkan latar belakang Pendidikan, responden memberikan jawaban masih ada 14% dalam penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

B. Kepemimpinan Organisasi

Selanjutnya dalam kepemimpinan organisasi terkait dengan pembagian tugas atau tupoksi masing-masing masing SDM serta penempatan SDM dalam struktur organisasi yang ada sesuai dengan kompetensinya. Berdasarkan survey yang telah dilakukan diperoleh hasil 3,18 (puas). Untuk kepemimpinan organisasi ini ada dua pertanyaan:

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menyampaikan secara jelas tupoksi masing-masing SDM yang berada di bawahnya”, 17% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menggambarkan belum semua tupoksi disampaikan secara jelas kepada bawahannya masing-masing sehingga berdampak pada belum bisanya menilai kinerja masing-masing unit atau masing-masing karyawan. Untuk masa yang akan datang perlu ditingkatkan penyampaian tupoksi ke masing-masing karyawan pada saat diberikan amanah pada unit tertentu.

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menempatkan SDM dalam struktur organisasi sesuai dengan kompetensinya” Dalam penempatan karyawan dalam suatu organisasi, berdasarkan hasil survey ada 15% responden menyatakan penempatan SDM tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada penempatan SDM tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Namun demikian secara rata-rata tingkat kepuasan tentang kepemimpinan dengan rerata 3,27 (puas). Ada beberapa catatan yang diberikan responden terkait kepemimpinan:

- 1) Agar Renip dan Renstra dijadikan sebagai dasar penyusunan program pada tiap-tiap unit, bagian, layanan, biro, fakultas dan institusi
- 2) Ada pertemuan yang terjadwan antara BPH, pimpinan dengan dosen, tapi tidak dipisahkan antara dosen tetap dan dosen home base, karena semuanya adalah dosen ITB AD Jakarta agar bisa ikut melebur semua (tanpa ada label dosen tetap dan home base)
- 3) Sebaiknya pimpinan focus membenahi manajemen Pendidikan (tata Kelola) kampus agar lebih professional, sehingga menghasilkan alumni yang berkualitas dan berakhlak mulia sesuai dengan Visi Kampus ITB AD Jakarta.

- 4) Pimpinan perlu memberikan arahan, bimbingan dan control tidak hanya diserahkan ke masing-masing mencari sendiri kreativitas sehingga tidak terarah dan tidak berkoordinasi dengan unit lainnya.
- 5) Perencanaan yang dibuat harus benar-benar yang bisa untuk dijalankan, tidak hanya rencana di atas kertas, karena faktanya banyak kegiatan yang dilaksanakan diluar yang direncanakan, serta ada kegiatan yang direncanakan tidak dilaksanakan dengan alasan keterbatasan anggaran.
- 6) Pimpinan perlu menetapkan target masing-masing bidang (Bidan I, II dan III) untuk itu perlu komitmen yang tinggi bagi masing-masing mulai dari staf yang paling rendah sampai kepada pucuk pimpinan dan selalu menjaga harmonisasi.
- 7) Harmonisasi dapat diwujudkan melalaui komunikasi yang baik untuk setiap levelnya
- 8) Pimpinan agar lebih “care” terhadap konsidi kampus
- 9) Diharapkan pimpinan lebih memberikan semangat kepada karyawan

C. Publik

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta dapat menjalin Kerjasama dengan Lembaga lain” dengan hanya 3% yang tidak setuju, hal ini menggambarkan bahwa pimpinan ITB AD dapat secara optimal menjalin Kerjasama dengan Lembaga lain. “

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menjadi pemimpin di organisasi di luar Institut”, hanya ada 14% responden yang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan ITBAD Jakarta juga menjadi pimpinan di organisasi di luar ITB AD.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta aktif dalam organisasi di luar Institut”, terkait dengan pernyataan ini hanya 8% yang tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan ITB AD aktif di dalam organisasi di luar institut.

3.3.3 Bidang Tata Kelola

Pada bidang Tatakelola terdapat beberapa 5 (lima) kriteria penilaian yaitu Kredibilitas, Palanning, Organizing, Staffing, Leading dan Controlling. Hasil survey pada bidang tata kelola sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Tabulasi Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Bidang Tata Kelola Tahun 2021/2022

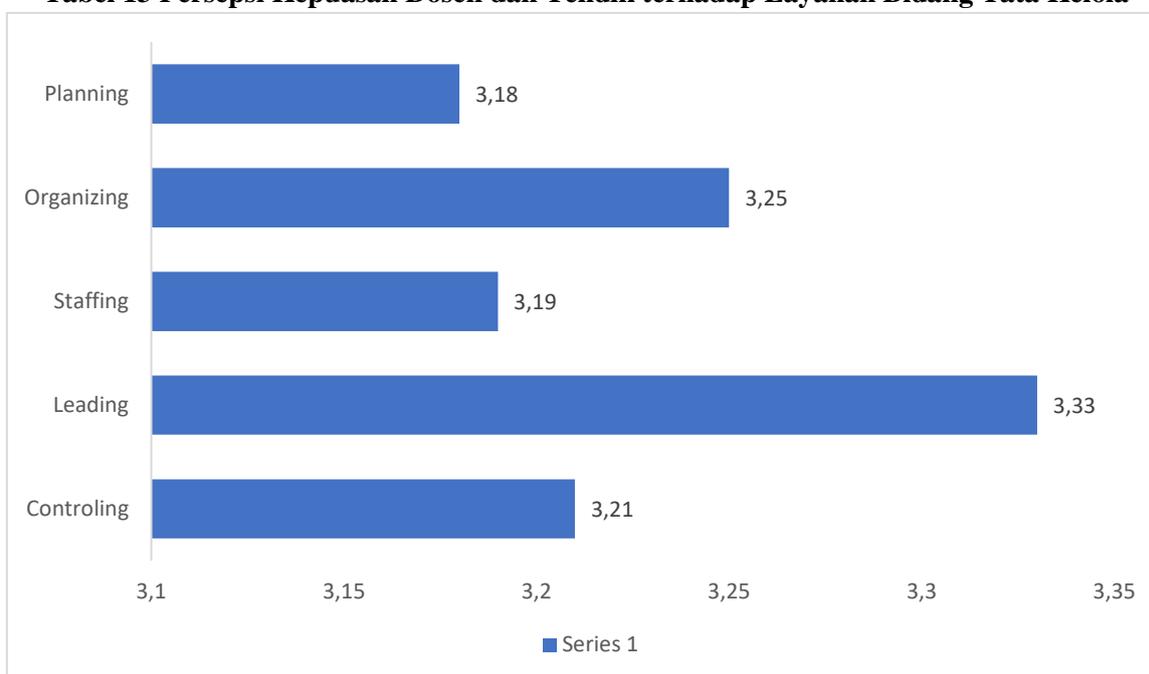
Kriteria	Rerata	Skor maksimal	Kategori
Planning	3,18	4	Puas
Organizing	3,25	4	Puas
Staffing	3,19	4	Puas
Leading	3,33	4	Puas
Controlling	3,21	4	Puas
Rerata	3,23		

Sumber: Data diolah (Survey 2021)

Hasil survey kepuasan Dosen dan tendik terkait dengan tata Kelola dapat dilihat pada table-8 di atas, dimana ada 5 kriteria yang disurvei yaitu *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling* dengan nilai rata-rata sebesar 3,23 dengan nilai tertinggi kriteria *leading* (3,33) dan terendah kriteria *Planning* (3,18). Hal ini menunjukkan bahwa untuk kriteria perencanaan harus ditingkatkan, mengingat hasil survey yang menyatakan perolehan tingkat kepuasan terendah, karena dosen dan tendik berpendapat masih ada kegiatan yang dilakukan tanpa direncanakan.

Perbandingan tingkat kepuasan dosen dan tendik terkait dengan pelayanan tatakelola dapat dilihat pada gambar di grafik di bawah ini:

Tabel 13 Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik terhadap Layanan Bidang Tata Kelola



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

A. Perencanaan

Kriteria *Planning* mempunyai nilai 3,18 (puas), kriteria ini terdiri dari dua pertanyaan:

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan Renstra”, Hasil survey menunjukkan ada 17% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua kegiatan yang direncanakan sesuai dengan Renstra yang telah ditetapkan.

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan RIP”. Berdasarkan hasil survey diperoleh 19% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal itu emncerminkan bahwa masih ada perencanaan kegiatan tidak didasari oleh RIP.

B. Pengorganisasian

Kriteria Organizing mempunyai nilai 3,25 (puas) kriteria ini terdiri dari tiga pertanyaan:

Pada kriteria ini menggambarkan kejelasan tugas yang diberikan oleh atasan, pemberian motivasi serta apakah sering dilakukan koordinasi dengan bawahan. Kriteria ini mempunyai tiga pernyataan:

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tugas masing-masing SDM yang berada di bawahnya “, hasil survey menyatakan bahwa 18% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa SDM/atasan masih belum menjelaskan tugas masing-masing yang berada di bawahnya.

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu memotivasi bawahannya untuk saling Kerjasama”, ada 12% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, artinya masih ada atasan yang tidak memotivasi bawahannya agar terwujud saling Kerjasama.

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan koordinasi dengan bawahannya “, hasil survey menyatakan 15% responden tidak setuju, artinya masih kurangnya koordinasi yang dilakukan atasan oleh bawahan

C. Penstafan (Staffing)

Dalam kriteria *staffing* dengan tingkat kepuasan 3,19 (puas) ini akan dilihat apakah penempatan SDM sudah berdasarkan kompetensi, keahlian, prestasi serta latar belakangnya, tujuannya adalah untuk melihat apakah penempatan SDMnya sudah sesuai kompetensi, keahlian, prestasi dan latar belakang yang dimiliki oleh karyawan. Kriteria *staffing* ini terdiri dari 4 pernyataan yaitu:

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan kompetensinya”, 15% dari responden menyatakan bahwa penempatan SDM belum berdasarkan kompetensinya, yang bermakna bahwa belum semua penempatan SDM didasari oleh kompetensi yang dimilikinya.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan keahliannya, 15% responden menjawab bahwa penempatan SDM tidak berdasarkan keahliannya. Berdasarkan hasil survey ini membuktikan bahwa masih ada penempatan SDM tidak berdasarkan keahlian yang dimiliki.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan prestasinya, 20% responden menjawab bahwa penempatan SDM tidak didasari pada prestasi yang diperoleh. Masih ada penempatan SDM bukan berdasarkan prestasi.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta menempatkan SDM nya berdasarkan latar belakang pendidikannya, 11% menjawab penempatan SDM tidak didasari oleh latar belakang pendidikannya. Masih ada penempatan dosen tidak berdasarkan latar belakang Pendidikan.

D. Pengarahan

Kriteria Leading dengan tingkat kepuasan 3,33 (puas) kriteria ini terdiri dari empat pertanyaan:

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu mengarahkan bawahannya untuk melakukan pengajaran yang baik dan berkualitas, 10% responden menjawab bahwa pimpinan tidak mengarahkan bawahannya untuk melakukan pengajaran yang baik dan berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pimpinan memberikan arahan bagaimana melakukan pengajaran yang baik dan berkualitas.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu mengarahkan bawahannya untuk melakukan penelitian, 9% responden menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu mengarahkan bawahannya untuk melakukan penelitian.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta mengarahkan bawahannya untuk melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat, 9% responden menjawab bahwa pimpinan tidak mengarahkan bawahannya untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan supervisi kepada bawahannya, 16% responden menjawab bahwa pimpinan tidak melakukan supervise kepada bawahannya.

E. Pengendalian

Dalam kriteria *Controlling* dengan tingkat kepuasan 3,21 (puas) bertujuan untuk melihat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan Badan penjaminan Mutu yang terkait pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, serta pengawasan yang dilakukan oleh Badan Penjaminan mutu kepada unit-unit yang ada dilingkungan ITB AD Jakarta. Kriteria ini terdiri dari empat pernyataan yaitu:

“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan pengawasan kepada bawahannya”, 21% responden tidak setuju bahwa pimpinan telah melakukan pengawasan terhadap bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja tanpa adanya control dari atasan sebanyak 21%.

“BPM melakukan audit secara rutin”, berdasarkan hasil survey ada 10% responden menyatakan bahwa BPM belum melakukan audit secara rutin. Audit dilakukan baru sebatas bidang akademik saja, belum pada aspek non akademik. Hal ini perlu menjadi perhatian untuk BPM pada masa yang akan datang, bahwa audit dilakukan untuk bidang akademik dan non akademik.

BPM melaporkan hasil audit, hasil survey menunjukkan bahwa ada 11% responden tidak setuju kalau BPM telah melaporkan hasil audit. Hal ini menunjukkan bahwa ada hasil audit yang tidak dilaporkan. Hal ini sejalan dengan kegiatan audit yang dilakukan BPM baru sebatas kegiatan akademik dan belum semua unit dilakukan audit sehingga hasil audit dilaporkan juga baru bidang akademik. Hal ini tentu harus mendapat perhatian khusus dari BPM bahwa semua kegiatan audit, hasilnya harus dilakukan secara rutin atau setiap periodik.

“Selalu ada tindak lanjut dari hasil audit”, hasil survey menunjukkan ada 18% tidak setuju telah dilakukannya tindak lanjut hasil audit. Berarti responden masih belum ada tindak lanjut dari hasil audit. Untuk itu harus dilakukan secara rutin penyampaian hasil audit kepada pimpinan ITB AD untuk dilakukan rapat tinjauan manajemen (RTM) yang dapat mengukur sejauhmana hasil audit telah ditindak lanjuti sehingga SPMI dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Terkait dengan hasil survey, responden menyampaikan catata senagai berikut:

- 1) Lebih ketat dalam pengawasan pekerjaan oleh atasan kepada bawahannya, bila diperlukan diberi sanksi
- 2) Perlu ditingkatkan pada aspek monitoring, evaluasi, kontroling serta menindak lanjuti hasil evaluasi, jika memungkinkan perlu ditingkatkan.

3.4 Persepsi Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Tatapamong, Kepemimpinan dan Tatakelola

Secara rinci pembahasan masing-masing aspek dalam penilaian persepsi kepuasan Dosen terhadap sistem praktik Tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola TA 2021/2022 adalah sebagai berikut:

a. Persepsi Dosen Terhadap layanan Tatapamong di ITB AD Jakarta

Tabel 14 Persepsi Dosen Terhadap layanan Tatapamong di ITB AD Jakarta

Aspek Penilaian	Konstruk	Persepsi Kepuasan	Kategori
Tatapamong	Kredibel-1	3,76	Sangat Puas
	Kredibel-2	3,7	Sangat Puas
	Kredibel-3	3,83	Sangat Puas
	Transparan 4	3,19	Puas
	Transparan 5	3,2	Puas
	Transparan 6	3,03	Puas
	Transparan 7	3,04	Puas
	Akuntabel 8	3,28	Puas
	Akuntabel 9	3,58	Sangat Puas
	Akuntabel 10	3,50	Puas
	Tanggungjawab 11	3,08	Puas
	Tanggungjawab 12	3,10	Puas
	Tanggungjawab 13	3,13	Puas
	Adil 14	3,16	Puas
	Adil 15	3,34	Puas
	Adil 16	3,3	Puas
	Adil 17	3,08	Puas
	Rerata	3,33	Puas

Berdasarkan hasil survey pada table di atas dapat dilihat aspek mana saja yang perlu lebih ditingkatkan

1. ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan
2. ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat

3. ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian
4. ITB Ahmad Dahlan Jakarta memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan

b. Persepsi Kepuasan Dosen dan Tendik Terhadap Kepemimpinan

Persepsi kepuasan dosen dan tendik terkait dengan kepemimpinan, memperoleh tingkat kepuasan “Sangat puas untuk Publik 23 dan Publik 25) tentang “Pimpinan ITB AD dapat menjalin Kerjasama dengan Lembaga lain” dan Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta aktif dalam organisasi di luar Institut. Kedua konstruk ini termasuk dalam kepemimpinan public.

Tabel 15 Persepsi Dosen Terhadap layanan Kepemimpinan di ITB AD Jakarta

Aspek Penilaian	Konstruk	Persepsi Kepuasan	Kategori
Kepemimpinan	Operasional 18	3,20	Puas
	Operasional 19	3,21	Puas
	Operasional 20	3,21	Puas
	Organisasi 21	3,17	Puas
	Organisasi 22	3,20	Puas
	Publik 23	3,54	Sangat Puas
	Publik 24	3,30	Puas
	Publik 25	3,51	Sangat Puas
Rerata		3,27	Puas

Sumber: Data diolah 2022

Untuk konstruk kepemimpinan operasional secara umum dosen dan tendik memiliki tingkat kepuasan yang hampir rata/sama yaitu 3,2 dan 3,21, hal ini menunjukkan bahwa untuk kepemimpinan operasional ke tiga konstruk itu harus ditingkatkan agar kepuasan dosen dan tendik juga meningkat, mana hal tersebut terkait dengan:

1. Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan kompetensinya
2. Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan keahliannya
3. Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan latar belakang pendidikannya

C. Persepsi dosen dan tendik terhadap tatakelola

Tabel 16 Persepsi Dosen Terhadap layanan Tatapamong di ITB AD Jakarta

Aspek Penilaian	Konstruk	Perspsi Kepuasan	Kategori
Tatakelola	Panning 26	3,18	Puas
	Planning 27	3,18	Puas
	Organizing 28	3,15	Puas

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

	Organizing 29	3,33	Puas
	Organizing 30	3,28	Puas
	Staffing 31	3,19	Puas
	Staffing 32	3,19	Puas
	Staffing 33	3,10	Puas
	Staffing 34	3,26	Puas
	Leading 35	3,35	Puas
	Leading 36	3,34	Puas
	Leading 37	3,40	Puas
	Leading 38	3,18	Puas
	Controlling 39	3,16	Puas
	Controlling 40	3,24	Puas
	Controlling 41	3,27	Puas
	Controlling 42	3,17	Puas
	Rerata	3,23	Puas

Tatakelola terkait dengan fungsi manajemen, dalam survey ini akan melihat apakah fungsi manajemen sudah berjalan dengan baik mulai dari perencanaan sampai kepada tingkat pengawasan atau kontroling. Berdasarkan table di atas terlihat bahwa untuk aspek perencanaan perlu ditingkatkan karena masih mempunyai nilai 3,18. Perencanaan ini terkait dengan pernyataan:

1. Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan Renstra
2. Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan RIP

Sedangkan untuk fungsi organizing merupakan hal yang perlu ditingkatkan kerana memberikan tingkat kepuasan yang paling rendah yaitu 3,15: Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tugas masing-masing SDM yang berada di bawahnya). Fungsi **staffing** memiliki tingkat kepuasan yang paling rendah yaitu 3,10: “Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan prestasinya”. Konstruk **leading** paling rendah dengan tingkat kepuasan sebesar 3,18: “Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan supervisi kepada bawahannya. Untuk **konstruk kontroling** tingkat kepuasan pelayanan sebesar 3,16 (yang paling rendah) hal ini terkait dengan pernyataan: Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan pengawasan kepadabawahannya.

BAB IV PENUTUP

Survey yang dilakukan melalui kuesioner menghasilkan penilaian dosen dan tenaga kependidikan yang terangkum dalam pembahasan di Bab III. Kesimpulan dari monitoring dan evaluasi kepuasan dosen dan tendik terkait aspek Tatapamong, Kepemimpinan dan Tatakelola dengan rerata PUAS. Kesimpulan dari kegiatan ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan kualitas Tatapamong, kepemimpinan dan tatakelola agar kedepan menjadi lebih baik. Kesimpulan dan rekomendasi disajikan sebagai berikut:

4.1 Kesimpulan

Pada hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan Tahun Akademik 2021/2022 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Seluruh aspek dinilai dosen rata-rata **Puas**;
2. Aspek Pengembangan Tatapamong perlu ditingkatkan karena mempunyai nilai yang rendah
 - a) Publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan.
 - b) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat.
 - c) Sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian.
 - d) Memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan.
3. Aspek Kepemimpinan yang perlu ditingkatkan karena memiliki nilai yang rendah
 - a) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan kompetensinya.
 - b) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan keahliannya.
 - c) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta membagi tugas berdasarkan latar belakang pendidikannya.
4. Aspek Tatakelola yang perlu ditingkatkan karena mempunyai nilai yang rendah
 - a) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan Renstra.
 - b) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu merencanakan kegiatan berdasarkan RIP.
 - c) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tugas masing-masing SDM yang berada di bawahnya).
 - d) (“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu menempatkan SDM nya berdasarkan prestasinya”).
 - e) (“Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan supervisi kepada bawahannya.
 - f) Pimpinan ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melakukan pengawasan kepadabawahannya.

4.2 Rekomendasi

Dari hasil pengukuran tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan beberapa rekomendasi yang disarankan:

1. Perlu ditingkatkan transparansi terkait dengan pendistribusian MK, Pembimbing dosen PA.
2. SDM perlu membuat perencanaan tentang kebutuhan SDM dan melakukan rekrutmen dengan mempublikasikannya secara luas.
3. Perlu didefinisikan transparansi keuangan yang di harapkan oleh bidang keuangan, sehingga responden merasakan pengelolaan keuangan yang transparan.
4. Perlu dilakukan sosialisasi tentang peraturan kepegawaian yang telah ditetapkan kepada seluruh SDM yang ada dilingkungan ITB AD Jakarta.
5. SDM perlu melakukan sosialisasi Tupoksi masing-masing dan secara berkala mengevaluasi pelaksanaannya.
6. Perlu meningkatkan kekonsistensian dalam pelaksanaan aturan oleh masing-masing pimpinan unit/biro.
7. SDM menyiapkan aturan dan mekanisme jenjang karir untuk Dosen dan Tendik serta disosialisasikan.
8. SDM membuat mekanisme dan aturan untuk mengikuti seminar/kursus bagi Dosen dan Tendik.
9. Biro SDM perlu memetakan SDM yang untuk studi lanjut dan ikut sertifikasi profesi/kompetensi bagi tendik.
10. Perlu dibuat sistem dan mekanisme pemberian penghargaan untuk Dosen dan Tendik.

LAMPIRAN

A. Temuan Hasil Evaluasi

No.	Pertanyaan	Kesesuaian					Keterangan
		Y	T				
			Kategori Temuan	Status	Catatan	Tindakan perbaikan	
TATA PAMONG							
A. Transparan							
1.	Transparan di ITB Ahmad Dahlan Jakarta dalam pendistribusian daftar pengampu mata jadwal pembimbing akademik		Observasi	Baru	23% tidak setuju dengan praktik transparan di ITB Ahmad Dahlan Jakarta dalam pendistribusian daftar pengampu mata kuliah/jadwal kuliah dan jadwal pembimbing akademik	Perlu ditingkatkan tranparansi terkait dengan pendistribusian MK, Pembimbing dosen PA	
2.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu memberikan jaminan atas penyampaian kritik, saran, dan keluhan secara bebas dan mandiri		Observasi	Baru	17% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu memberikan jaminan atas penyampaian kritik, saran, dan keluhan secara bebas dan mandiri		
3.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan		Observasi	Baru	30% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta belum melakukan publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan	SDM perlu membuat perencanaan tentang kebutuhan SDM dan melakukan rekrutmen dengan mempublikasinya secara luas.	

4.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta mengelola keuangan dengan transparan	Observasi	Baru	25% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta mengelola keuangan dengan transparan	Perlu didefinisikan transparansi keuangan yang di harapkan oleh bidang keuanagan, sehingga responden merasakan pengelolaan keuangan yang transparan
B. Akuntabel					
5.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat.	Observasi	Baru	13% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta belum melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat.	
6.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan hasil UAS	Observasi	Baru	4% tudak setuju ITB AD selalu melaporkan hasil UAS	
7.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta selalu melaporkan kegiatan perkuliahaan	Observasi	Baru	9% tidak setuju ITBAD selalu melaporkan kegiatan perkuliahaan	
C. Tanggung jawab					
8.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian	Observasi	Baru	25% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta melakukan sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian	Perlu dilakukan sosialisasi tentang peraturan kepegawaian yang telah ditetapkan kepada seluru SDM yang ada dilingkungan ITB AD Jakarta
9.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tupoksi masing masing SDM yang berada di bawahnya	Observasi	Baru	20% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta telah menyampaikan secara jelas tupoksi masing masing SDM yang berada di bawahnya	SDM perlu melakukan sosialisasi Tupoksi masing-masing dan secara berkala mengevaluasi pelaksanaannya
10.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta konsisten dan menjalankan komitmen dalam penegakan	Observasi	Baru	20% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta konsisten dan menjalankan komitmen dalam	Perlu meningkatkan kekonsistensian dalam

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

	aturan/keputusan sebuah program kerja			penegakan aturan/keputusan sebuah program kerja.	pelaksanaan aturan oleh masing-masing pimpinan unit/biro	
D. Adil						
11.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta melaksanakan penentuan jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi		Observasi	Baru	17% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta melaksanakan penentuan jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi	SDM menyaipakn aturan dan mekanisme jenjang karir untuk Dosen dan Tendik serta disosialisasikan
12.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta memberikan dukungan untuk mengikuti seminar/workshop/kursus dalam meningkatkan kompetensi terkait tupoksi saya.		Observasi	Baru	9% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta memberikan dukungan untuk mengikuti seminar/workshop/kursus dalam meningkatkan kompetensi terkait tupoksi saya.	SDM mebuat mekanisme dan aturan untuk mengikuti seminar/kursus bagi Dosen dan Tendik
13.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta memberikan dukungan untuk mengikuti studi lanjut/sertifikasi profesi		Observasi	Baru	14% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta memberikan dukungan untuk mengikuti studi lanjut/sertifikasi profesi	SDM perlu memetakan SDM yang untuk studi lanjut dak ikut sertifikasi profesi/uni kompetensi bagi tendik
14.	ITB Ahmad Dahlan Jakarta memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan		Observasi	Baru	25% tidak setuju ITB Ahmad Dahlan Jakarta memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan	Perlu dibuat system dan mekanisme pemberian penghargaan untuk Dosen dan Tendik

B. Saran Responden

No	Saran Responden
1.	1)Pimpinan perlu memberikana arahan,bimbingan dan control tidak hanya diserahkan ke masing-masing mencari sendiri kreativitas sehingga tidak terarah dan tidak berkoordinasi dengan unit lain. 2)Implementasi Perencanaan perlu menjadi perhatian pimpinan mengingat banyak kegiatan yang tidak ada dalam perencanaan dan anggaran. 3) Perlu ditetapkan target untuk masing-masing unit dalam rangka mencapai tujuan, untuk itu perlu ada komitmen dari seluruh lini mulai dari pimpinan dan karyawan yang paling rendah serta perlu menjaga harmonisasi setiap level. 4) Harmonisasi dapat diwujudkan melalaui komunikasi yang baik untuk setiap level (koordinasi antar unit)
2.	Agar lebih di tingkatkan lagi kedepannya
3.	Agar lebih jelas fungsi dan tugas masing-masing bagian kedepannya sesuai dengan Statuta, Renstra,
4.	Agar pihak ITB Ahmad Dahlan lebih meningkatkan kualitas tata kelola nya.
5.	Agar Renip, Renstra lebih ditekankan sebagai dasar penyusunan program pada tiap-tiap bagian/layanan,biro,prodi,fakultas,pimpinan
6.	Agar tupoksi masing" bagian dibuat lebih jelas, terukur dan disosialisasikan
7.	Al Islam dan Kemuhammadiyah, harus terintegrasi dalam setiap matkul, sayangnya masih dianggap terpisah dari prodi dan jurusan, padahal nafas PTM salah satunya bersumber pada AIK, jadi seharusnya sudah tidak ada persepsi AIK tidak sesuai dengan kompetensi akutansi, manajemen, DKV, dll. Apalagi anggapan yang mengatakan AIK ga penting. Jika masih ada yang berfikir begitu, dan memisahkan AIK tidak dilibatkan berarti perlu Baitul Arqom bagi dosen tetap, homebase, dan karyawan.
8.	Aspen planning dan organizing sudah ok, monitoring, evaluasi dan follow up hasil evaluasi mungkin perlu ditingkatkan
9.	Aturan yang di buat harus jelas dan di laksanakan sesuai dengan aturan
10.	Baik & lanjutkan !
11.	Berharap lebih baik lagi ke depan nya
12.	Cukup baik
13.	Dalam hal pengambilan keputusan apapun harus ditanyakan terlebih dahulu kepada yg bersangkutan dan sesuaikan beban kerja dgn kemampuan dan manfaatnya..terimakasih
14.	Dalam masa pandemi dan transisi perubahan nama kampus bidang manajemen sudah bagus , saran kedepan Mohon di tingkatkan khususnya dlm manajemen informasi yg di harapkan ada waktu jeda untuk persiapan (jangan dadakan). Dan Utk Dosen Pengampu di sarankan utk di berikan mata kuliah yg sama atau yg sudah di ampu nya utk semester semester yang akan berjalan...

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

15.	Dalam meningkatkan bidang tata kelola, kepemimpinan dan tata pamong diharapkan kepada pimpinan agar lebih memberikan semangat kepada karyawan
16.	Gaji dosen dan pegawai ITB ahmad dahlan dinaikkan dan fasilitas kampus ditambah
17.	Harapan nya Pimpinan ITB AD membuat sistem, aturan dan kebijakan yang konsisten , bekerja berdasarkan renstra , menjalankan statuta PTM dengan benar, konsisiten karena statuta adalah panduan yg harus di ketahui dan dilaksanakan oleh seluruh civitas akademik,jangan jadikan statuta sebagai syarat adminstrasi akreditasi saja
18.	Hasil survey ini dapat ditemukan masalah dan solusinya untuk ditindaklanjuti agar kedepannya lebih baik lagi, terima kasih BPM, sukses selalu 👍👍
19.	ITB-AD
20.	Jobdesk yang masih belum jelas
21.	Kompetensi, kapabilitas dan kapasitas harus menjadi kunci utama dalam tata kelola SDM yang baik kedepannya
22.	Koordinasi prodi hrs selalu rutin dilaksanakan untuk mengatasi masalah2 yg dihadapi
23.	Lakukan yg terbaik untuk umat dan bangsa :D
24.	Lanjutkan dan terus kompak
25.	Lanjutkan.. Semangattt
26.	Lebih baik lagi
27.	lebih ditingkatkan lagi
28.	lebih ditingkatkan lagi komunikasi dan koordinasi antar bagian
29.	Lebih ketat dalam pengawasan pekerjaan atasan kepada bawahannya Bila diperlukan diberlakukan sangsi. Tks
30.	Maksimalkan portal lecturer.itb-ad agar lebih mudah akses informasi
31.	Meningkatkan kompetensi SDM yang ditempatkan pada suatu bagian, agar kinerja bagian tersebut benar-benar meningkat.
32.	Meningkatkan peran teknologi digital dalam pelaksanaan pembelajaran
33.	Ok
34.	Ok
35.	Optimis 10.000 2023
36.	Pembagian jadwal mengajar tidak terlalu mepet dengan waktu mulai-pembagian matkul sesuai dengan isian matkul yg diampu dosen.

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

37.	Peningkatan penempatan SDM sesuai kompetensi, keahlian dan latar belakang pendidikan
38.	Perbaiki tata pamongnya
39.	Perlu adanya sosialisasi ke setiap bagian
40.	Perlu di tingkatkan lahi
41.	Pimpinan agar bisa bersama-sama lbh care thd kondisi kampus
42.	Pimpinan ITB AHMAD DAHLAN tetap pertahankan kinerja yang telah berjalan dengan baik dan kalau ditingkatkan lagi.
43.	Rapat Rutin, perbanyak komunikasi, kordinasi dan aksi
44.	Right man on the right place and the right time
45.	Sangat mendukung dan support kinerja Bidang Tata Kelola, Tata Pamong
46.	Saran saya sebagai Dosen, untuk melakukan peningkatan bidang tata kelola harus di pikirkan kerja 2 Bulan. Hanya 500 Ribu Terhadap semua Dosen
47.	Sebaiknya pimpinan fokus membenahi manajemen pendidikan kampus agar lebih profesional, sehingga menghasilkan alumni yg berkualitas dan berahlak mulia sesuai dgn visi Kmps ITBAD.
48.	Sekadar saran, di ranah dosen lainnya, banyak yang membicarakan terkait pembagian dosen PA. Ada dosen yang hanya mendapat amanah satu kelas, ada yang tiga, bahkan empat kelas. Bagi saya sih tidak masalah dapat berapapun, tetapi bagi yang lain mungkin ada yang merasa di pinggirkan. Kemudian, untuk dosen berprestasi sebaiknya indikator penilainnya bukan dari mahasiswa saja, melainkan aspek kinerja meliputi: penelitian, pengabdian, dan pengajaran.
49.	Selalu berusaha untuk jadi lebih baik kedepannya
50.	Semakin bagus dan lebih transparan
51.	Semangat
52.	Semangkin Ditingkatkan lagi kecapakapan nya supaya lebih baik lagi
53.	Semoga bisa diadakan gathering karyawan dan dosen rutin setiap tahun...aamiin..yaa..rabbal a'laamiin
54.	Semoga bisa Lebih baik dan baik lagi kualitasnya dari segi apapun dan semoga evaluasi bisa efektif menjadi solusi
55.	Semoga hal2 yg baik di ITBAD dapat dipertahankan dan semoga menjadi lebih baik lagi.
56.	Semoga kedepannya ITB AD dapat lebih maju dan berkembag, Aamiin
57.	Semoga kedepannya lebih baik dan kemajuan kampus ITB Ad untuk bisa go Internasional

LAPORAN HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN SDM TAHUN 2021

58.	Semoga kedepannya tata kelola, kepemimpinan dan tata pamong ITB Ahmad Dahlan Jakarta bisa berjalan secara efektif, kredibel, transparan, bertanggung jawab dan menerapkan prinsip-prinsip keadilan. Guna mewujudkan sistem tata pamong yang terpadu. Terimakasih
59.	Semoga lebih baik lagi dan semakin mencerahkan
60.	semoga semakin meningkat tata pamong dikampus ahmad dahlan jakarta
61.	Semoga yang dijalankan dengan baik tetap terjaga, dan yang kurang dapat menjadi evaluasi bagi kita semua
62.	Setiap personil manajemen internal memiliki karakteristik kepemimpinan yang efektif yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi perilaku sesuai norma dan etika dan terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan stakeholders internal untuk mendorong tercapainya tujuan strategis institusi.
63.	Setiap unit/bagian memiliki SOP yang jelas dan dapat dilaksanakan.
64.	SOP atau tupoksi tidak diberikan secara jelas kepada staf
65.	Suatu kegiatan atau perencanaan sesuai dengan aturan yang ada. Contoh merekrut karyawan dan sesuai ketentuan agar tidak menyebabkan kecemburuan sosial.
66.	sudah cukup baik
67.	Sudah cukup baik,semoga selalu amanah mengemban tugas
68.	Terjadwal ada pertemuan antara pimpinan dgn dosen tapi tidak terpisah pisah gabung seluruhnya, jangan ini dosen tetap ini dosen hombase, ini dosen tetap ini tidak tetap, jadi tolong jangan diklasifikasi tetap semua itu dosen bersama pimpinan dan BPH juga hadir utk ikut melebur biar tau semua bersama. Tks
69.	Terlalu banyak tenaga pendidik yg mengakibatkan ketidak efektifan kinerja, contoh sekprodi dan staff prodi jd main lempar2 an tanggung jawab, anak yg sdh daftar UTS susulan di awal tp tdk di hubungi utk ujian and jd tdk ujian susulan, dan banyak lg
70.	Teruslah untuk lebih baik lagi..semoga evaluasi bisa menjadi solusi
71.	tidak ada
72.	Tingkat pertemuan antara atasan dengan bawahan ditambah jumlahnya, sehingga informasi lebih cepat tersampaikan. Respon staff terhadap masalah yang ada pada dosen dapat dibantu komunikasi, sehingga tidak buntu. Terima kasih
73.	tingkatkan kerjasama
74.	Tingkatkan tata kelola organisasi lebih baik lagi
75.	Tingkatkan transparansi
76.	Tingkatkan transparansi mengenai informasi-informasi penting.
77.	Transparansi partisipasi dan koordinasi sangat memuaskan

78.	Untuk tenaga kependidikan agar lebih diikut sertakan pelatihan dan pengembangan, agar mendapatkan wawasan dan ilmu dan meningkatkan kompetensi agar menjadi tendik yang ahli dibidangnya.
79.	Upayakan agar lebih transparan dalam segala hal
80.	Utamakan kebersamaan, dalam setiap bidang