

**LAPORAN KEGIATAN
TINGKAT KEPUASAN DOSEN TERHADAP LAYANAN MANAJEMEN:
TATA KELOLA, DAN TATA PAMONG
2022-2023**



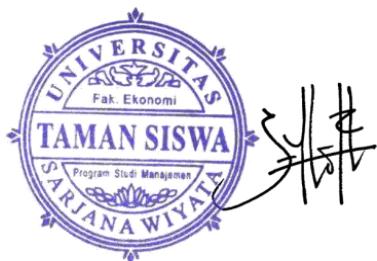
**GUGUS MUTU PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA**

Halaman Pengesahan

1. Judul : Laporan Kegiatan Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Manajemen: Tata Kelola, dan Tata Pamong 2022-2023
2. Pelaksana GMP
 - a. Nama Lengkap : Dr. E. Didik Subiyanto, S.E., M.M
 - b. NIDN : 0506096702
 - c. Jabatan Struktural : GMP
 - d. Program Studi : Manajemen
 - e. Fakultas/Direktorat : FE
 - f. HP : 08994110194
 - g. Alamat email : didiks@ustjogja.ac.id
3. Tempat Kegiatan : Prodi Manajemen
4. Waktu Kegiatan : Tahun Ajaran 2022-2023

Yogyakarta, 20 April 2023

Mengesahkan,
Ketua Program Studi Manajemen



Nonik Kusuma Ningrum, S.E., M.Sc
NIDN : 0526088701

GMP Prodi Manajemen

A handwritten black ink signature of Dr. E. Didik Subiyanto.

Dr. E. Didik Subiyanto, S.E., M.M
NIDN: 0506096702

A. Latar Belakang

Layanan manajemen yang mencakup tata kelola dan tata pamong merupakan bagian fundamental dalam mendukung tercapainya tata kelola perguruan tinggi yang baik (good university governance). Tata kelola yang efektif dan tata pamong yang transparan, akuntabel, serta partisipatif sangat berpengaruh terhadap kinerja institusi secara keseluruhan, termasuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen sebagai pelaksana utama catur dharma perguruan tinggi.

Dosen sebagai salah satu pemangku kepentingan utama memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan budaya akademik. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk memastikan bahwa sistem manajemen yang berjalan mampu memberikan dukungan optimal terhadap tugas-tugas dosen, baik dari aspek kebijakan, pelayanan administratif, kepemimpinan, maupun sistem pengambilan keputusan.

Evaluasi terhadap tingkat kepuasan dosen terhadap layanan manajemen, khususnya dalam hal tata kelola dan tata pamong, perlu dilakukan secara berkala guna mengidentifikasi persepsi, kebutuhan, dan aspirasi para dosen. Hasil evaluasi ini menjadi landasan penting bagi perbaikan sistem manajerial serta peningkatan kualitas pelayanan yang berdampak langsung pada kinerja institusi.

Laporan ini disusun berdasarkan hasil survei kepuasan dosen selama tahun akademik 2022–2023, dan bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai persepsi dosen terhadap kualitas layanan manajemen. Diharapkan laporan ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan tata kelola institusi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

B. Tujuan

Adapun tujuan dari evaluasi ini yaitu mengukur tingkat kepuasan dosen atas layanan yang disediakan oleh UST, dengan harapan untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang semakin berkualitas dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan dosen dalam arti luas.

C. Dasar Hukum

Surat Keputusan Rektor Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

No.61/UST/Kep/Rek/V/2021, tentang Gugus Mutu Prodi antar waktu tahun 2021 di lingkungan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

D. Ruang Lingkup C2

Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap layanan Manajemen Tata Kelola dan Tata Pamong

E. Waktu Pelaksanaan

Waktu Pelaksanaan Tahun Ajaran 2022- 2023

F. Metode Penelitian

Statistik *Program for Social Science* (SPSS) digunakan untuk analisis data dan penyajiannya baik dengan table, grafik, dan deskriptif. Analisis deskriptif adalah gambaran tentang distribusi jawaban responden baik secara absolut maupun persentase. Selain itu penelitian ini juga dapat memberikan informasi tentang mean (Rata-Rata) jawaban responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat jawaban terbanyak oleh responden apakah diatas rata atau dibawah rata- rata.

G. Pembahasan

Berikut disajikan dalam tabel 1 hasil analisis data dengan informasi yang berkaitan dengan pilihan minimum, maksimum, rata-rata, dan modus pilihan data:

Tabel 1. 1: Hasil Analisis Data Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap layanan Manajemen: Tata Kelola, dan Tata Pamong

Kode	N	Minimum	Maximum	Mean
ADIL1	16	3	4	3.56
ADIL2	16	3	4	3.50
ADIL3	16	3	4	3.56
AKUNTABEL1	16	3	4	3.56
AKUNTABEL2	16	3	4	3.50
AKUNTABEL3	16	3	4	3.56
KREDIBEL1	16	3	4	3.50
KREDIBEL2	16	3	4	3.50
KREDIBEL3	16	3	4	3.44
KREDIBEL4	16	3	4	3.50
TANGG1	16	3	4	3.38
TANGG2	16	3	4	3.56
TRANSP1	16	3	4	3.50

Kode	N	Minimum	Maximum	Mean
TRANSP2	16	3	4	3.56
TRANSP3	16	3	4	3.75
TRANSP4	16	3	4	3.75
PENEMPATAN1	16	3	4	3.44
PENEMPATAN2	16	3	4	3.38
PENEMPATAN3	16	3	4	3.31
PENGARAHAN1	16	3	4	3.62
PENGARAHAN2	16	3	4	3.56
PENGARAHAN3	16	3	4	3.56
PENGAWASAN1	16	3	4	3.50
PENGAWASAN2	16	3	4	3.56
PENGORGANISASIAN1	16	3	4	3.56
PENGORGANISASIAN2	16	3	4	3.50
PENGORGANISASIAN3	16	3	4	3.56
PERENCANAAN1	16	3	4	3.50
PERENCANAAN2	16	3	4	3.50
PERENCANAAN3	16	3	4	3.44
KEP_OPR1	16	3	4	3.50
KEP_OPR2	16	3	4	3.38
KEP_OPR3	16	3	4	3.56
KEP_ORG1	16	3	4	3.50
KEP_ORG2	16	3	4	3.56
KEP_ORG3	16	3	4	3.75
KEP_ORG4	16	3	4	3.75
KEP_PUBLIK1	16	3	4	3.56
KEP_PUBLIK2	16	3	4	3.75
KEP_PUBLIK3	16	3	4	3.75

Selanjutnya untuk mengetahui urutan item-item dalam masing-masing indikator disajikan dalam tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2: Hasil Analisis Data Berdasarkan Rata-Rata tertinggi ke Rata-Rata Terendah

Kode	N	Minimum	Maximum	Mean
TRANSP3	16	3	4	3.75
TRANSP4	16	3	4	3.75
KEP_ORG3	16	3	4	3.75
KEP_ORG4	16	3	4	3.75
KEP_PUBLIK2	16	3	4	3.75
KEP_PUBLIK3	16	3	4	3.75
PENGARAHAN1	16	3	4	3.62
ADIL1	16	3	4	3.56
ADIL3	16	3	4	3.56
AKUNTABEL1	16	3	4	3.56
AKUNTABEL3	16	3	4	3.56
TANGG2	16	3	4	3.56
TRANSP2	16	3	4	3.56
PENGARAHAN2	16	3	4	3.56
PENGARAHAN3	16	3	4	3.56
PENGAWASAN2	16	3	4	3.56
PENGORGANISASIAN1	16	3	4	3.56
PENGORGANISASIAN3	16	3	4	3.56
KEP_OPR3	16	3	4	3.56
KEP_ORG2	16	3	4	3.56
KEP_PUBLIK1	16	3	4	3.56
ADIL2	16	3	4	3.50
AKUNTABEL2	16	3	4	3.50
KREDIBEL1	16	3	4	3.50
KREDIBEL2	16	3	4	3.50
KREDIBEL4	16	3	4	3.50
TRANSP1	16	3	4	3.50
PENGAWASAN1	16	3	4	3.50
PENGORGANISASIAN2	16	3	4	3.50
PERENCANAAN1	16	3	4	3.50
PERENCANAAN2	16	3	4	3.50
KEP_OPR1	16	3	4	3.50
KEP_ORG1	16	3	4	3.50
KREDIBEL3	16	3	4	3.44

Kode	N	Minimum	Maximum	Mean
PENEMPATAN1	16	3	4	3.44
PERENCANAAN3	16	3	4	3.44
TANGG1	16	3	4	3.38
PENEMPATAN2	16	3	4	3.38
KEP_OPR2	16	3	4	3.38
PENEMPATAN3	16	3	4	3.31

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata tertinggi adalah:

Tabel 1. 3: Rata-Rata Tertinggi

Kode	N	Minimum	Maximum	Mean
TRANSP3	16	3	4	3.75
TRANSP4	16	3	4	3.75
KEP_ORG3	16	3	4	3.75
KEP_ORG4	16	3	4	3.75
KEP_PUBLIK2	16	3	4	3.75
KEP_PUBLIK3	16	3	4	3.75

Sedangkan untuk rata-rata terendah adalah:

Tabel 1. 4: Rata-Rata Terendah

Kode	N	Minimum	Maximum	Mean
PENEMPATAN3	16	3	4	3.31

Rata-rata terendah ada pada item PENEMPATAN3, yaitu pada item “**Tingkat kepuasan saudara terhadap kemampuan pimpinan dalam menempatkan personil SDM-nya sesuai dengan latar belakang pendidikannya**”.

H. Kesimpulan

Dari hasil analisis terdapat enam (6) item dengan rata-rata tertinggi yaitu:

- 1) Tingkat kepuasan saudara terhadap transparansi dan keterbukaan pengelolaan keuangan
- 2) Tingkat kepuasan saudara terhadap transparansi pimpinan dalam menerapkan mekanisme checks and balances dan upaya menghindari conflict of interest
- 3) Tingkat kepuasan saudara terhadap kemampuan pimpinan dalam pengelolaan dan perencanaan keuangan

- 4) Tingkat kepuasan saudara terhadap kemampuan pimpinan dalam pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Tingkat kepuasan saudara terhadap kemampuan pimpinan menjadi rujukan bagi publik
- 6) Tingkat kepuasan saudara terhadap kemampuan pimpinan menjadi rujukan bagi publik

Sedangkan untuk rata-rata terendah terdapat satu item:

- 1) Tingkat kepuasan saudara terhadap kemampuan pimpinan dalam menempatkan personil SDM-nya sesuai dengan latar belakang pendidikannya

I. Saran

Berdasarkan hasil analisis data di atas dan yang telah disimpulkan, maka saran yang dapat diberikan adalah : mempertahankan dan sekaligus memperkuat:

- 1) Tingkat kepuasan terhadap keterbukaan pengelolaan keuangan
- 2) Tingkat kepuasan terhadap transparansi pimpinan dalam menerapkan mekanisme checks and balances dan upaya menghindari *conflict of interest*
- 3) Tingkat kepuasan terhadap kemampuan pimpinan dalam pengelolaan dan perencanaan keuangan
- 4) Tingkat kepuasan terhadap kemampuan pimpinan dalam pengelolaan dan perencanaan sumberdaya manusia
- 5) Tingkat kepuasan terhadap kemampuan pimpinan menjadi rujukan bagi public
- 6) Tingkat kepuasan terhadap kemampuan pimpinan menjadi rujukan bagi public

Kemudian harus memperbaiki dan memperkuat:

Tingkat kepuasan terhadap kemampuan pimpinan dalam menempatkan personil SDM- nya sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

LAMPIRAN

