

SURVEY KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP TATA KELOLA SDM

TAHUN 2023

PENDAHULUAN

1. Tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan tetap terhadap tata kelola SDM karyawan telah memenuhi kebutuhan dan ekspektasi mereka.
2. Survey dilakukan pada 13 – 20 September secara online.
3. Skor untuk survey adalah 1 sampai 5, dimana yang ditargetkan dalam rencana strategis adalah minimal 3.
4. Data diolah diperoleh dari 324 responden, dengan komposisi sebagai berikut:
 - Tenaga Kependidikan : 212 Responden
 - Dosen : 112 Responden

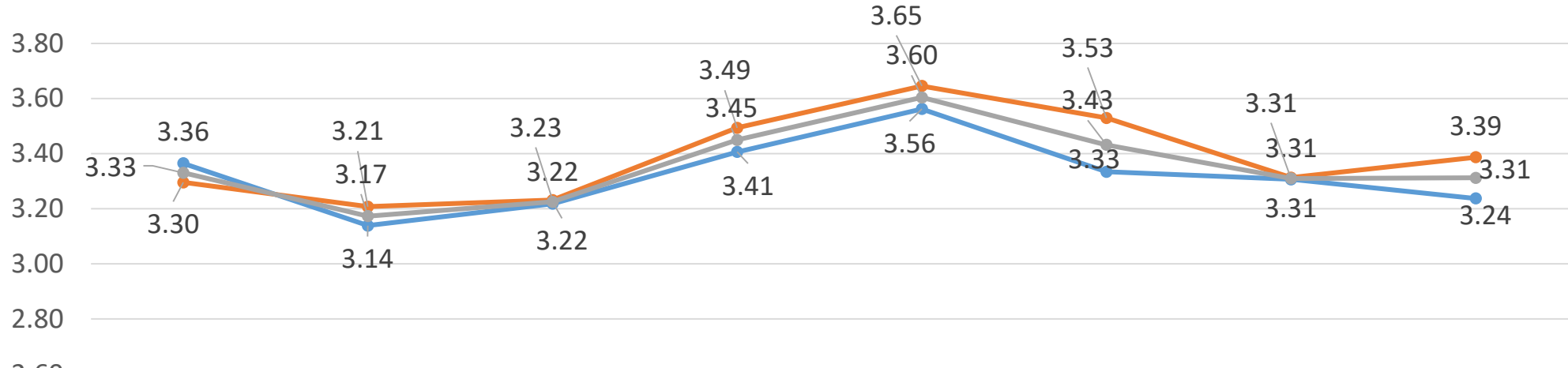
KOMPOSISI RESPONDEN SURVEY

UNIT/FAKULTAS	PENDIDIK	TENDIK	Grand Total
01-FEB	6	11	17
02-FIABIKOM	9	7	16
03-FPB	16	7	23
04-FT	40	13	53
05-FH	7	7	14
06-FKIK	8	9	17
07-FP	13	9	22
08-FTB	7	17	24
BAA		9	9
BAK		5	5
BKAK		6	6
BMPRA		19	19
BPPS		10	10
BSDM		4	4
BSTI		14	14

UNIT/FAKULTAS	PENDIDIK	TENDIK	Grand Total
Campus Ministry	1	5	6
KANTOR BEASISWA		2	2
LIPP	2	10	12
LPM		4	4
LPPM		5	5
PENERBIT		1	1
PKBB	1	1	2
PKPM		1	1
PPB		2	2
PPE		1	1
PPH		4	4
PPM		2	2
SECRETARY UNIV		5	5
UPT AJIB	1	1	2
UPT Dormitory		2	2
UPT IO		4	4
UPT Perpustakaan	1	11	12
UPT PGN		2	2
UPT PPB		2	2
Grand Total	112	212	324

KEPUASAN KARYAWAN SECARA MENYELURUH 2023

KEPUASAN KARYAWAN TAHUN 2023 - N = 324

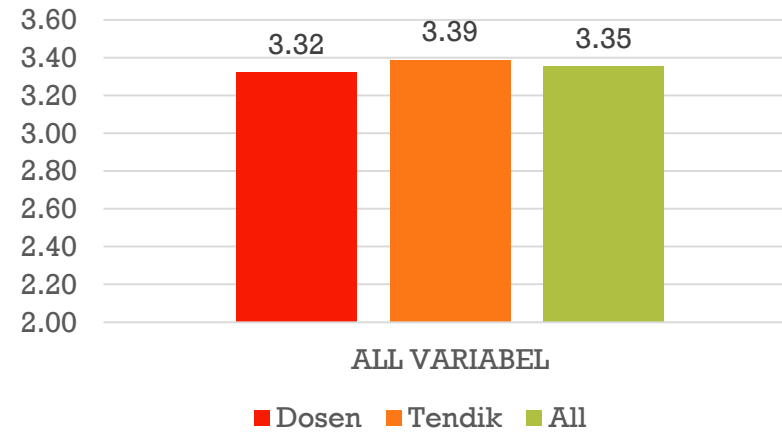


	PENGELOLAAN KARYAWAN	KESEJAHTERAAN KARYAWAN	PENGEMBANGAN KARYAWAN	SISTEM KERJA	PRASARANA DAN SARANA KERJA	STANDAR LAYANAN	INFORMASI DAN KOMUNIKASI	DATABASE KARYAWAN
—●— Dosen	3.36	3.14	3.22	3.41	3.56	3.33	3.31	3.24
—●— Tendik	3.30	3.21	3.23	3.49	3.65	3.53	3.31	3.39
—●— All	3.33	3.17	3.22	3.45	3.60	3.43	3.31	3.31

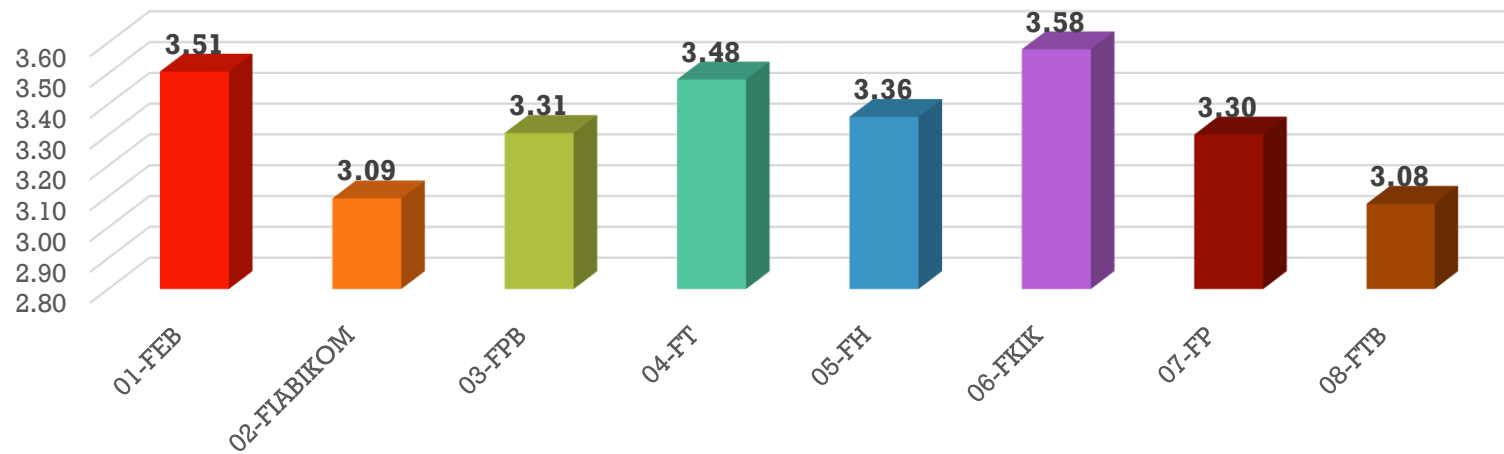
—●— Dosen —●— Tendik —●— All

KEPUASAN TATA KELOLA SDM BERDASARKAN KELOMPOK STATUS KARYAWAN TAHUN 2023

KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TATA KELOLA SDM - N =324

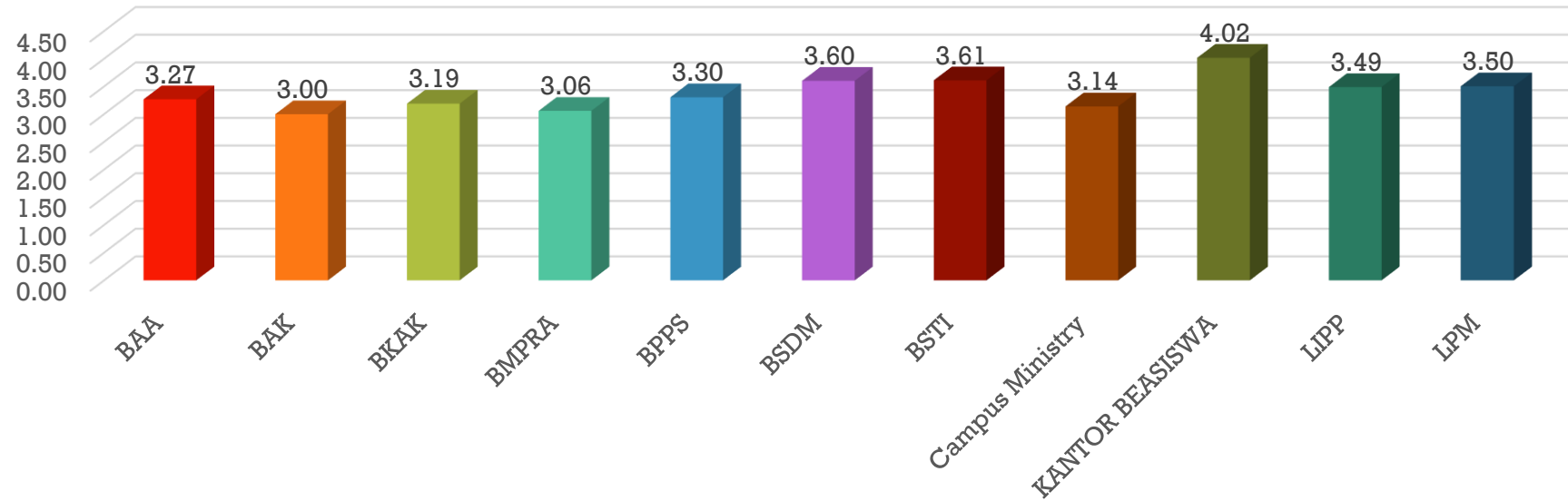


KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TATA KELOLA SDM FAKULTAS TAHUN 2023

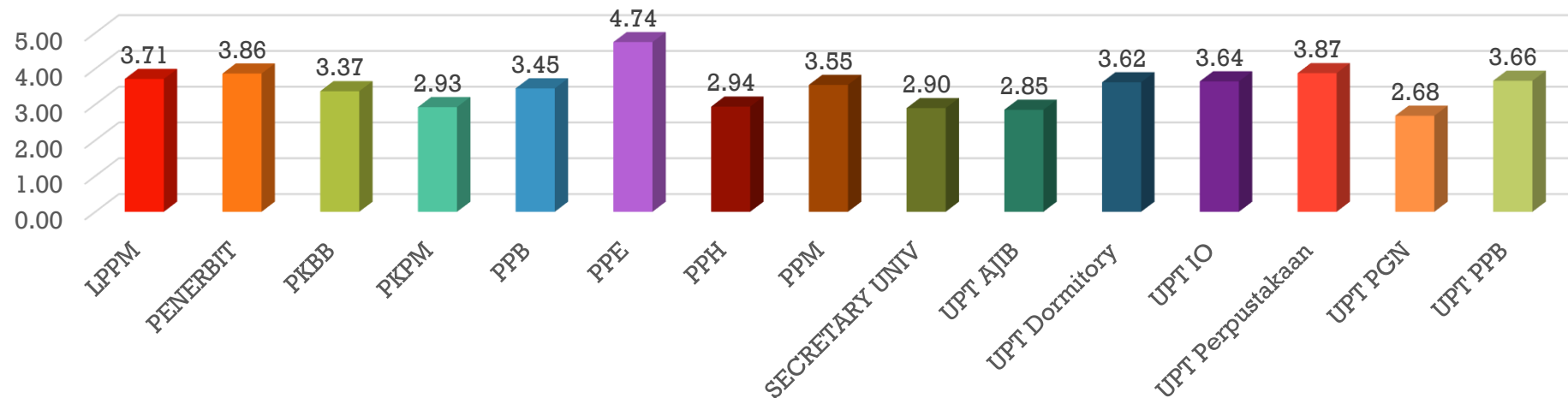


KEPUASAN TATA KELOLA SDM BERDASARKAN UNIT KERJA KARYAWAN TAHUN 2023

KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TATA KELOLA SDM BIRO/LEMBAGA/UNIT TAHUN 2023

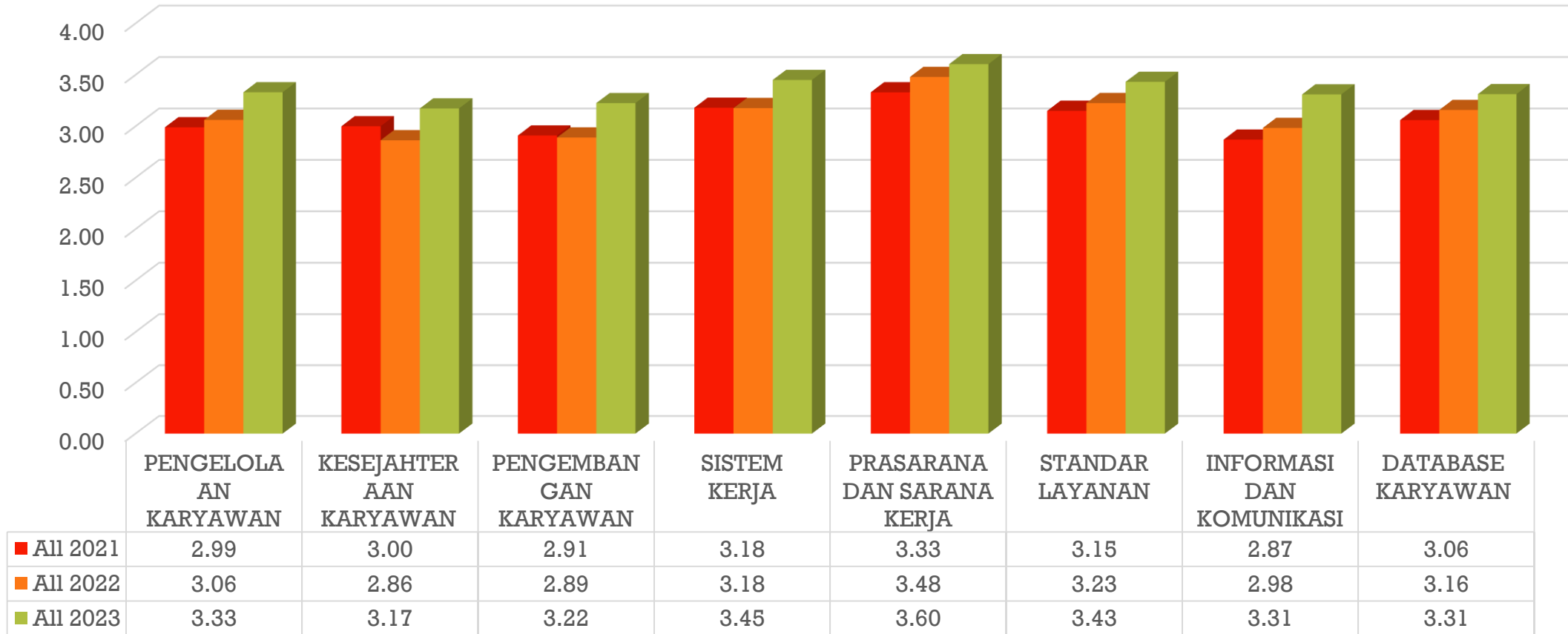


KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TATA KELOLA SDM UNIT/LEMBAGA TAHUN 2023



PERBANDINGAN KEPUASAN TATA KELOLA SDM SELURUH KARYAWAN – 3 TAHUN TERAKHIR

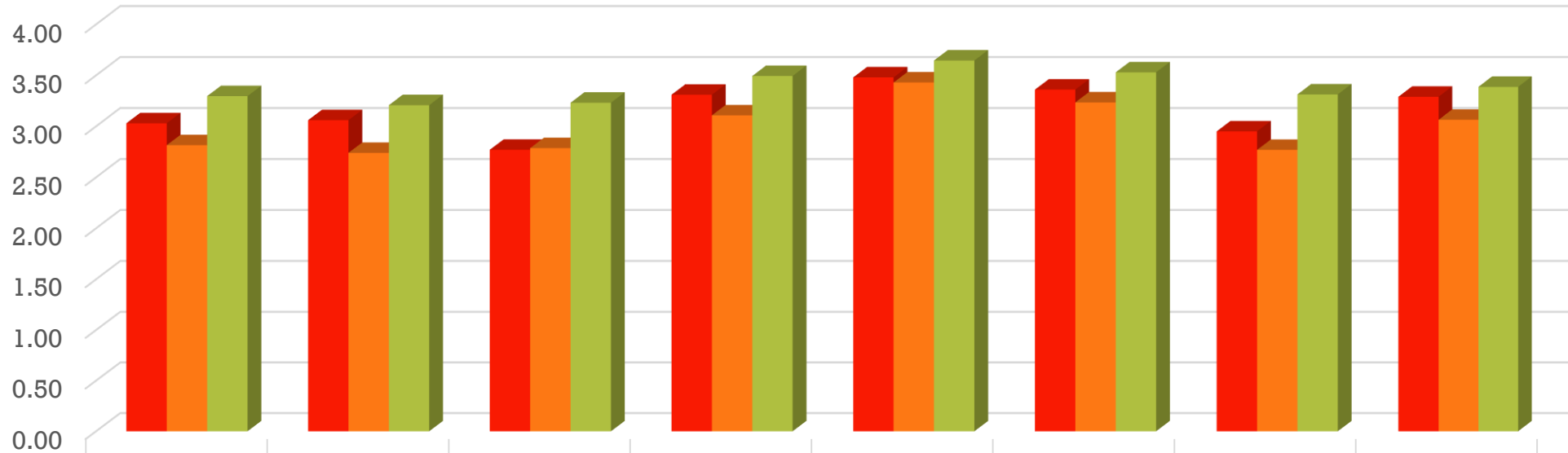
SELURUH KARYAWAN



■ All 2021 ■ All 2022 ■ All 2023

PERBANDINGAN KEPUASAN TATA KELOLA SDM TENAGA KEPENDIDIKAN - 3 TAHUN TERAKHIR

TENAGA KEPENDIDIKAN

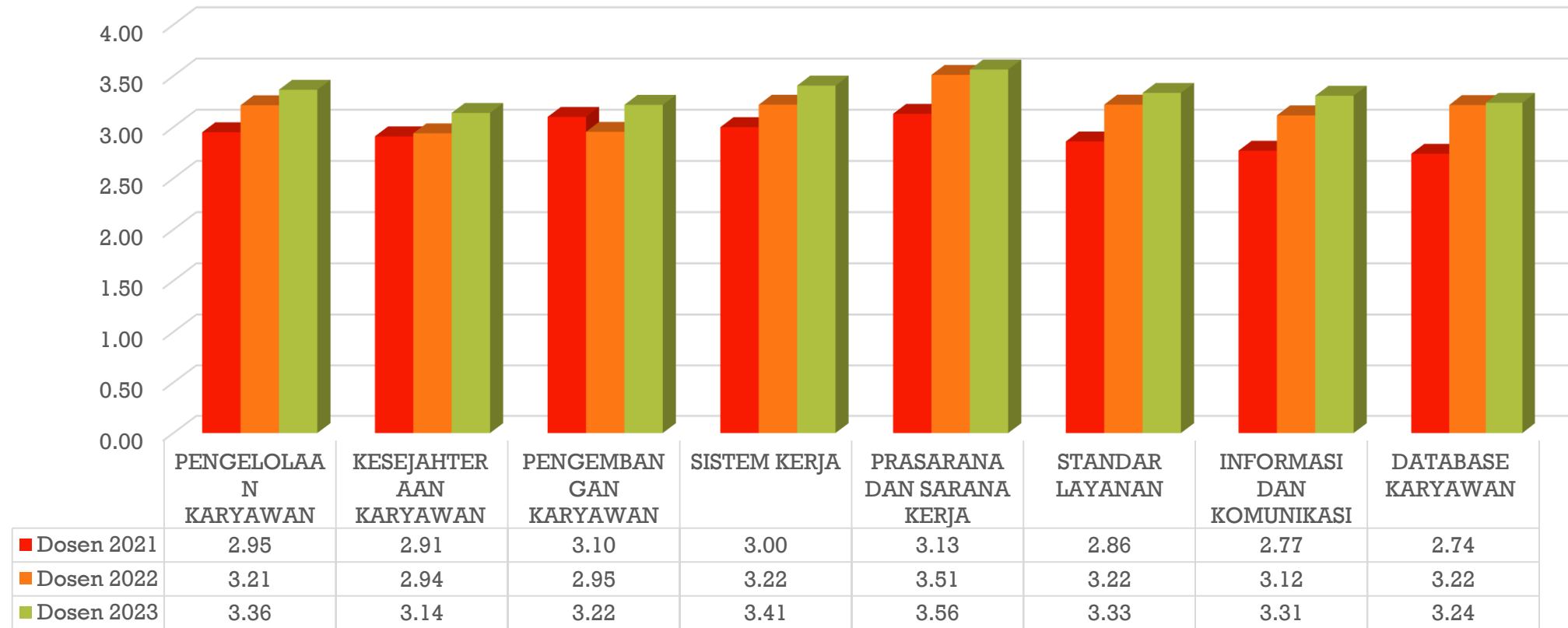


	PENGELOLAAN KARYAWAN	KESEJAHTERAAN KARYAWAN	PENGEMBANGAN KARYAWAN	SISTEM KERJA	PRASARANA DAN SARANA KERJA	STANDAR LAYANAN	INFORMASI DAN KOMUNIKASI	DATABASE KARYAWAN
Tendik 2021	3.03	3.06	2.77	3.31	3.48	3.36	2.95	3.29
Tendik 2022	2.82	2.74	2.79	3.11	3.43	3.23	2.77	3.06
Tendik 2023	3.30	3.21	3.23	3.49	3.65	3.53	3.31	3.39

■ Tendik 2021
 ■ Tendik 2022
 ■ Tendik 2023

PERBANDINGAN KEPUASAN TATA KELOLA SDM DOSEN – 3 TAHUN TERAKHIR

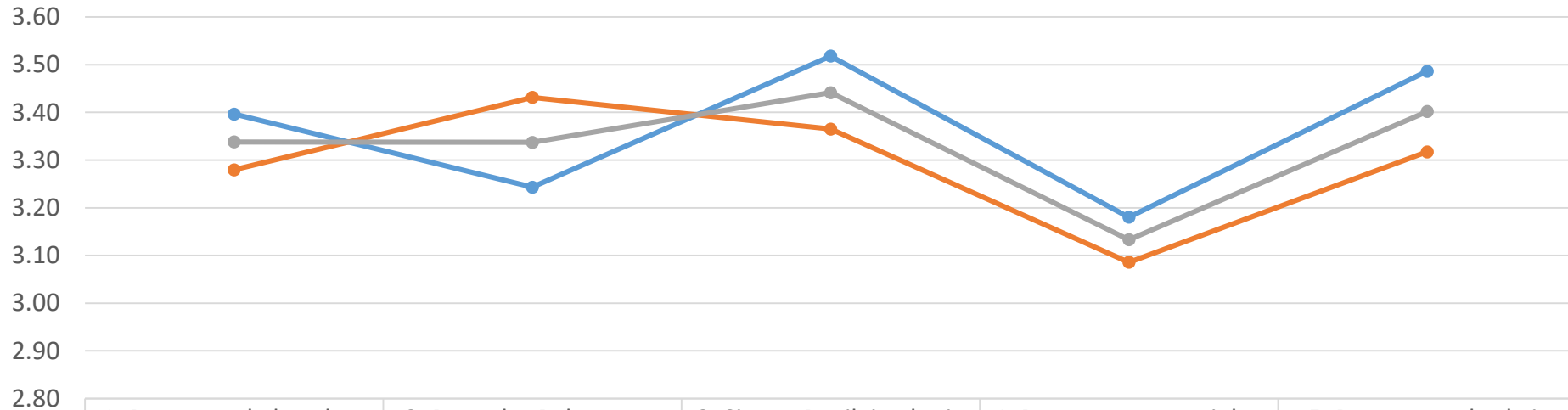
DOSEN



■ Dosen 2021 ■ Dosen 2022 ■ Dosen 2023

PENGELOLAAN KARYAWAN

PENGELOLAAN KARYAWAN



	1. Pemetaan kebutuhan karyawan di unit	2. Prosedur Rekrutmen karyawan baru	3. Sistem Penilaian kerja karyawan (PK2, dll)	4. Pengaturan rotasi dan mutasi karyawan	5. Pengaturan berkait dengan masa kerja
—●— PENDIDIK	3.40	3.24	3.52	3.18	3.49
—●— TENDIK	3.28	3.43	3.36	3.09	3.32
—●— ALL	3.34	3.34	3.44	3.13	3.40

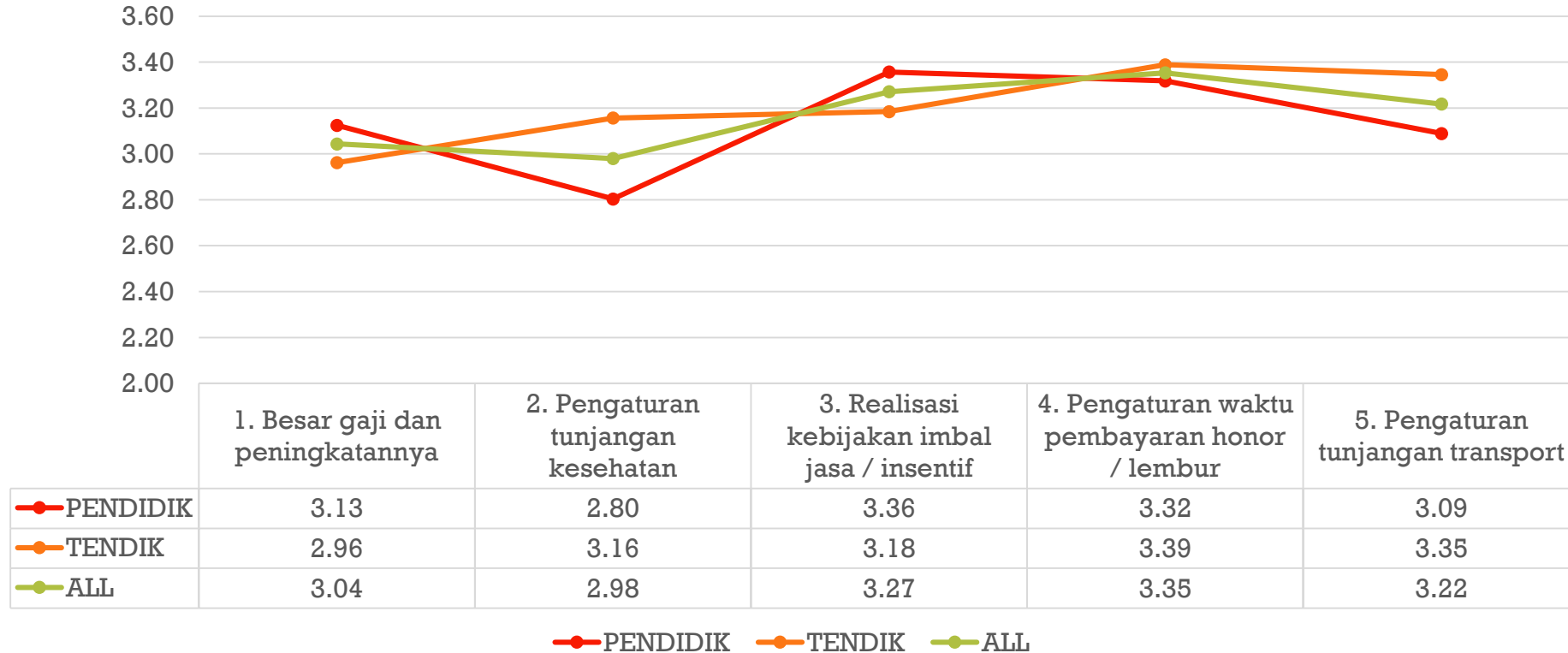
—●— PENDIDIK —●— TENDIK —●— ALL

Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Pengaturan rotasi dan mutasi karyawan (3.18)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Pengaturan rotasi dan mutasi karyawan (3.09)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Pengaturan rotasi dan mutasi karyawan (3.13)**

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

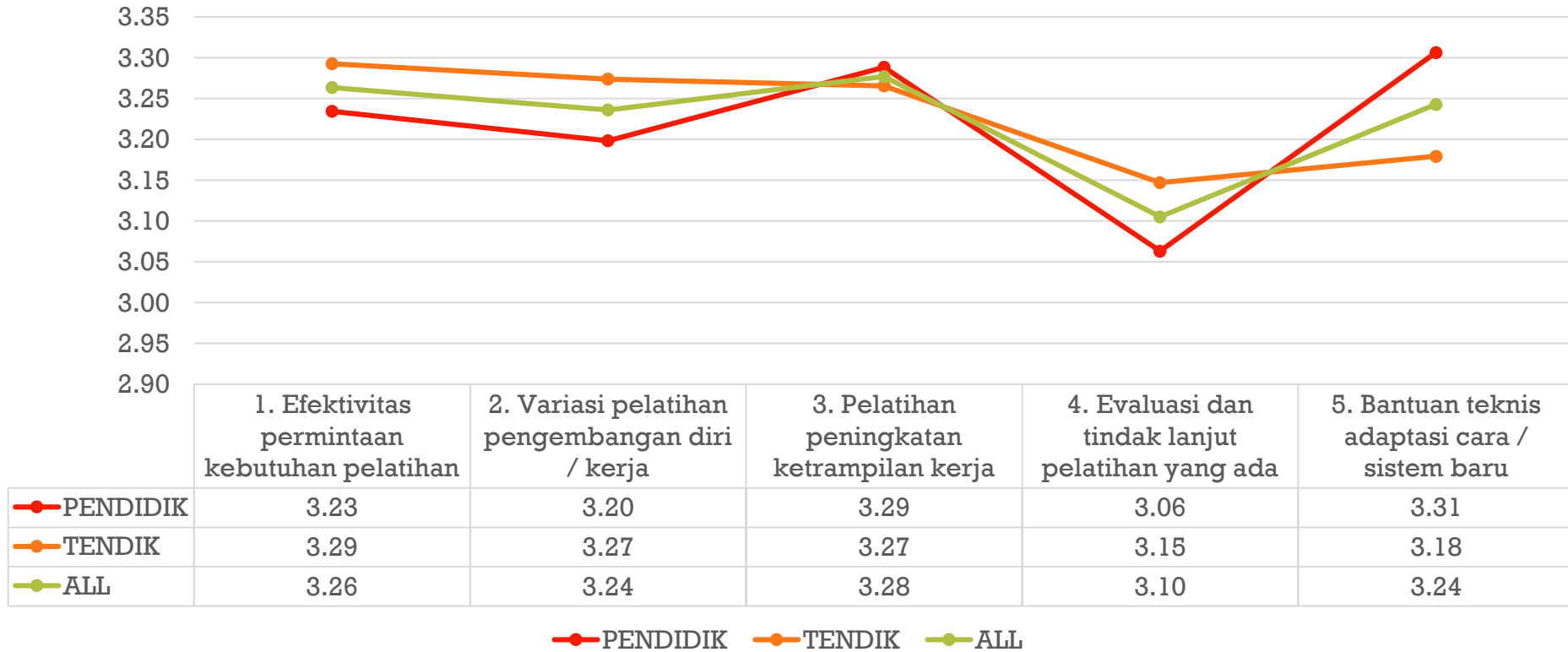


Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Pengaturan tunjangan kesehatan (2.80)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Besar gaji dan peningkatannya (2.96)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Pengaturan tunjangan kesehatan (2.96)**

PENGEMBANGAN KARYAWAN

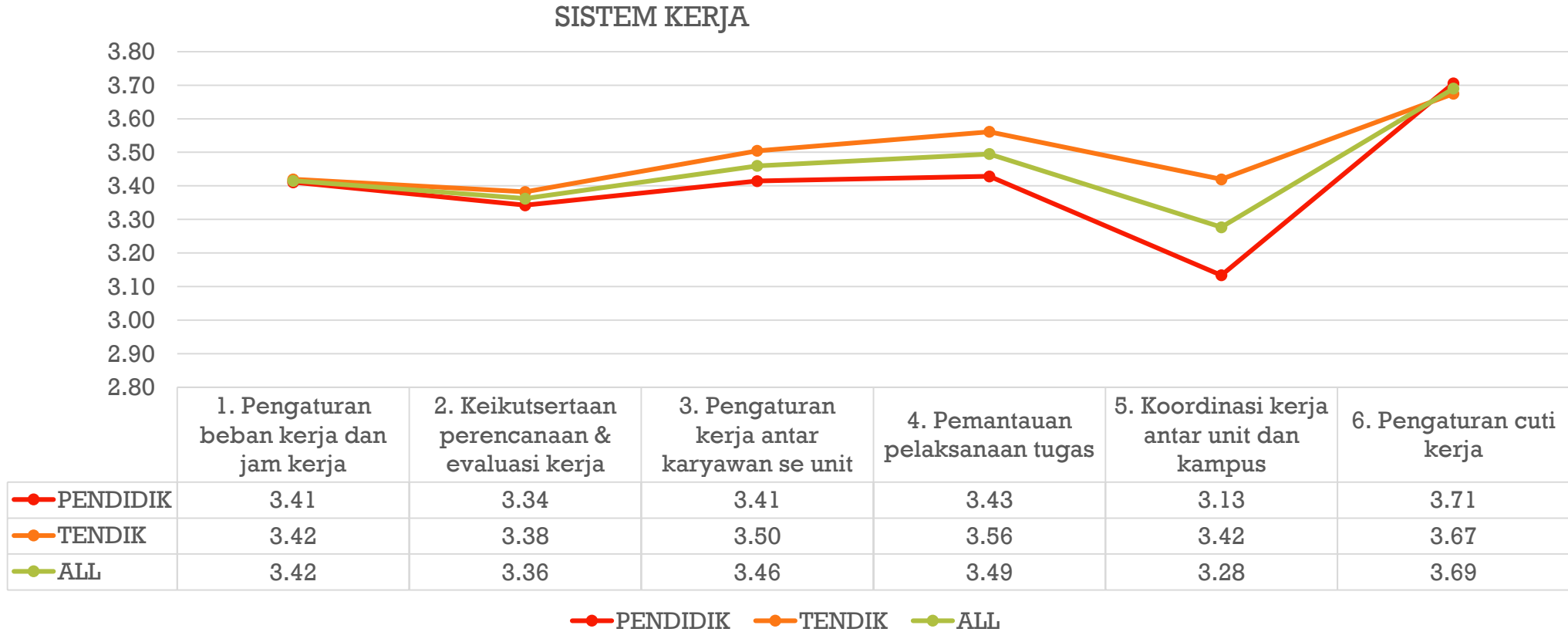
PENGEMBANGAN KARYAWAN



Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Evaluasi dan tindak lanjut pelatihan yang ada (3.06)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Evaluasi dan tindak lanjut pelatihan yang ada (3.15)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Evaluasi dan tindak lanjut pelatihan yang ada (3.10)**

SISTEM KERJA

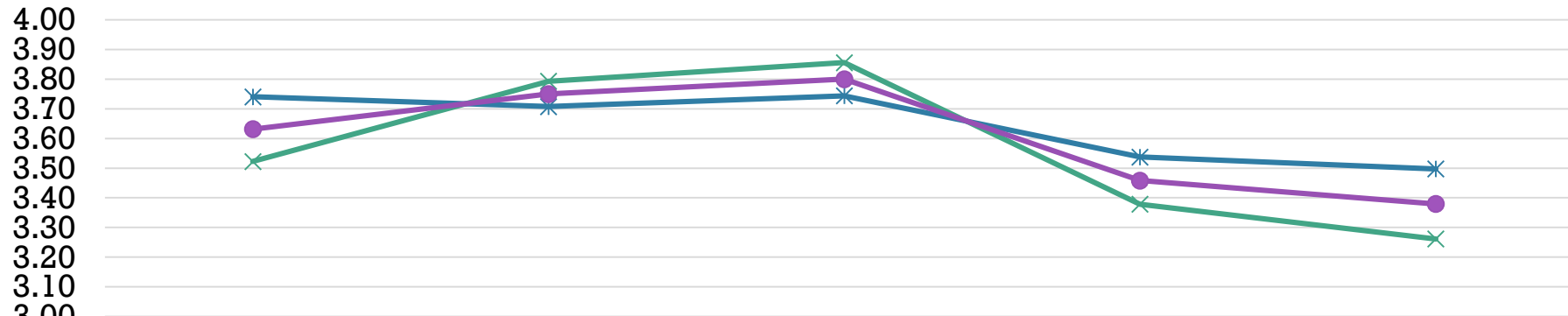


Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Koordinasi kerja antar unit dan kampus (3.13)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Keikutsertaan perencanaan & evaluasi kerja (3.38)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Koordinasi kerja antar unit dan kampus (3.28)**

PRASARANA DAN SARANA

PRASARANA DAN SARANA KERJA



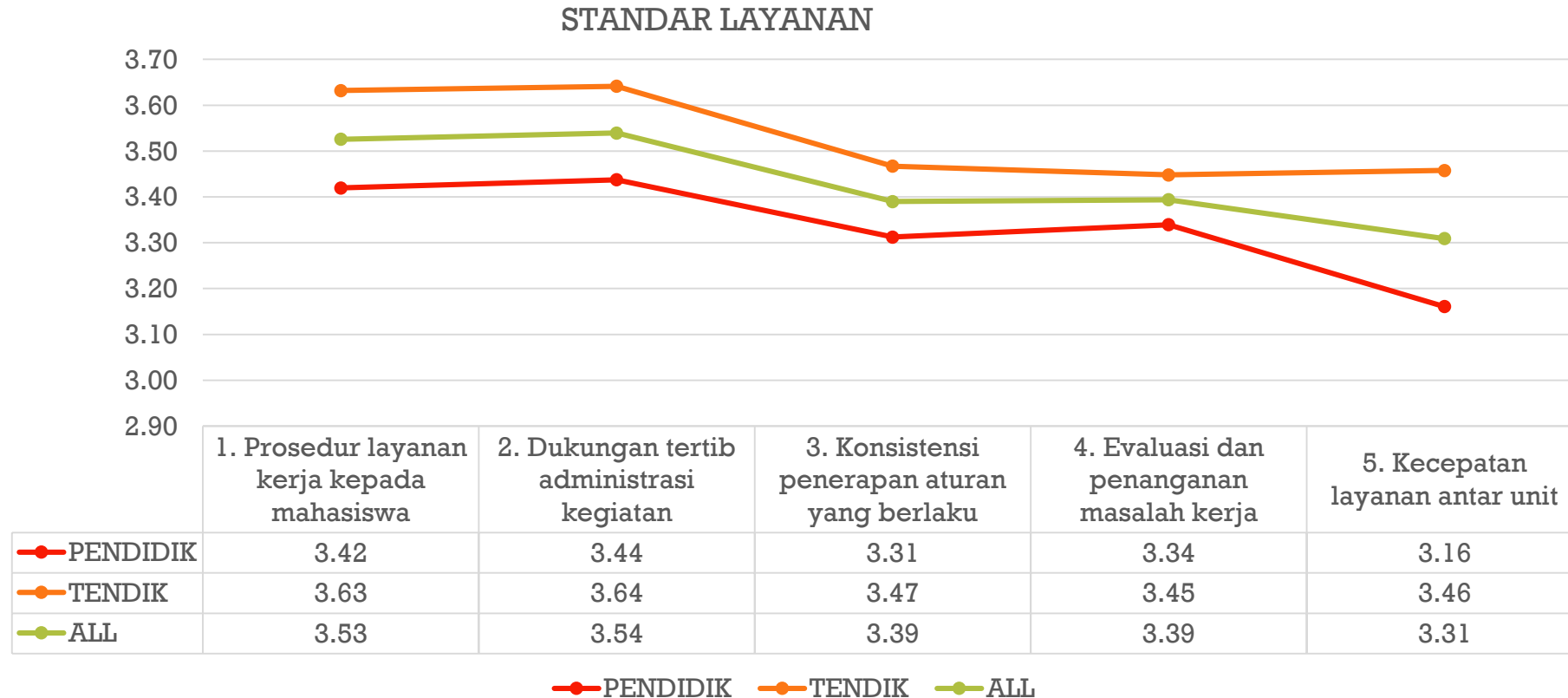
	1. Kemudahan mencapai lokasi kerja	2. Keleluasaan ruang kerja	3. Lingkungan kerja yang nyaman	4. Kelengkapan sarana kerja (komputer dll)	5. Peningkatan kemampuan sarana kerja
—x— PENDIDIK	3.52	3.79	3.86	3.38	3.26
—*— TENDIK	3.74	3.71	3.74	3.54	3.50
—●— ALL	3.63	3.75	3.80	3.46	3.38

—x— PENDIDIK —*— TENDIK —●— ALL

Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Peningkatan kemampuan sarana kerja (3.26)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Peningkatan kemampuan sarana kerja (3.50)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Peningkatan kemampuan sarana kerja (3.38)**

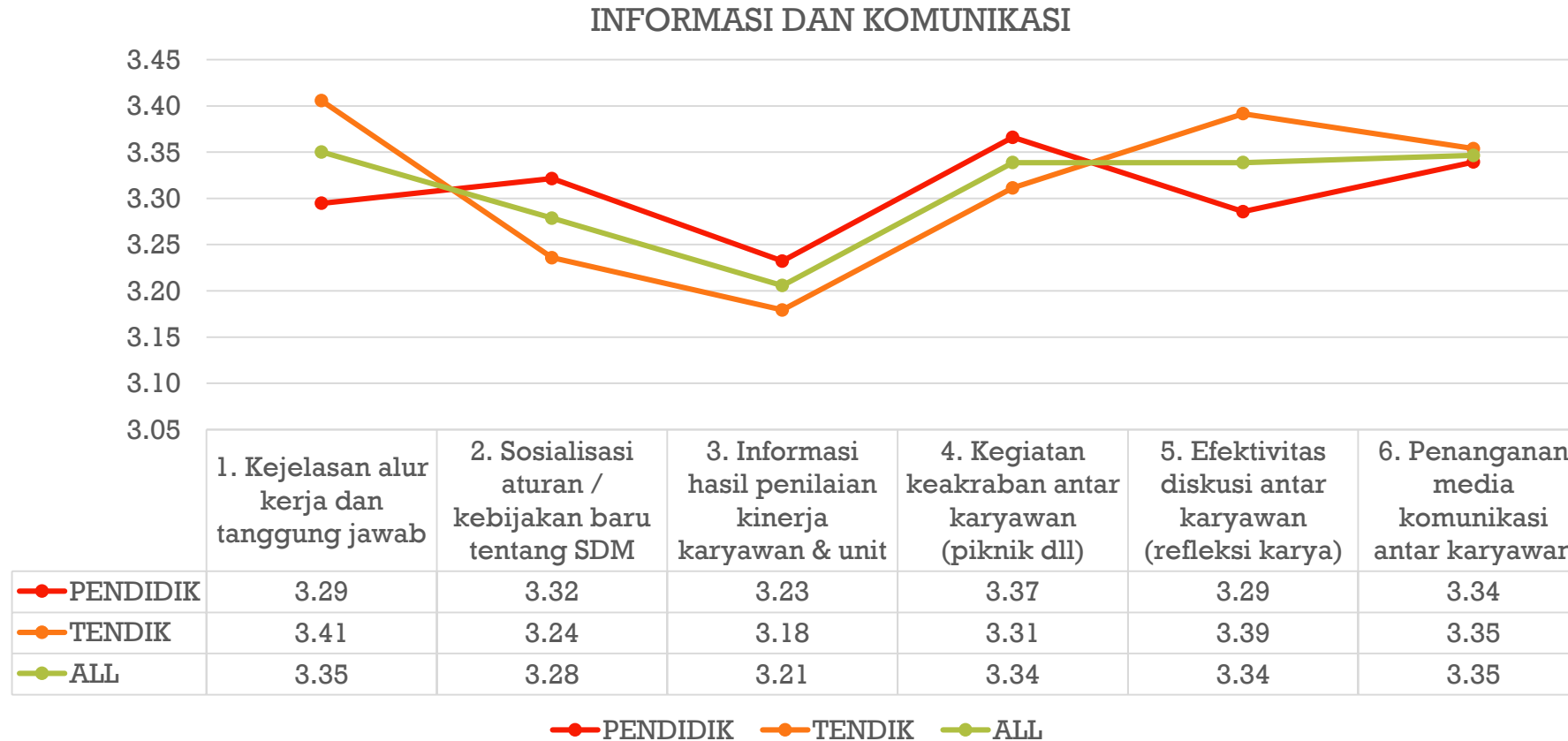
STANDAR LAYANAN



Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Kecepatan layanan antar unit (3.16)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Evaluasi dan penanganan masalah kerja (3.45)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Kecepatan layanan antar unit (3.31)**

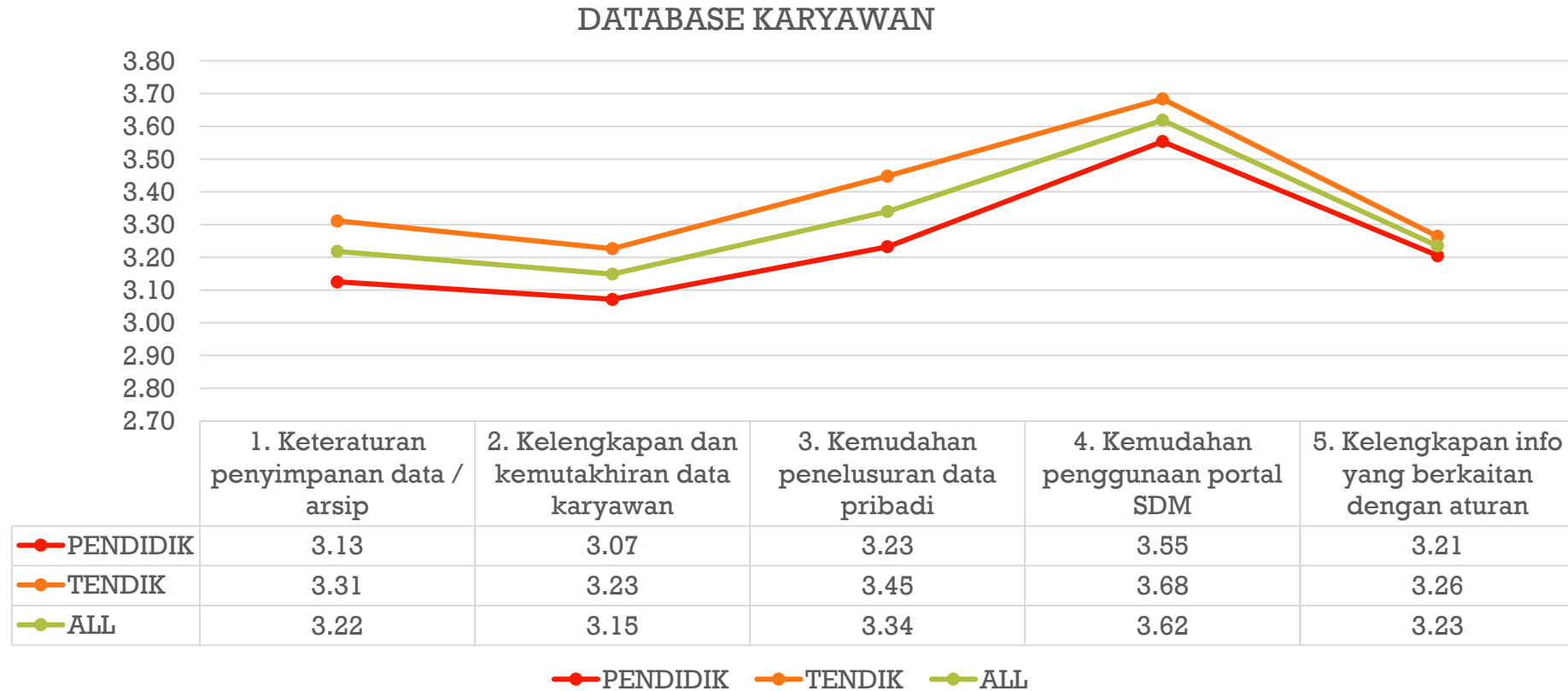
INFORMASI DAN KOMUNIKASI



Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Informasi hasil penilaian kinerja karyawan & unit (3.23)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Informasi hasil penilaian kinerja karyawan & unit (3.18)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Informasi hasil penilaian kinerja karyawan & unit (3.21)**

DATA BASE KARYAWAN



Tingkat Kepuasan Terendah pada :

- Dosen terlihat pada variabel **Kelengkapan dan kemutakhiran data karyawan (3.07)**
- Tenaga Pendidik pada variable **Kelengkapan dan kemutakhiran data karyawan (3.23)**
- Rata rata terendah dari Semua Varibel **Kelengkapan dan kemutakhiran data karyawan (3.15)**

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

KELOMPOK KRITIK DAN SARAN	JUMLAH
SISTEM	23
ASURANSI / REIMBURSE	19
KOMUNIKASI DAN INFORMASI	18
PERMASALAHAN DOSEN	17
MASALAH GAJI	16
PELATIHAN	15
KESEJAHTERAAN	15
KOORDINASI KERJA ANTAR UNIT	14
SARANA DAN PRASARANA	13
FASILITAS KERJA	12
TINGKAT RESPON	8
LAYANAN MAHASISWA	8
HAK DAN KEWAJIBAN	8
GRADING	6
CUTI	6
TRANSPORT	5
PIKNIK / KEAKRABAN	4
KEJELASAN JOBDESK	3

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

SAMPEL ISIAN BEERDASARKAN KELOMPOK

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN
PERNYATAAN TENTANG SISTEM
Mau menerima saran. Bisa lebih objektif melihat karyawan lama dan baru dari segi gaji. mohon di hapuskan sistem pembulatan gaji pada strukturall sehingga banyak yg kegulung gajinya tapi non job.
Sarana dan prasara banyak yang perlu diperbaiki, ditambah, mengikuti perkembangan teknologi. Atma Jaya memiliki banyak sistem , mohon disediakan user manual lengkap untuk mempermudah khususnya untuk karyawan, dosen, dan mahasiswa baru. Bisa ditawarkan berbagai pelatihan yang bisa menunjang atau menambah kualitas karyawan
standar keseluruhan UAJ menurun terlihat dari
1. ketidakseimbangan antara jasmani dan rohani, jam kerja yang panjang (menambahkan perhitungan jam istirahat), sebaiknya jam 8 s.d. jam 16 sudah melelahkan
2. ditambah birokrasi yang kurang tanggap, prosedur yang merepotkan dan melelahkan,
3. produktivitas beberapa unit yang terhambat mulai dari promosi, administrasi akademik s.d. ketenagakerjaan yang fungsinya kurang didukung dengan peningkatan kompetensi yang diperlukan,
4. semakin kurangnya empati terlebih pada senior atau juga pada karyawan/dosen baru,
5. sistem yang baru memakai trial eror pada sistem berjalan dengan high risk yang tanpa kontrol yang diperlukan

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN
PERNYATAAN TENTANG ASURANSI DAN REIMBURSE
pengurusan reimburse untuk asuransi kesehatan mohon tidak dipersulit
peninjauan kembali asuransi kesehatan, kenaikan tunjangan transpor dan pengawasan ujian
Asuransi kesehatan karyawan mngkn perlu ditinjau ulang. BPJS masih blm bisa diharapkan. Tidak masalah jika utk asuransi kesehatan dipotong dari gaji.
Asuransi kesehatan karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan benefitnya.
Asuransi kesehatan perlu dipertimbangkan
Untuk klaim asuransi kesehatan sebaiknya memberi info ke karyawan tentang berapa nominal yang diganti, lama proses klaim (berapa hari kerja), dan bukti pencairannya. Karena selama ini karyawan tidak mendapatkan informasi terkait hal tersebut. Harus meminta secara pribadi. Lebih baik kalau dibuat sistem yang bisa memantau (bisa diakses karyawan) utk hal tersebut.

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

SAMPEL ISIAN BEERDASARKAN KELOMPOK

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN
PERNYATAAN TENTANG KOMUNIKASI DAN INFORMASI
Peningkatan komunikasi dan informasi kerja.
Sering mengupdate data karyawan atau karyawan yang bersangkutan meng informasikan data terupdate ke BSDM
Untuk klaim asuransi kesehatan sebaiknya memberi info ke karyawan tentang berapa nominal yang diganti, lama proses klaim (berapa hari kerja), dan bukti pencairannya. Karena selama ini karyawan tidak mendapatkan informasi terkait hal tersebut. Harus meminta secara pribadi. Lebih baik kalau dibuat sistem yang bisa memantau (bisa diakses karyawan) utk hal tersebut.
Update data dan peningkatan cara komunikasi dan penyampaian informasi
Komunikasi dan mentorship yang lebih jelas ke dosen terutama yang baru

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN
PERNYATAAN TENTANG DOSEN
1. Koordinasi antar unit perlu ditingkatkan, 2. BSDM sebaiknya memiliki logbook berkaitan dengan misalnya proses inpassing Dosen , pengajuan update data ke LLDIKTI melalui Sijali / sister dll, sehingga monitoringnya akan lebih mudah.
Mohon untuk honor koreksi, honor dosen PA, uang transport sudah bisa ditingkatkan disesuaikan dengan inflasi saat ini. Terima kasih
Sarana dan prasara banyak yang perlu diperbaiki, ditambah, mengikuti perkembangan teknologi. Atma Jaya memiliki banyak sistem, mohon disediakan user manual lengkap untuk mempermudah khususnya untuk karyawan, dosen , dan mahasiswa baru. Bisa ditawarkan berbagai pelatihan yang bisa menunjang atau menambah kualitas karyawan
Sarana pendukung kerja diperbaharui dengan peralatan yang baik untuk mendukung kinerja karyawan dalam melayani mahasiswa dan dosen
1. Terkait sarana kelengkapan kerja: kualitas laptop dosen sangat perlu di-upgrade. Kinerja laptop sangat lambat padahal memori penuh. 2. Terkait penilaian kinerja dosen : Tri Darma: apakah tiap aspek bernilai setara atau memang aspek penelitian bobot nilainya jauh di atas aspek pengajaran dan PKM, sehingga dua aspek yang terakhir ini, meskipun terpenuhi dengan baik, seluruh kinerja dosen tetap tidak dihargai? 3. Semoga ada peningkatan besaran gaji karyawan sesuai dengan semakin tingginya biaya hidup.

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

SAMPEL ISIAN BEERDASARKAN KELOMPOK

PERNYATAAN TENTANG GAJI

Mau menerima saran. Bisa lebih objektif melihat karyawan lama dan baru dari segi gaji. mohon di hapuskan sistem pembulatan gaji pada strukturall sehingga banyak yg kegulung gaji nya tapi non job.

1. Terkait sarana kelengkapan kerja: kualitas laptop dosen sangat perlu di-upgrade. Kinerja laptop sangat lambat padahal memori penuh.
2. Terkait penilaian kinerja dosen: Tri Darma: apakah tiap aspek bernilai setara atau memang aspek penelitian bobot nilainya jauh di atas aspek pengajaran dan PKM, sehingga dua aspek yang terakhir ini, meskipun terpenuhi dengan baik, seluruh kinerja dosen tetap tidak dihargai?
3. Semoga ada peningkatan besaran gaji karyawan sesuai dengan semakin tingginya biaya hidup.

Asuransi kesehatan karyawan mngkn perlu ditinjau ulang. BPJS masih blm bisa diharapkan. Tidak masalah jika utk asuransi kesehatan dipotong dari gaji.

Kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan. Hal itu mudah dinilai dari hal sederhana sekalipun. Misal, apakah asuransi (tunjangan kesehatan) yang sekarang sudah baik ? karena sekarang saja anak dan pasangan tidak termasuk dalam rawat gigi. Kemudian besaran kenaikan gaji baik tahunan maupun antar golongan masih sangat kecil (benchmarking kepada PTS lain nya yang selevel dengan Atma Jaya, apalagi dengan adanya skema bonus). Yang terakhir adalah terkait tipe pegawai seperti apakah yang diinginkan Atma Jaya. (1) Pegawai yang tidak mementingkan kesejahteraan tapi ingin kebebasan waktu. (2) Pegawai yang siap outperform apapun asalkan diberikan kesejahteraan yang baik (3) Pegawai yang memang religius sehingga waktu maupun kesejahteraan tidak masalah karena motifnya pelayanan (4) Pegawai yang memang sudah tidak bisa berkembang sana sini sehingga hanya sekedar bertahan untuk pemasukan. Hal itu perlu diperhatikan, karena tipe-tipe yang berbeda ini harus dibuat aturan main nya dan kembali lagi ke pertanyaan pegawai seperti apa yang Atma Jaya inginkan, kalau ingin kemajuan mungkin atma harus mempertimbangkan memperbanyak yang no 2, namun dengan konsekuensi imbal jasa. Atau no 3 maka perlu dicoba untuk merekrut dari lulusan seminari maupun lingkungan religius. Untuk no 1 dan 4, nampaknya tidak ada harapan untuk kemajuan.

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

SARANA PRASARANA DAN FASILITAS

Sarana dan prasara banyak yang perlu diperbaiki, ditambah, mengikuti perkembangan teknologi. Atma Jaya memiliki banyak sistem, mohon disediakan user manual lengkap untuk mempermudah khususnya untuk karyawan, dosen, dan mahasiswa baru. Bisa ditawarkan berbagai pelatihan yang bisa menunjang atau menambah kualitas karyawan

Sarana pendukung kerja diperbaharui dengan peralatan yang baik untuk mendukung kinerja karyawan dalam melayani mahasiswa dan dosen

Adanya pelatihan yang disediakan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak hanya bekerja, namun mendapatkan sarana untuk pengembangan diri. Sebagai karyawan PKWT, terutama field force di lapangan yang berhubungan dengan client dan mengarahkan client hingga deal sebaiknya perlu di perhitungkan insentif sebagai pacuan agar kami dilapangan semakin semangat dalam bekerja jika ada sistem targeting yg diterapkan. Terima kasih

Fasilitas sarana tingkatkan lg

Tingkatkan lagi sarana komunikasi antar karyawan pendidik dan kependidikan agar tidak terjadi kesenjangan.

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

SAMPEL ISIAN BEERDASARKAN KELOMPOK

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

PELATIHAN

penjelasan terkait jobdesk perlu ditingkatkan untuk proses bisnis yang baik dalam memberikan layanan terhadap pihak eksternal/internal. peninjauan penerapan dalam pekerjaan terkait dengan keikutsertaan karyawan dalam **pelatihan** supaya tidak hanya berhenti sebatas ikut pelatihan. memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mutasi/mengembangkan kinerjanya (misal karyawan yang sudah mengajukan/mendapat sk mutasi tetapi tidak di approve)

Sarana dan prasara banyak yang perlu diperbaiki, ditambah, mengikuti perkembangan teknologi. Atma Jaya memiliki banyak sistem, mohon disediakan user manual lengkap untuk mempermudah khususnya untuk karyawan, dosen, dan mahasiswa baru. Bisa ditawarkan berbagai **pelatihan** yang bisa menunjang atau menambah kualitas karyawan

Data di Portal BSDM mohon di Update, **Pelatihan** untuk peningkatan kinerja mohon ditambah. terima kasih.

- Diperlukan banyak variasi **pelatihan** untuk pengembangan diri karyawan

Pelatihan karyawan diperlukan khususnya tenaga pendidik untuk mengarah kepada standar layanan, karena seharusnya antara mahasiswa dan dosen saling mendukung. Dibutuhkan masukkan dari mahasiswa sebagai user kepada provider sehingga bisa berkembang lebih baik lagi.

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

KESEJAHTERAAN

lebih ditingkatkan lagi **kesejahteraan** karyawan

Kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan. Hal itu mudah dinilai dari hal sederhana sekalipun. Misal, apakah asuransi (tunjangan kesehatan) yang sekarang sudah baik ? karena sekarang saja anak dan pasangan tidak termasuk dalam rawat gigi. Kemudian besaran kenaikan gaji baik tahunan maupun antar golongan masih sangat kecil (benchmarking kepada PTS lain nya yang selevel dengan Atma Jaya, apalagi dengan adanya skema bonus). Yang terakhir adalah terkait tipe pegawai seperti apakah yang diinginkan Atma Jaya. (1) Pegawai yang tidak mementingkan kesejahteraan tapi ingin kebebasan waktu. (2) Pegawai yang siap outperform apapun asalkan diberikan kesejahteraan yang baik (3) Pegawai yang memang religius sehingga waktu maupun kesejahteraan tidak masalah karena motifnya pelayanan (4) Pegawai yang memang sudah tidak bisa berkembang sana sini sehingga hanya sekedar bertahan untuk pemasukan. Hal itu perlu diperhatikan, karena tipe-tipe yang berbeda ini harus dibuat aturan main nya dan kembali lagi ke pertanyaan pegawai seperti apa yang Atma Jaya inginkan, kalau ingin kemajuan mungkin atma harus mempertimbangkan memperbanyak yang no 2, namun dengan konsekuensi imbal jasa. Atau no 3 maka perlu dicoba untuk merekrut dari lulusan seminari maupun lingkungan religius. Untuk no 1 dan 4, nampaknya tidak ada harapan untuk kemajuan.

sudah baik mgkn dapat disempurnakan lagi untuk kesejahteraan karyawan. terima kasih

Kesejahteraan karyawan (peningkatan gaji sesuai masa kerja, asuransi kesehatan yg jelas, dan lainnya)

Tingkatkan lagi **kesejahteraan** karyawan. tingkatkan pelayanan yg baik di segala lini. khususnya pelayanan pada mahasiswa, karena pasar kita adalah mahasiswa. semoga Unika Atma Jaya semakin jaya.

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN

SAMPEL ISIAN BEERDASARKAN KELOMPOK

PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN
KOORDINASI ANTAR UNIT
1. Koordinasi antar unit perlu ditingkatkan, 2. BSDM sebaiknya memiliki logbook berkaitan dengan misalnya proses inpassing Dosen, pengajuan update data ke LLDIKTI melalui Sijali / sister dll, sehingga monitoringnya akan lebih mudah.
Apakah para unit atau Biro penyokong kegiatan Fakultas bisa berkoordinasi dengan baik? Semoga dapat ditingkatkan. Salam
adanya koordinasi antar tim/individu dalam biro
koordinasi antar unit perlu ditingkatkan khususnya melayani dosen-dosen baru
Mohon meningkatkan koordinasi dan kerja sama yang baik serta komunikatif antar unit, biro, lembaga, fakultas dan prodi di univ. Mohon merespon dengan cepat apabila ada permintaan bantuan, pertanyaan, maupun kebutuhan prodi/fakultas. Ada beberapa karyawan yang tidak merespon sama sekali ketika dihubungi, padahal perannya penting. Sangat disayangkan sikap seperti ini tidak mewujudkan KUPP.
Perlu meningkatkan koordinasi kerja antara Biro dan Fakultas, karena masih sering tidak ada koordinasi yang jelas.

TABEL ISIAN PERNYATAAN KRITIK DAN SARAN LAINNYA TERDAPAT DALAM FILE PDF TERPISAH....

SARAN DAN KRITIK

01-FEB

-
1. Koordinasi antar unit perlu ditingkatkan, 2. BSDM sebaiknya memiliki logbook berkaitan dengan misalnya proses inpassing Dosen, pengajuan update data ke LLDIKTI melalui Sijali / sister dll, sehingga monitoringnya akan lebih mudah.
CareerPath (Jejang Karir) Tendik perlu disosialisasikan ulang, Grading tendik, kemungkinan pengembangan skill tendik via PTB dan Sertifikasi, khususnya tendik di fakultas.
Fasilitas kerja seperti komputer sudah waktunya d ganti karena sudah lemot
Kenaikan honor koreksi dan tunjangan transport
Mau menerima saran. Bisa lebih objektif melihat karyawan lama dan baru dari segi gaji.mohon di hapuskan sistem pembulatan gaji pada strukturall sehingga banyak yg kegulung gaji nya tapi non job.
Mohon untuk honor koreksi, honor dosen PA, uang transport sudah bisa ditingkatkan disesuaikan dengan inflasi saat ini. Terima kasih
pengurusan reimburse untuk asuransi kesehatan mohon tidak dipersulit
Peningkatan komunikasi dan informasi kerja.
peninjauan kembali asuransi kesehatan, kenaikan tunjangan transpor dan pengawasan ujian
penjelasan terkait jobdesk perlu ditingkatkan untuk proses bisnis yang baik dalam memberikan layanan terhadap pihak eksternal/internal.
peninjauan penerapan dalam pekerjaan terkait dengan keikutsertaan karyawan dalam pelatihan supaya tidak hanya berhenti sebatas ikut pelatihan. memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin mutasi/mengembangkan kinerjanya (misal karyawan yang sudah mengajukan/mendapat sk mutasi tetapi tidak di approve)
Perlu peninjauan kembali aturan karyawan kependidikan yang lebih jelas dan obyektif yaitu terkait peningkatan jenjang karir karyawan (status pangkat/golongan karyawan).
Aturan terkait pengembangan karyawan agar dilakukan dengan baik dan obyektif.
Sarana dan prasara banyak yang perlu diperbaiki, ditambah, mengikuti perkembangan teknologi. Atma Jaya memiliki banyak sistem, mohon disediakan user manual lengkap untuk mempermudah khususnya untuk karyawan, dosen, dan mahasiswa baru. Bisa ditawarkan berbagai pelatihan yang bisa menunjang atau menambah kualitas karyawan
Sarana pendukung kerja diperbaharui dengan peralatan yang baik untuk mendukung kinerja karyawan dalam melayani mahasiswa dan dosen
Sering mengupdate data karyawan atau karyawan yang bersangkutan menginformasikan data terupdate ke BSDM
tidak ada

SARAN DAN KRITIK

02-FIABIKOM

-
Apakah para unit atau Biro penyokong kegiatan Fakultas bisa berkoordinasi dengan baik? Semoga dapat ditingkatkan. Salam
Banyak hal yg bs dilakukan selain survei2 trus
Lebih ditingkatkan lagi pelayanan terhadap mahasiswa
Pembaharuan generasi pekerja
Penentuan transpor ke BSD dibedakan sesuai dg pengajaran. Biaya dr rumah ke BSD 3x bila dibanding dg ke Semanggi. Bila naik kendaraan umum, jeda waktu tidak masuk akal. Mengajar 2.5jam, PP 4 jam bila dg mobil, bila pakai kendaraan umum 6 jam. Belum ambil napas stlh tiba.
Sarpras untuk mahasiswa perlu lebih ditingkatkan
SDM Unika Atma Jaya Jkt terdiri dari berbagai strata pendidikan dan generasi ("baby boomers", generasi x, generasi y), , dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda (juga dlm menjawab penelitian ini).
Setiap ruang kerja sebaiknya ada pintu dan batas dibuat lebih tinggi sehingga privasi lebih terjaga dan yang tidak berkepentingan tidak bisa masuk atau mengintip.
tidak ada
Tidak ada ide
Tidak ada pengaturan untuk apresiasi dan alokasi/pembagian kerja yang rata terhadap karyawan. Update data karyawan terkadang tidak dilakukan walaupun sudah dilaporkan. Feedback sering tidak tersampaikan langsung ke sasaran.
Tunjangan dan fasilitas yang meningkatkan semangat kerja perlu diperhatikan.

03-FPB

1. Terkait sarana kelengkapan kerja: kualitas laptop dosen sangat perlu di-upgrade. Kinerja laptop sangat lambat padahal memori penuh.
2. Terkait penilaian kinerja dosen: Tri Darma: apakah tiap aspek bernilai setara atau memang aspek penelitian bobot nilainya jauh di atas aspek pengajaran dan PKM, sehingga dua aspek yang terakhir ini, meskipun terpenuhi dengan baik, seluruh kinerja dosen tetap tidak dihargai?
3. Semoga ada peningkatan besaran gaji karyawan sesuai dengan semakin tingginya biaya hidup.

adanya koordinasi antar tim/individu dalam biro

Asuransi kesehatan karyawan mngkn perlu ditinjau ulang. BPJS masih blm bisa diharapkan. Tidak masalah jika utk asuransi kesehatan dipotong dari gaji.

Asuransi kesehatan karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan benefitnya.

Asuransi kesehatan perlu dipertimbangkan

Berharap ada 1 printer sharing dalam satu ruang kerja yg terdiri dari bbrp dosen sehingga tdk perlu ke print di sekre.

Berharap diadakan kegiatan penyegaran iman dalam bentuk retreat karyawan.

Berharap setiap karyawan mendapatkan bimb untuk mendukung pengembangan karir selama bekerja di Atma Jaya

Blm ada.

Jam Kerja yg penting 8 jam dan kerjaan beres

Kecepatan sinkronisasi data kadang memakan waktu yang lama.

Kerjasama antar unit perlu ditingkatkan, Cara kerja perlu lebih Kristiani, Unggul, profesional, dan Peduli.

koordinasi antar unit perlu ditingkatkan khususnya melayani dosen-dosen baru

lebih ditingkatkan lagi kesejahteraan karyawan

Mengapa masih ada istilah PK2? Apakah memang masih ada?

Mohon meningkatkan koordinasi dan kerja sama yang baik serta komunikatif antar unit, biro, lembaga, fakultas dan prodi di univ. Mohon merespon dengan cepat apabila ada permintaan bantuan, pertanyaan, maupun kebutuhan prodi/fakultas. Ada beberapa karyawan yang tidak merespon sama sekali ketika dihubungi, padahal perannya penting. Sangat disayangkan sikap seperti ini tidak mewujudkan KUPP.

Pelayanan antar unit terutama yg berkaitan penarikan data perlu banyak diperbaiki. Information flow antar unit perlu diperbaiki.

Penanganan dan pengembangan manusia sebaiknya lebih jd prioritas dlm konteks tata kelola.

Perlu meningkatkan koordinasi kerja antara Biro dan Fakultas, karena masih sering tidak ada koordinasi yang jelas.

Prasana kurang diperhatikan

standar keseluruhan UAJ menurun terlihat dari

1. ketidakseimbangan antara jasmani dan rohani, jam kerja yang panjang (menambahkan perhitungan jam istirahat), sebaiknya jam 8 s.d. jam 16 sudah melelahkan
2. ditambah birokrasi yang kurang tanggap, prosedur yang merepotkan dan melelahkan,
3. produktivitas beberapa unit yang terhambat mulai dari promosi, administrasi akademik s.d. ketenagakerjaan yang fungsinya kurang didukung dengan peningkatan kompetensi yang diperlukan,
4. semakin kurangnya empati terlebih pada senior atau juga pada karyawan/dosen baru,
5. sistem yang baru memakai trial eror pada sistem berjalan dengan high risk yang tanpa kontrol yang diperlukan

Tunjangan kesehatan mohon diperhatikan

Untuk klaim asuransi kesehatan sebaiknya memberi info ke karyawan tentang berapa nominal yang diganti, lama proses klaim (berapa hari kerja), dan bukti pencairannya. Karena selama ini karyawan tidak mendapatkan informasi terkait hal tersebut. Harus meminta secara pribadi. Lebih baik kalau dibuat sistem yang bisa memantau (bisa diakses karyawan) utk hal tersebut.

UNTUK MENGAJI KEMBALI HONOR PENGAWASAN UJIAN AGAR LEBIH MANUSIAWI

Update data dan peningkatan cara komunikasi dan penyampaian informasi

04-FT

Penggunaan Asuransi harusnya lebih mudah

* Biaya transport ditingkatkan

* Penyesuaian ijazah penerima tugas belajar (PTB) tidak harus menunggu terlalu lama (15 tahun)

* Penggunaan Asuransi karyawan lebih mudah

* Perubahn Grade seharusnya diikuti perubahan penghasilan

1) Pada bagian pertanyaan "Penilaian Kinerja Karyawan", sudah 2 tahun terakhir kita tidak lagi menggunakan istilah PK2, melainkan istilah RKP atau KPI, jadi alangkah baiknya Kuosioner ini juga dapat disesuaikan mengikuti perkembangan Atma Jaya; 2) Pada Kuosioner yang ditujukan untuk Dosen/Pendidik, maka pertanyaan terkait "Rotasi/Mutasi" Karyawan menjadi kurang relevan; 3) Pada Kuosioner yang ditujukan untuk Dosen/Pendidik, maka pertanyaan terkait "Pengaturan waktu pembayaran lembur" menjadi kurang relevan; 4) Pada Kuosioner yang ditujukan untuk Dosen/Pendidik, maka alangkah baiknya pada bagian pertanyaan "Pengembangan Karyawan" terdapat pertanyaan yang terkait proses pengurusan Jabatan Akademik, Kepangkatan, dan upaya strategis meng-empower Dosen menuju Guru Besar.

Apabila Data presensi hilang saya sarankan untuk jangan "mengurangi" tunjangan transport karyawan, lebih baik perbaikan sistem dan crosscheck dengan atasan karyawan lebih baik

Asuransi kesehatan mhn di ada kan lagi

Beri teladan contoh jgn hanya himbauan

Dalam melayani pendidik atau sebaliknya hendaknya dilakukan secara profesional

Durasi penyelesaian sering tidak pasti dan tidak jelas untuk pekerjaan adm spt pengajuan², surat permohonan, yang sifatnya lintas unit s.d ke Univ (Rektorat, Marketing, BAA, BSDM, dll)

Jaminan Kesehatan seperti dahulu menggunakan Asuransi perlu di berlakukan lagi karena dengan sistem yang sekarang masih kurang, dimana karyawan dituntut untuk selalu prima dalam bekerja sehingga karyawan terkadang memilih untuk menahan sakit karena tidak ada biaya.

Kerja sama antar karyawan terutama dosen.

Kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan. Hal itu mudah dinilai dari hal sederhana sekalipun. Misal, apakah asuransi (tunjangan kesehatan) yang sekarang sudah baik ? karena sekarang saja anak dan pasangan tidak termasuk dalam rawat gigi. Kemudian besaran kenaikan gaji baik tahunan maupun antar golongan masih sangat kecil (benchmarking kepada PTS lain nya yang selevel dengan Atma Jaya, apalagi dengan adanya skema bonus). Yang terakhir adalah terkait tipe pegawai seperti apakah yang diinginkan Atma Jaya. (1) Pegawai yang tidak mementingkan kesejahteraan tapi ingin kebebasan waktu. (2) Pegawai yang siap outperform apapun asalkan diberikan kesejahteraan yang baik (3) Pegawai yang memang religius sehingga waktu maupun kesejahteraan tidak masalah karena motifnya pelayanan (4) Pegawai yang memang sudah tidak bisa berkembang sana sini sehingga hanya sekedar bertahan untuk pemasukan. Hal itu perlu diperhatikan, karena tipe-tipe yang berbeda ini harus dibuat aturan main nya dan kembali lagi ke pertanyaan pegawai seperti apa yang Atma Jaya inginkan, kalau ingin kemajuan mungkin atma harus mempertimbangkan memperbanyak yang no 2, namun dengan konsekuensi imbal jasa. Atau no 3 maka perlu dicoba untuk merekrut dari lulusan seminari maupun lingkungan religius. Untuk no 1 dan 4, nampaknya tidak ada harapan untuk kemajuan.

Kesejahteraan karyawan

Sistem yang ada saat ini sangat membantu untuk mengarsipkan data dosen, namun untuk peningkatan kedepan mohon untuk dirancang sistem yang dapat terintegrasi dengan aplikasi pihak ke-3 (contohnya: aplikasi sister). Terima kasih

sudah baik mgkn dapat disempurnakan lagi untuk kesejahteraan karyawan. terima kasih

tidak ada

Tingkatkan koordinasi antar unit dan kejelasan layanan

Update/pemutahiran Data/Dokumen, Sosialisasi dan Kelengkapan Update Aturan dan Kebijakan Baru (Reminder)

04-FT = LANJUTAN

Komunikasi dan mentorship yang lebih jelas ke dosen terutama yang baru
koordinasi antar unit banyak yang perlu ditingkatkan, regenerasi karyawan diperhatikan, pembagian beban kerja yang lebih merata/sesuai fungsi nya
Koordinasi antar unit -utamanya pelayanan mahasiswa baru/intake perlu ditingkatkan. Banyak keluhan mahasiswa baru merasa dilempar sana-sini terkait pelayanan dan informasi
koordinasi antar unit, dan masing-masing unit mau belajar dan merendahkan hati
Layanan kepada mahasiswa perlu segera diperbaiki dan perlu dukungan dari segenap staf pendidik dan kependidikan. Secara pribadi, welfare bukan hanya terkait masalah pendapatan saja, tetapi termasuk asuransi kesehatan yang semakin menurun dibandingkan beberapa tahun yang lalu
Lebih diperbaiki semua
Maju Terus UAJ
Mohon lebih diperhatikan peningkatan gaji dan tunjangan
No Coment (Cos Klo Comen Merasa Sama Saja)
Pemetaan tenaga pendidik baru mohon dapat diperbaiki bukan hanya dari jumlah mahasiswa tapi dari beban kerja dosen di prodi
Penanganan Layanan semakin ditingkatkan
Perbanyak lift yg beroperasi
perlu ditambah kecepatan internet dan juga tunjangan transpot
Perlu komunikasi antar unit yg lebih baik.
Perlu profesional.lagi
Sebaiknya asuransi kesehatan diadakan kembali
Secare berkala melakukan prses mengingatkan terkait kebijakan BSDM yang baru

05-FH

-
(1) Gaji pegawai baru harusnya lebih rendah dari pegawai lama (2) jika dibutuhkan kerja lembur ya harus dibayar (3) mengajar di luar jam kerja harusnya dibayar
Data di Portal BSDM mohon di Update, Pelatihan untuk peningkatan kinerja mohon ditambah. terima kasih.
Fasilitas sarana tingkatkan lg
Lebih baik lagi
Luasan ruang dosen (kubik) mhn dipertimbangkn unt bs lbh luas
none
Terus dikembangkan
tidak ada
tingkatkan kualitas respon terhadap kebutuhan fakultas
Tingkatkan lagi sarana komunikasi antar karyawan pendidik dan kependidikan agar tidak terjadi kesenjangan.
tunjangan kesehatan, trasnport, kemutakhiran data karyawan perlu ditingkatkan
Yang sudah baik, tingkatkan terus

06-FKIK

(Diperlukan banyak variasi pelatihan untuk pengembangan diri karyawan

Adanya tenaga administrasi yang dapat membantu Departemen

Buat FGD. Sesuaikan Sekata dgn database Sister. SDM harus buka cabang di kampus lain selain semanggi.

Diperlukan adanya staf administrasi, minimal 1 admin untuk beberapa departemen, agar dapat bekerja lebih produktif, bukan hanya lama di administratif. Terima kasih sebelumnya.

good

info yang berkaitan dengan aturan agak sulit dicari mohon diberikan dalam folder khusus. terima kasih

kelengkapan sarana kerja perlu diperbarui demi menciptakan efisiensi dalam menjalankan tugas

Kesejahteraan karyawan (peningkatan gaji sesuai masa kerja, asuransi kesehatan yg jelas, dan lainnya)

Lebih ditingkatkan lagi

Monev dan feedback

Pelatihan karyawan diperlukan khususnya tenaga pendidik untuk mengarah kepada standar layanan, karena seharusnya antara mahasiswa dan dosen saling mendukung.

Dibutuhkan masukkan dari mahasiswa sebagai user kepada provider sehingga bisa berkembang lebih baik lagi.

pelayanan terkait surat menyurat lebih ditingkatkan, perhitungan grade gaji yg berdampak pada gaji mhn di perhatikan dgn baik.

pengaturan SDM merupakan ujung tombak keberhasilan manajemen. tolong pengaturan grade tendik dapat disesuaikan sudah dari 2020 tidak ada kenaikan golongan atau grade bagi tendik. mohon dapat diperjuangkan

Peningkatan gaji & asuransi kshtn mhn dpt diperhatikan & ditingkatkan, pengaturan trnsport mngkn dpt disesuaikan dgn domisili.

Sarana ruang kerja untuk menunjang kegiatan bekerja

--07-FP

Data karyawan lbh mudah diakses

Informasi peraturan karyawan, terkait peningkatan upah dikarenakan kemampuan/prestasi

Kebutuhan akan otomasi kerja

Keterbukaan (transparency), Akuntabilitas (accountability), Pertanggungjawaban (responsibility),

Lebih ditingkatkan lagi penyimpanan datanya

Memulai

Mohon mengadakan program pengembangan soft skills yang benar-benar memiliki manfaat optimal untu dilaksanakan di tempat kerja masing-masing

Perbaiki sistem pendukung (IT, tendik) shg dosen dapat fokus pada tugas utama (tridarma) tidak terjebak pada hal administrasi

Perlu tingkatkan koordinasi kerja antar unit di UAJ.

perlunya peningkatan update data base karyawan dan transparansi penilaian karyawan.

seluruh sistem di atma perlu dievaluasi kembali saat ini

Sinkronisasi data karyawan pd unit kerja dan BSDM ditata kembali.

Sudah baik

transaparan dan profesional itu penting

08-FTB

Asuransi diadakan lagi jangan sistem reimbust

Data kan sudah ada tu, bisa diliat dari situ sebenarnya dari tempat tinggal, usia, gaji, gak usah isi2 lalu hanya ditumpok

Di tingkatkan

Diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diperlukan, input lembur yang sering kali sulit karena hanya bisa diinput pada hari lembur, jam kerja yang lebih bisa dicatat, tidak hanya jam kerja yang kurang.

Efektivitas dan pendampingan setelah pelatihan mohon dapat ditingkatkan

integrasi data sdm yang paripurna dengan sistem Sekata

Kegiatan keakraban karyawan tidak bisa diikuti oleh semua anggota karyawan karena pelaksanaan di jam kerja. Pelatihan yang meningkatkan skill penggunaan fasilitas di tempat kerja masih sangat kurang.

Kesejahteraan karyawan perlu ditinjau lagi, dulu bisa mengcover rawat Gigi anak, sekarang tidak.

Koordinasi antar unit sudah berjalan tapi masih perlu ditingkatkan

Mohon lebih disosialisasikan siapa saja di BSDM yang menghandle baik absensi, Kesehatan dan juga bagian lainnya sehingga mudah bagi karyawan unit lain.

Mohon untuk setiap masukan dari karyawan dapat ditindaklanjuti, yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan lagi, yang masih kurang dapat diperbaiki

N/A

Penjelasan detail tentang sarana/fasilitas ke karyawan baru baik secara online atau offline (tertulis).

Perlu ada unit pusat data dan analisis yang menjalankan dan pelihara portal data universitas. Semua data dari unit wajib repositori di pusat data univ.

Perlu ditingkatkan

semoga diberi kesempatan untuk pengembangan diri dengan diikutsertakan dalam training yang membangun, adanya kenaikan gaji berdasarkan performance (tidak hanya berdasarkan inflasi), adanya kesamaan peraturan/kebijakan misalnya terkait kegiatan karyawan, kenapa ada unit lain yang bisa menghentikan kegiatan rutinnnya untuk mengikuti acara keakraban sementara di tempat saya kita karyawan diminta untuk stay di tempat.

SK terkait kepegawaian dilengkapi di dokumen internal

Sudah baik

supaya data lebih update dan memanfaatkan sistem IT yang sudah ada

Tingkatkan kesejahteraan karyawan

Tingkatkan terus

Tingkatkan terus supaya lebih baik lg

SARAN DAN KRITIK

Dari Biro, Unit, Lembaga lainnya dapat dilihat dalam file PDF terpisah



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU