

LAPORAN SURVEY KEPUASAN LAYANAN

TAHUN 2021

SURVEY KEPUASAN PELANGGAN

**KEPUASAN KARYAWAN
AKAN TATA KELOLA SDM
Tahun 2021**

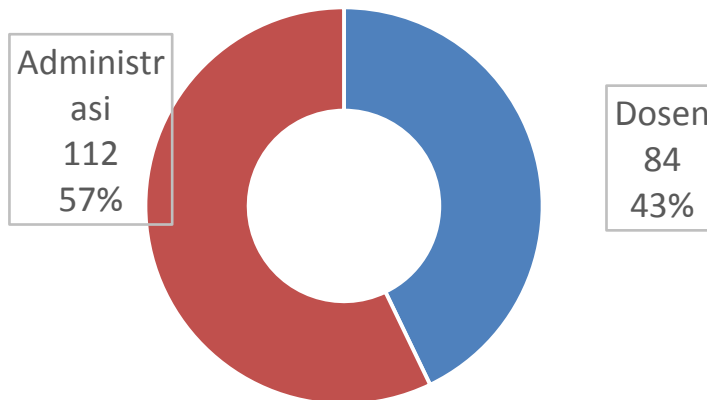
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU



UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA
ATMA JAYA
Tepercaya Kualitas Lulusannya

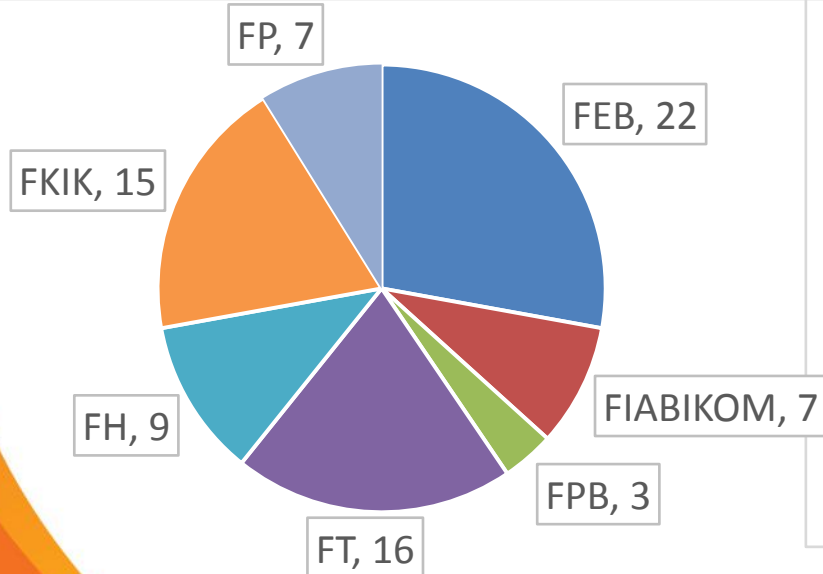
PENDAHULUAN

1. Tujuan untuk menganalisis sejauh mana layanan kepada karyawan telah memenuhi kebutuhan dan ekspektasi mereka.
2. Survey dilakukan pada 1 Mei – 30 Juni 2021 dan 1 - 15 Agustus 2021 secara online.
3. Skor untuk survey adalah 0 sampai 5, dimana yang ditargetkan dalam rencana strategis adalah minimal 3.
4. Data diolah diperoleh dari 196 responden, dengan komposisi sebagai berikut:

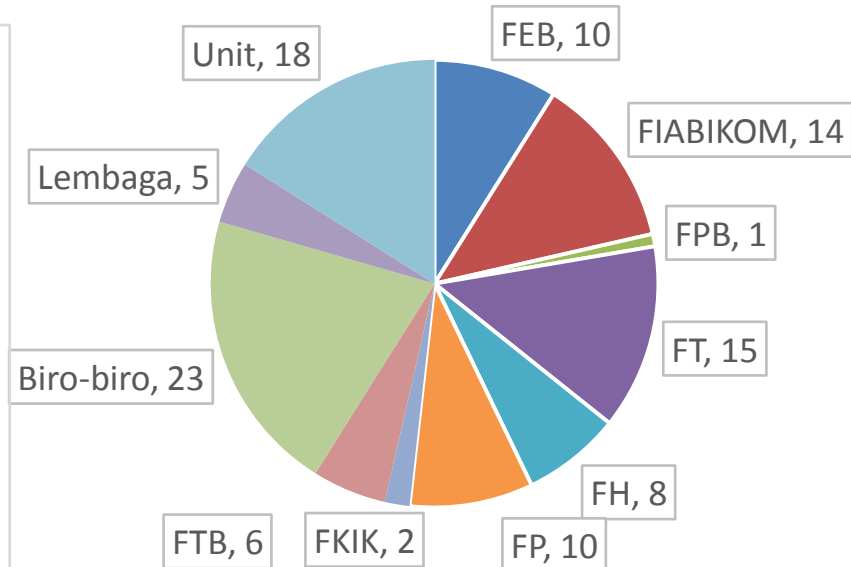


KOMPOSISI SAMPEL SURVEY

N Dosen = 84

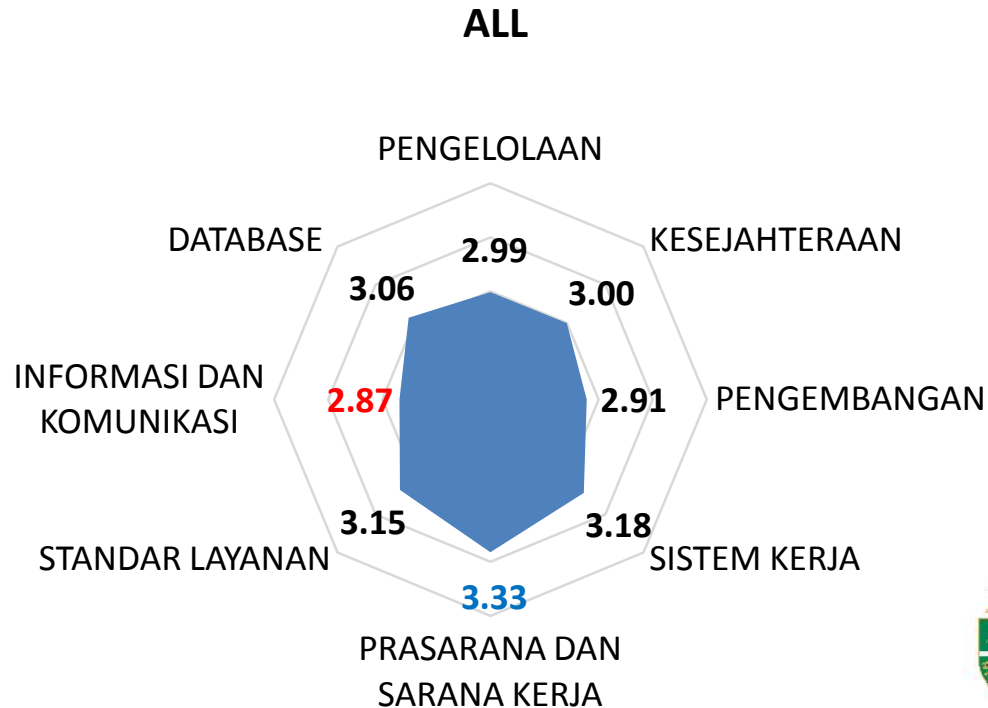


N Tenaga Kependidikan = 112



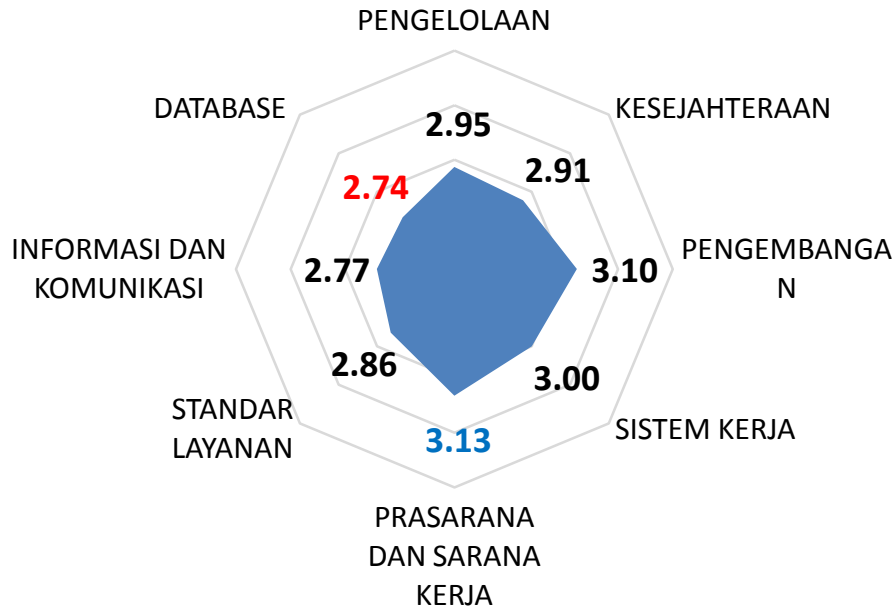
KEPUASAN KARYAWAN SECARA MENYELURUH 2021

Rata-rata kepuasan karyawan: 3,06

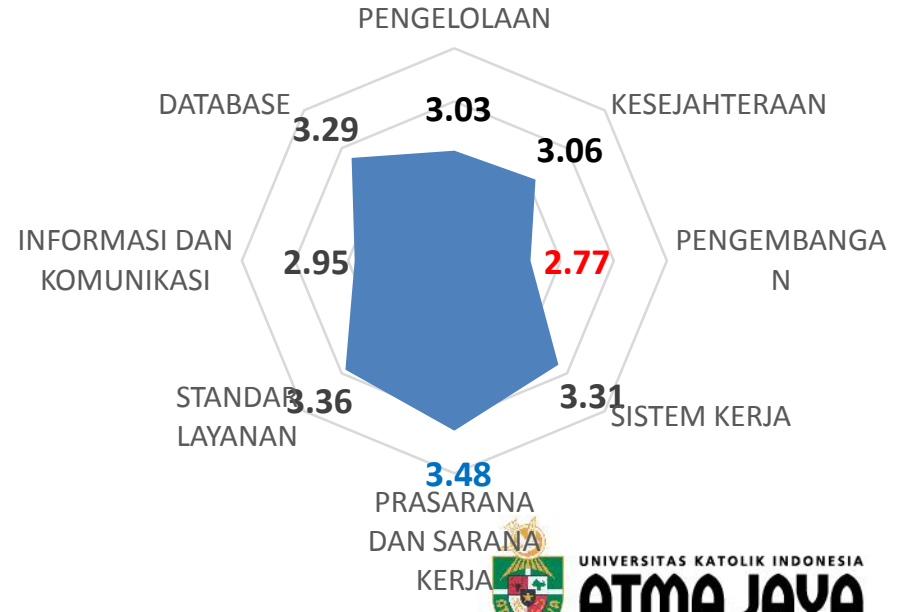


KEPUASAN MASING MASING KELOMPOK 2021

Rata-rata kepuasan tenaga Dosen: 2,93

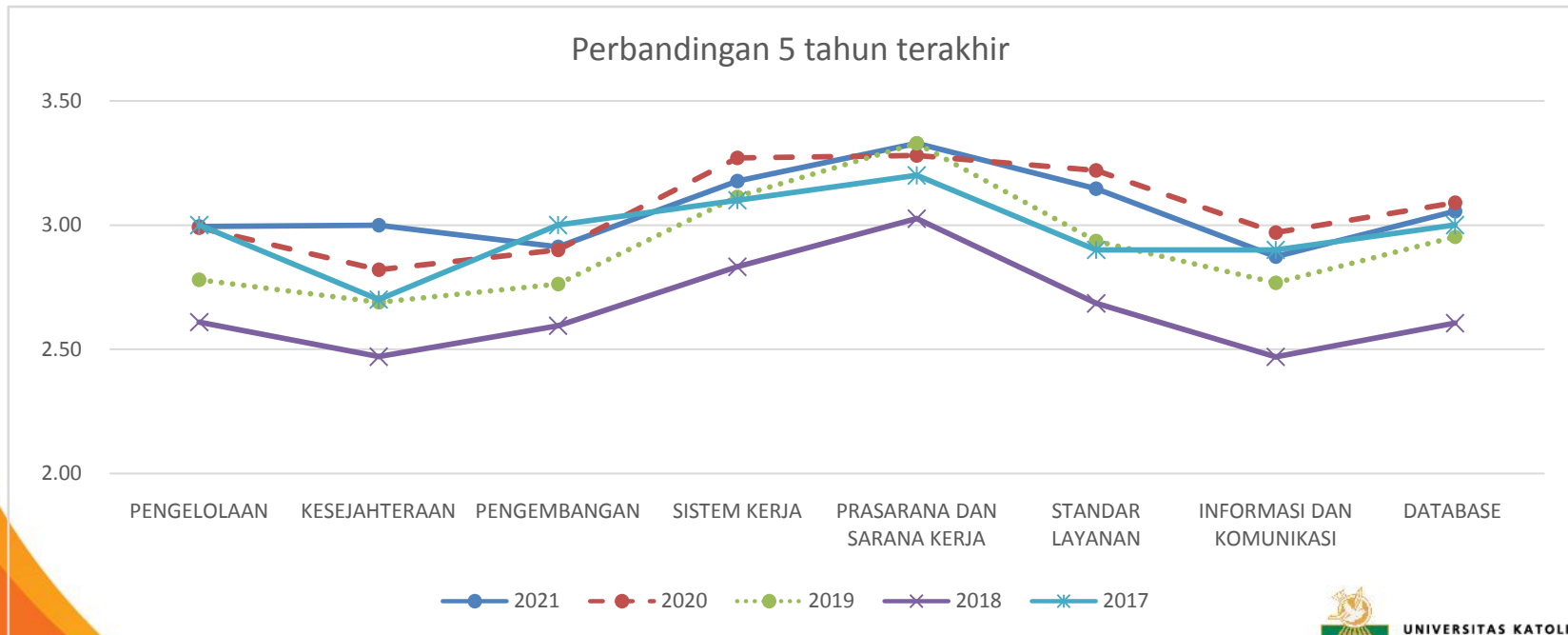


Rata-rata kepuasan Kependidikan: 3,16



PERBANDINGAN KEPUASAN KARYAWAN 5 TAHUN TERAKHIR

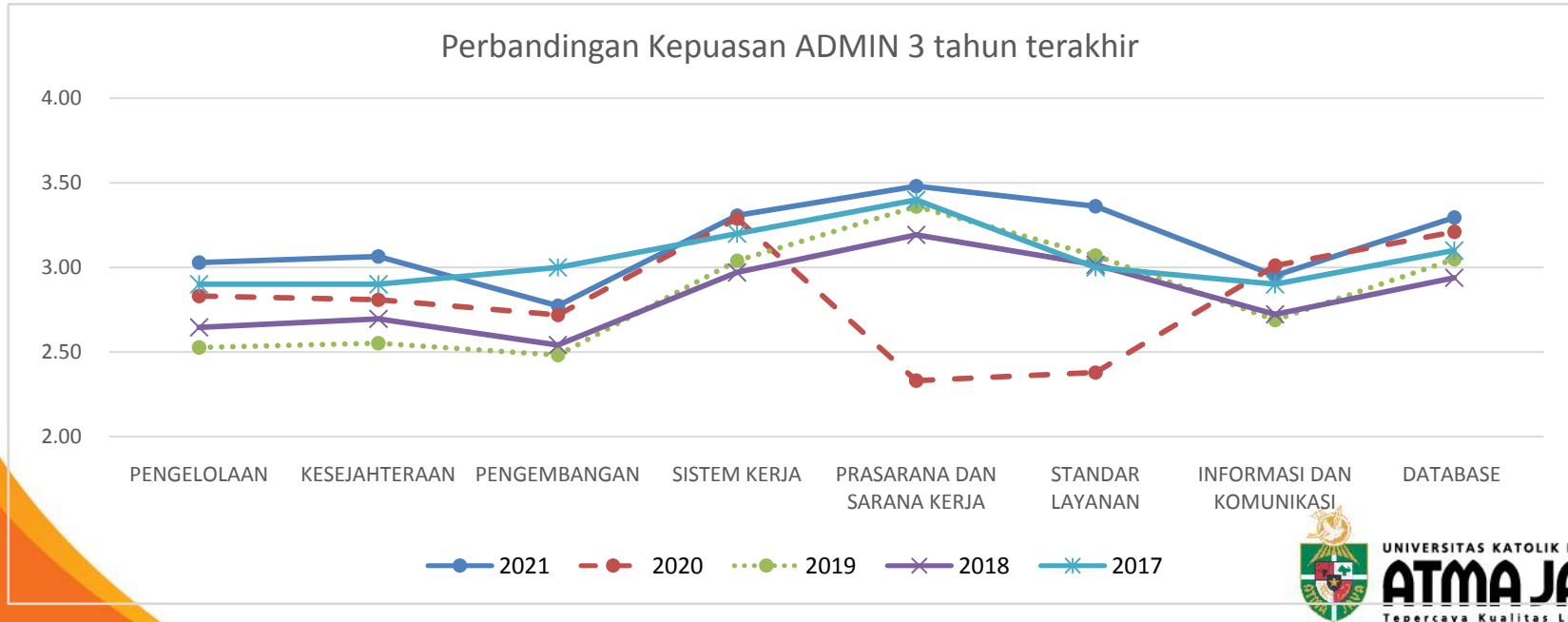
Rata-rata kepuasan 2017: 2,98; 2018: 2,66, 2019: 2,92, 2020: 3,07, 2021: 3.06



Rata –rata Kepuasan seluruh karyawan di tahun 2020 Meningkat, dan pada pada tahun 2021 kembali menurun.

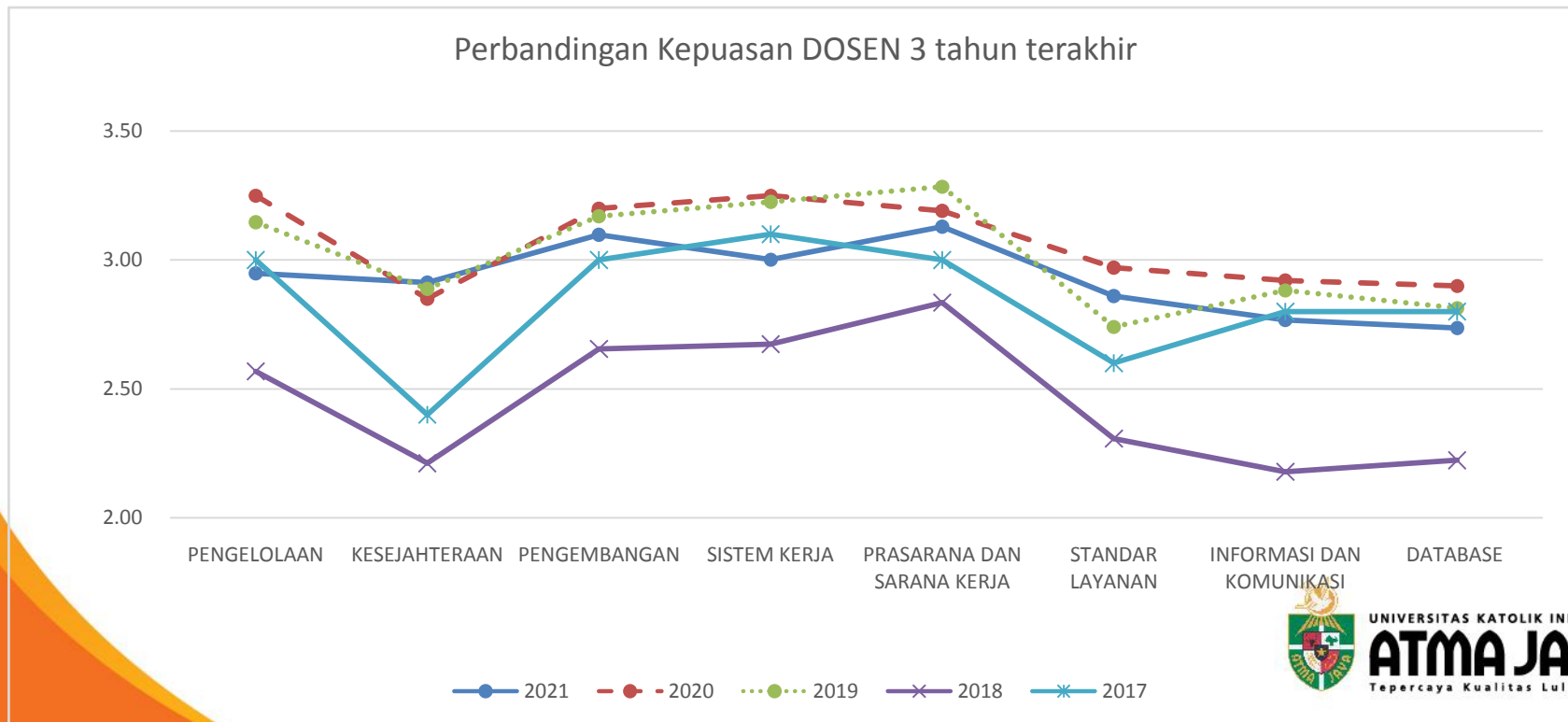
PERBANDINGAN KEPUASAN KARYAWAN ADMINISTRASI 5 TAHUN TERAKHIR

Rata-rata kepuasan 2017: 3,05, 2018: 2,84, 2019:2,85, 2020: 3,07 dan 2021: 3,16

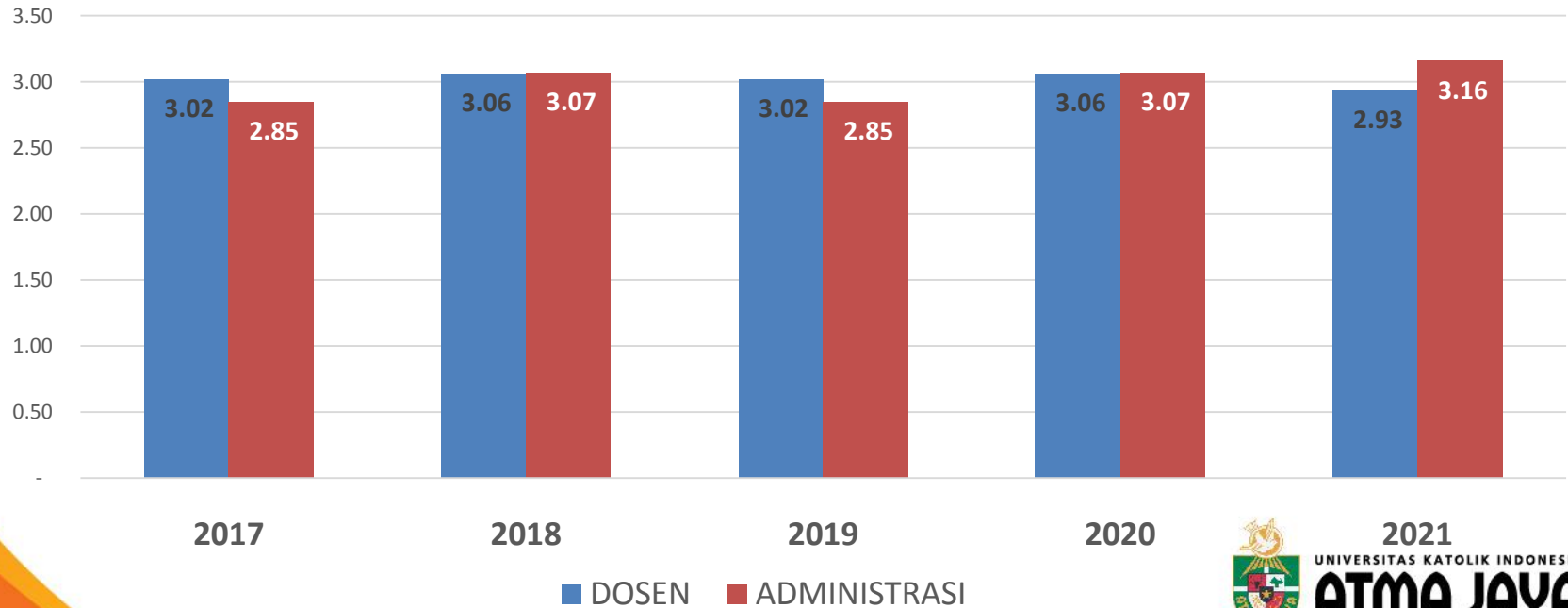


PERBANDINGAN KEPUASAN DOSEN 5 TAHUN TERAKHIR

Rata-rata kepuasan 2017: 2,84, 2018: 2,46, 2019:3,02, 2020: 3,06 dan 2021: 2,93



PERBANDINGAN RATA-RATA KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA 5 TAHUN TERAKHIR



Tabel Prosentase tingkat Kepuasan Responden

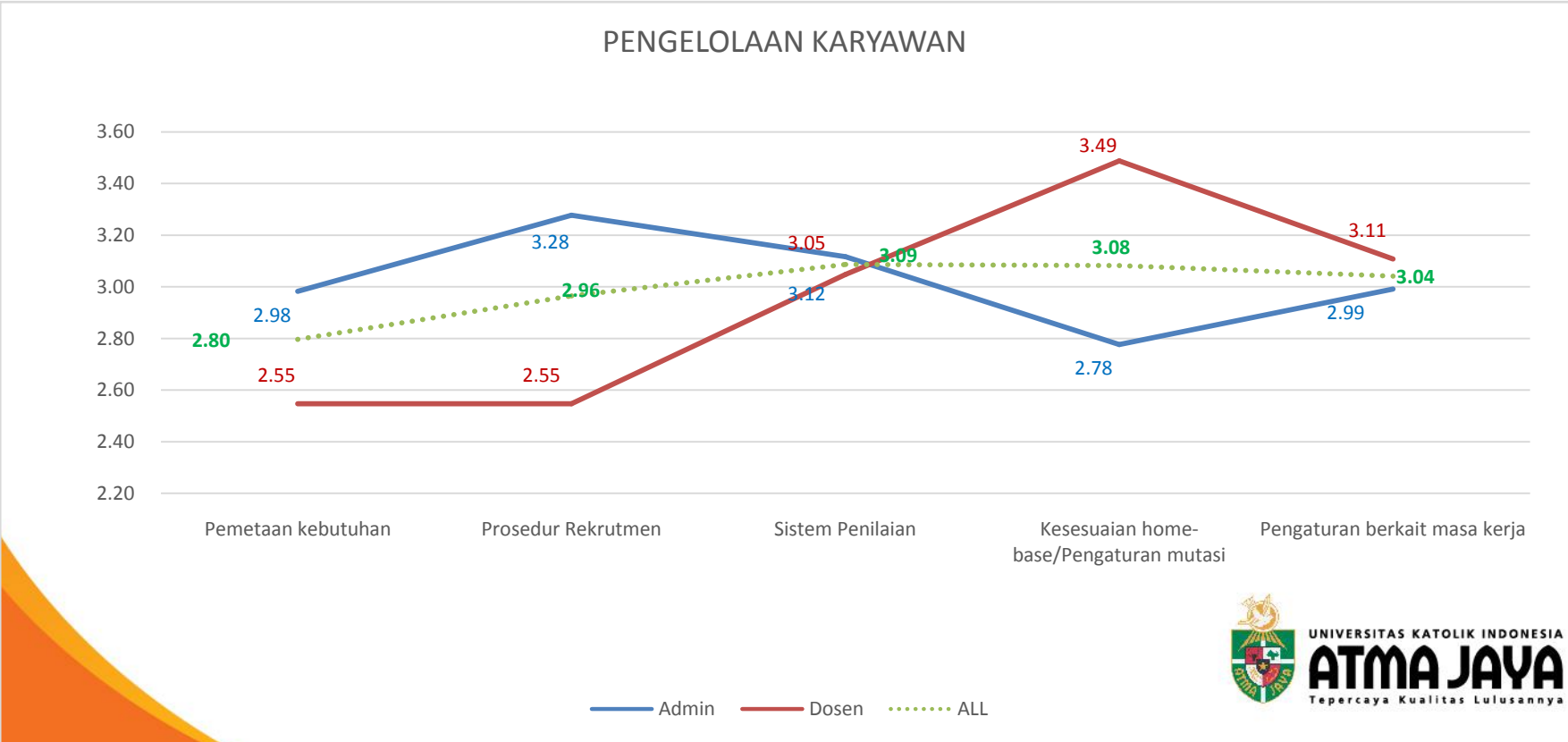
Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas			Puas --->	
		0	1	2	3	4
Pengelolaan Karyawan		2.9%	12.5%	19.5%	30.0%	35.1%
Kesejahteraan Karyawan		4.5%	13.8%	17.4%	31.2%	33.1%
Pengembangan Karyawan		4.1%	13.6%	17.4%	32.9%	32.1%
Sistem Kerja		2.1%	10.6%	15.8%	30.8%	40.7%
Sarana dan Prasarana Kerja		4.5%	9.2%	12.7%	28.7%	44.9%
Standar Layanan		2.9%	9.8%	18.1%	32.4%	36.8%
Informasi dan Komunikasi		5.6%	13.3%	18.3%	33.7%	29.1%
Database Karyawan		4.2%	10.1%	18.3%	31.7%	35.7%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Pengelolaan Karyawan		15.4%	19.5%	65.1%
Kesejahteraan Karyawan		18.3%	17.4%	64.3%
Pengembangan Karyawan		17.7%	17.4%	65.0%
Sistem Kerja		12.7%	15.8%	71.5%
Sarana dan Prasarana Kerja		13.7%	12.7%	73.6%
Standar Layanan		12.7%	18.1%	69.2%
Informasi dan Komunikasi		18.8%	18.3%	62.8%
Database Karyawan		14.4%	18.3%	67.4%

Uraian Tabel Prosentase tingkat Kepuasan Responden

- Dari tabel prosentase diatas point survey terdiri dari skala 0 – 4, dan agar hasil dapat terlihat menjadi lebih jelas, maka kami kelompokkan menjadi menjadi 3 kelompok yaitu:
 - **0 dan 1 : TIDAK PUAS;**
 - 2 : CUKUP ;
 - **3 dan 4 : PUAS**
- Dari tabel warna prosentase kolom **PUAS** diambil **prosentase terendah** dan kolom **TIDAK PUAS** diambil dari **prosentase tertinggi**
- Dari tabel diatas tampak warna prioritas permasalahan yang harus ditangani dari seluruh Universitas terlihat pada **variabel Kesejahteraan Karyawan, Pengembangan Karyawan serta informasi dan komunikasi**
- **Tabel Data prosentase beserta detailnya untuk Kependidikan dan Dosen** terlampir dalam bentuk Soffice pdf.

PENGELOLAAN KARYAWAN



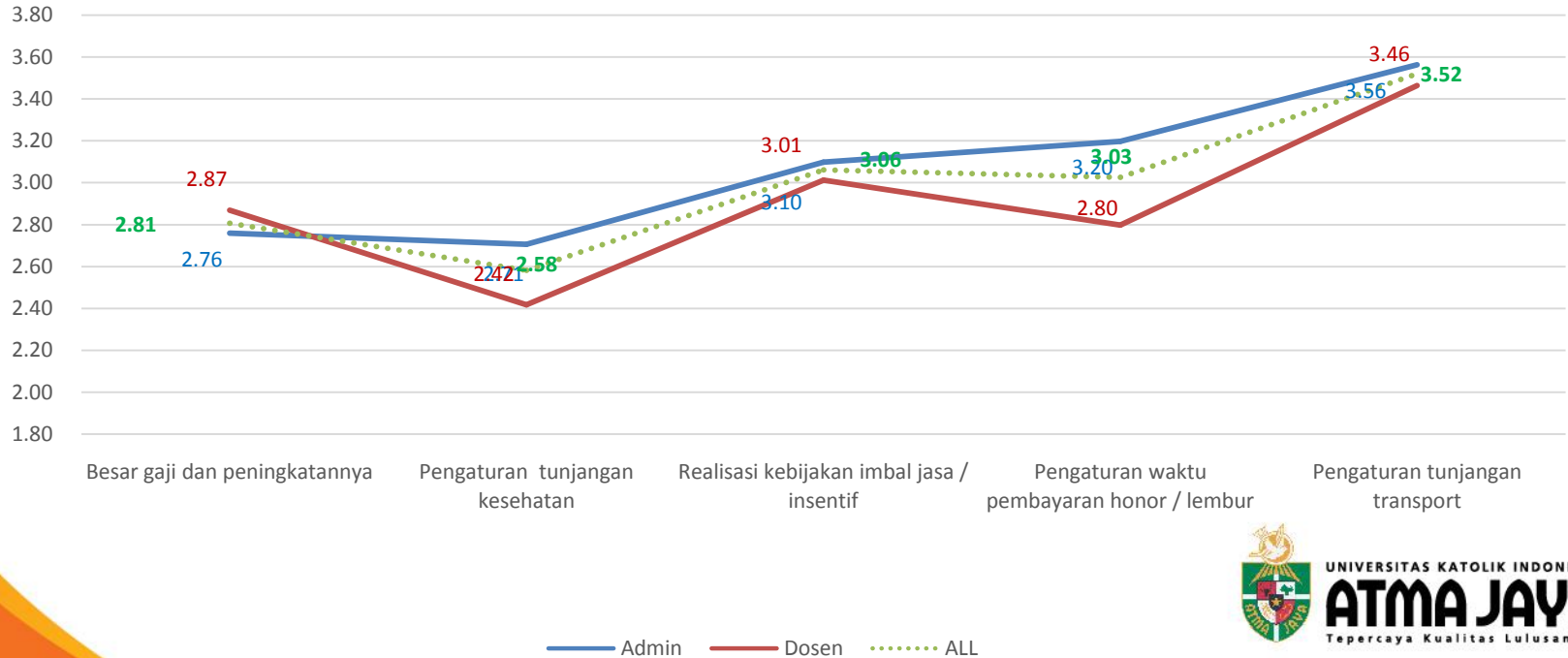
**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas			Puas --->	
		0	1	2	3	4
Pengelolaan Karyawan						
Pemetaan kebutuhan		4.3%	16.8%	18.4%	29.2%	31.4%
Prosedur Rekrutmen		3.3%	11.0%	22.0%	29.1%	34.6%
Sistem Penilaian		2.2%	10.1%	20.2%	30.9%	36.5%
Kesesuaian home-base/Pengaturan mutasi		3.4%	11.4%	17.1%	32.6%	35.4%
Pengaturan berkait masa kerja		1.1%	13.3%	19.9%	28.2%	37.6%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Pengelolaan Karyawan				
Pemetaan kebutuhan		21.1%	18.4%	60.5%
Prosedur Rekrutmen		14.3%	22.0%	63.7%
Sistem Penilaian		12.4%	20.2%	67.4%
Kesesuaian home-base/Pengaturan mutasi		14.9%	17.1%	68.0%
Pengaturan berkait masa kerja		14.4%	19.9%	65.7%

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

KESEJAHTERAAN KARYAWAN



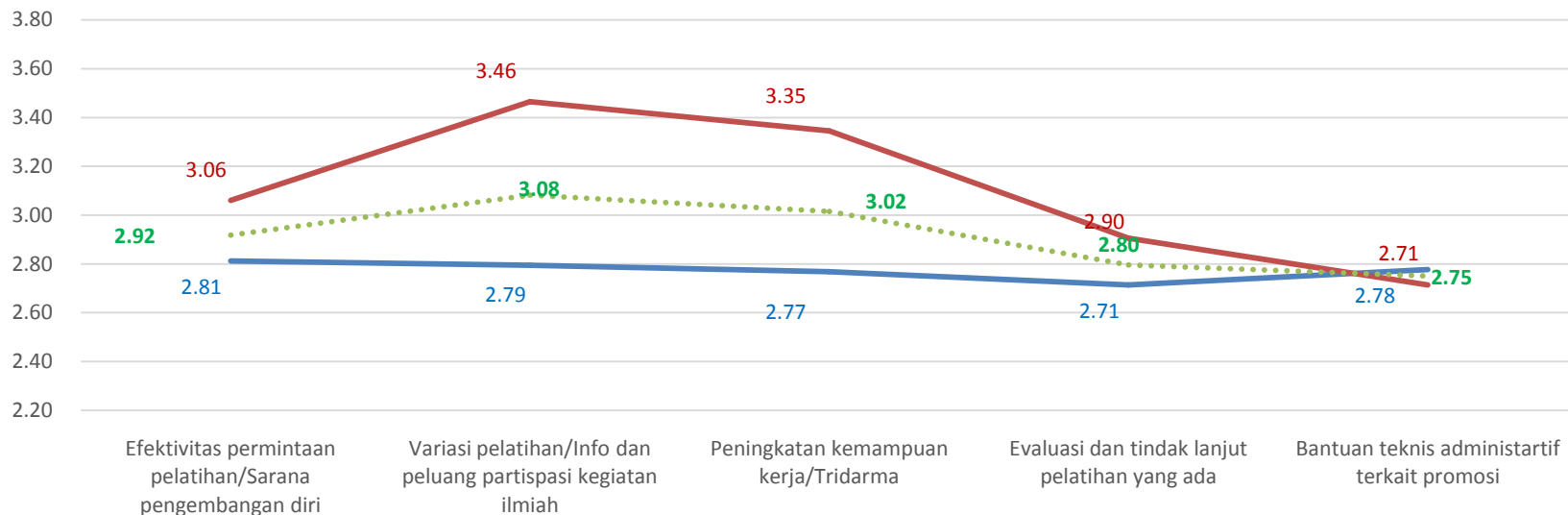
**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas			Puas --->	
		0	1	2	3	4
Kesejahteraan Karyawan						
Besar gaji dan peningkatannya		2.7%	18.9%	14.6%	35.7%	28.1%
Pengaturan tunjangan kesehatan		8.8%	16.0%	24.3%	29.8%	21.0%
Realisasi kebijakan imbal jasa / insentif		2.9%	14.9%	14.9%	31.4%	36.0%
Pengaturan waktu pembayaran honor / lembur		7.5%	9.8%	16.7%	29.9%	36.2%
Pengaturan tunjangan transport		0.7%	9.3%	16.7%	29.3%	44.0%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Kesejahteraan Karyawan				
Besar gaji dan peningkatannya		21.6%	14.6%	63.8%
Pengaturan tunjangan kesehatan		24.9%	24.3%	50.8%
Realisasi kebijakan imbal jasa / insentif		17.7%	14.9%	67.4%
Pengaturan waktu pembayaran honor / lembur		17.2%	16.7%	66.1%
Pengaturan tunjangan transport		10.0%	16.7%	73.3%

PENGEMBANGAN KARYAWAN

PENGEMBANGAN KARYAWAN



— Admin — Dosen ALL

**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

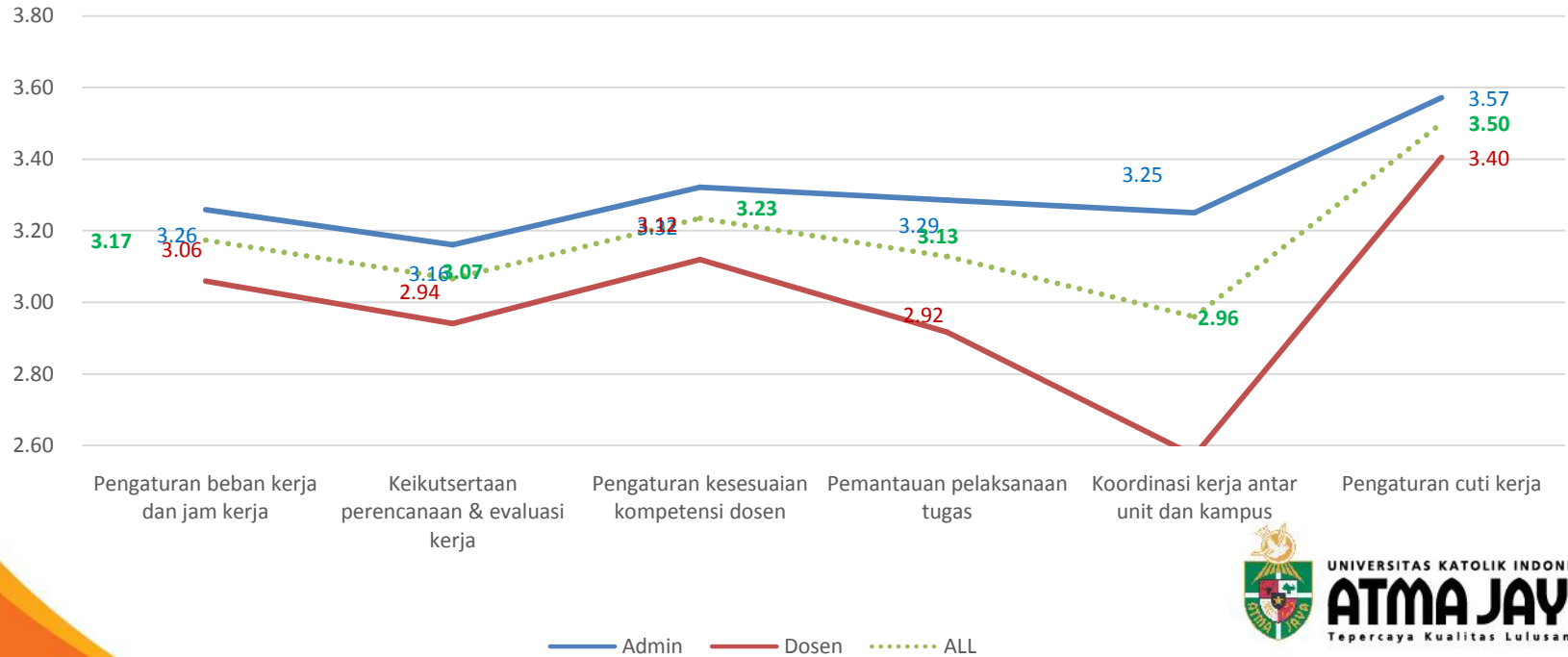
Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas		Puas --->		
		0	1	2	3	4
Pengembangan Karyawan						
Efektivitas permintaan pelatihan/Sarana pengembangan diri		3.3%	13.7%	17.5%	33.9%	31.7%
Variasi pelatihan/Info dan peluang partisipasi kegiatan ilmiah		3.5%	12.1%	17.9%	31.2%	35.3%
Peningkatan kemampuan kerja/Tridarma		3.9%	12.7%	14.4%	32.6%	36.5%
Evaluasi dan tindak lanjut pelatihan yang ada		4.3%	16.1%	16.7%	33.3%	29.6%
Bantuan teknis administartif terkait promosi		5.3%	13.4%	20.3%	33.7%	27.3%

TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Pengembangan Karyawan				
Efektivitas permintaan pelatihan/Sarana pengembangan diri		16.9%	17.5%	65.6%
Variasi pelatihan/Info dan peluang partisipasi kegiatan ilmiah		15.6%	17.9%	66.5%
Peningkatan kemampuan kerja/Tridarma		16.6%	14.4%	69.1%
Evaluasi dan tindak lanjut pelatihan yang ada		20.4%	16.7%	62.9%
Bantuan teknis administartif terkait promosi		18.7%	20.3%	61.0%

SISTEM KERJA

SISTEM KERJA



**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas		Puas --->		
		0	1	2	3	4
Sistem Kerja						
Pengaturan beban kerja dan jam kerja		0.6%	12.4%	14.7%	33.3%	39.0%
Keikutsertaan perencanaan & evaluasi kerja		1.1%	13.6%	16.9%	35.0%	33.3%
Pengaturan kesesuaian kompetensi dosen		3.4%	8.6%	14.3%	29.7%	44.0%
Pemantauan pelaksanaan tugas		1.6%	10.9%	14.8%	31.7%	41.0%
Koordinasi kerja antar unit dan kampus		5.0%	11.1%	20.0%	28.9%	35.0%
Pengaturan cuti kerja		0.6%	7.3%	13.9%	26.1%	52.1%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Sistem Kerja				
Pengaturan beban kerja dan jam kerja		13.0%	14.7%	72.3%
Keikutsertaan perencanaan & evaluasi kerja		14.7%	16.9%	68.4%
Pengaturan kesesuaian kompetensi dosen		12.0%	14.3%	73.7%
Pemantauan pelaksanaan tugas		12.6%	14.8%	72.7%
Koordinasi kerja antar unit dan kampus		16.1%	20.0%	63.9%
Pengaturan cuti kerja		7.9%	13.9%	78.2%

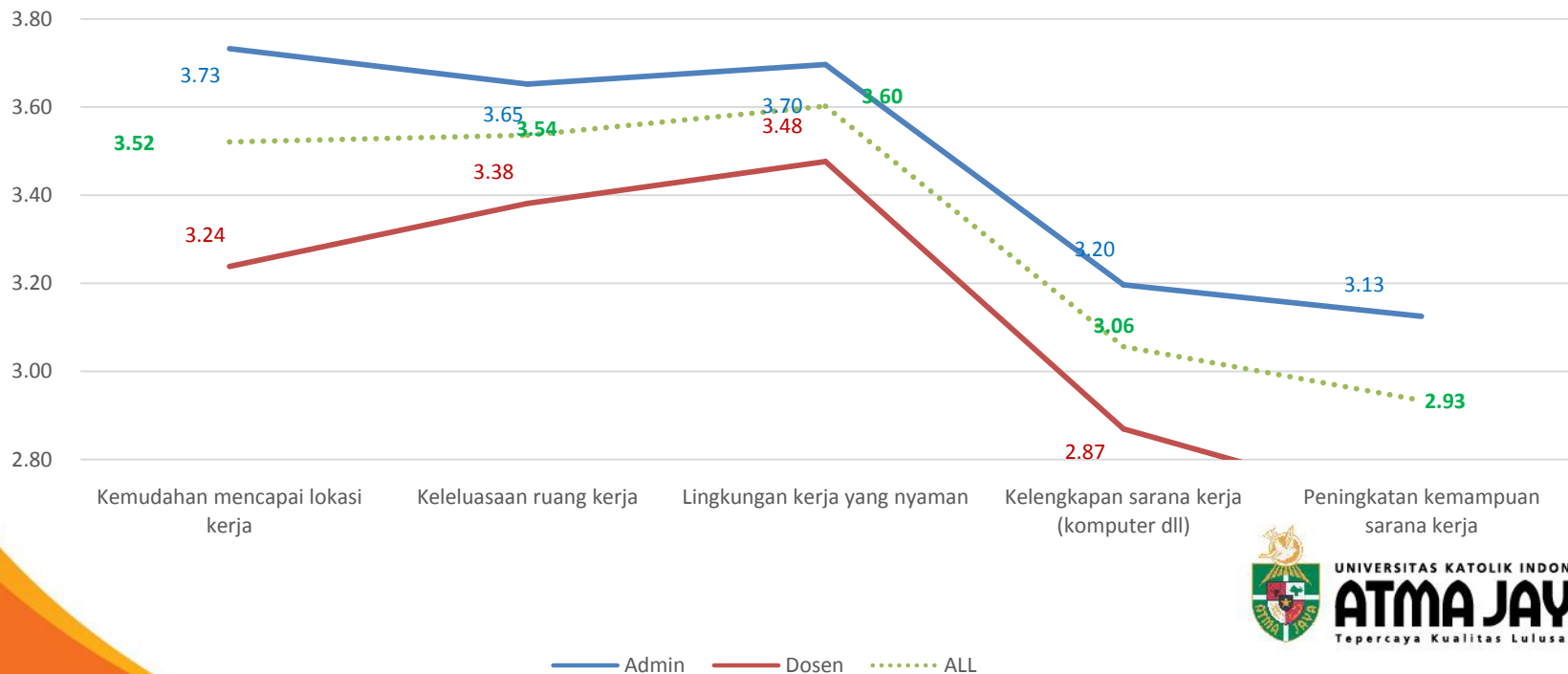
UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA



ATMA JAYA
Tepercaya Kualitas Lulusannya

SARANA DAN PRASARANA

SARANA DAN PRASARANA



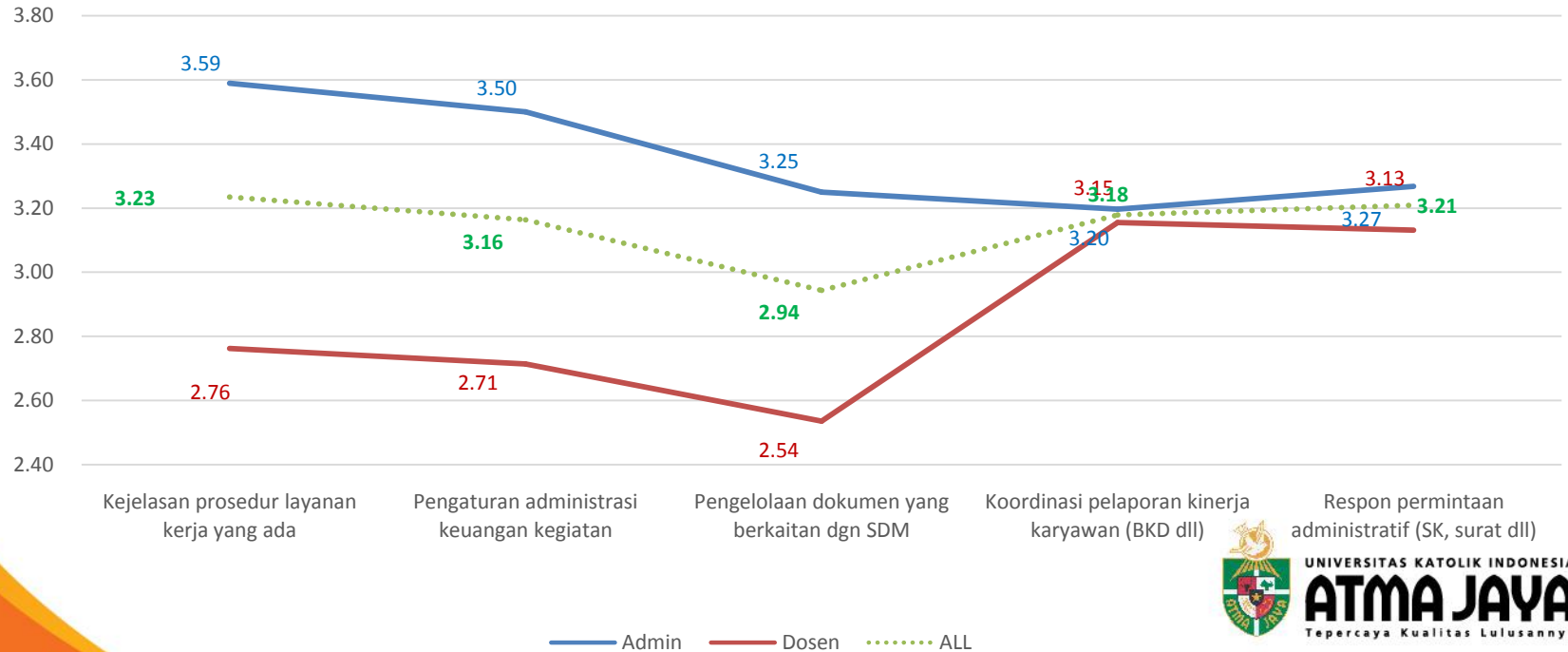
TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas		Puas --->		
		0	1	2	3	4
Sarana dan Prasarana Kerja						
Kemudahan mencapai lokasi kerja		1.3%	9.0%	14.2%	26.5%	49.0%
Keleluasaan ruang kerja		3.1%	6.1%	8.6%	28.2%	54.0%
Lingkungan kerja yang nyaman		1.3%	7.7%	8.4%	31.6%	51.0%
Kelengkapan sarana kerja (komputer dll)		8.4%	13.3%	14.5%	27.1%	36.7%
Peningkatan kemampuan sarana kerja		8.5%	9.6%	18.1%	29.9%	33.9%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Sarana dan Prasarana Kerja				
Kemudahan mencapai lokasi kerja		10.3%	14.2%	75.5%
Keleluasaan ruang kerja		9.2%	8.6%	82.2%
Lingkungan kerja yang nyaman		9.0%	8.4%	82.6%
Kelengkapan sarana kerja (komputer dll)		21.7%	14.5%	63.9%
Peningkatan kemampuan sarana kerja		18.1%	18.1%	63.8%

STANDAR LAYANAN

STANDAR LAYANAN



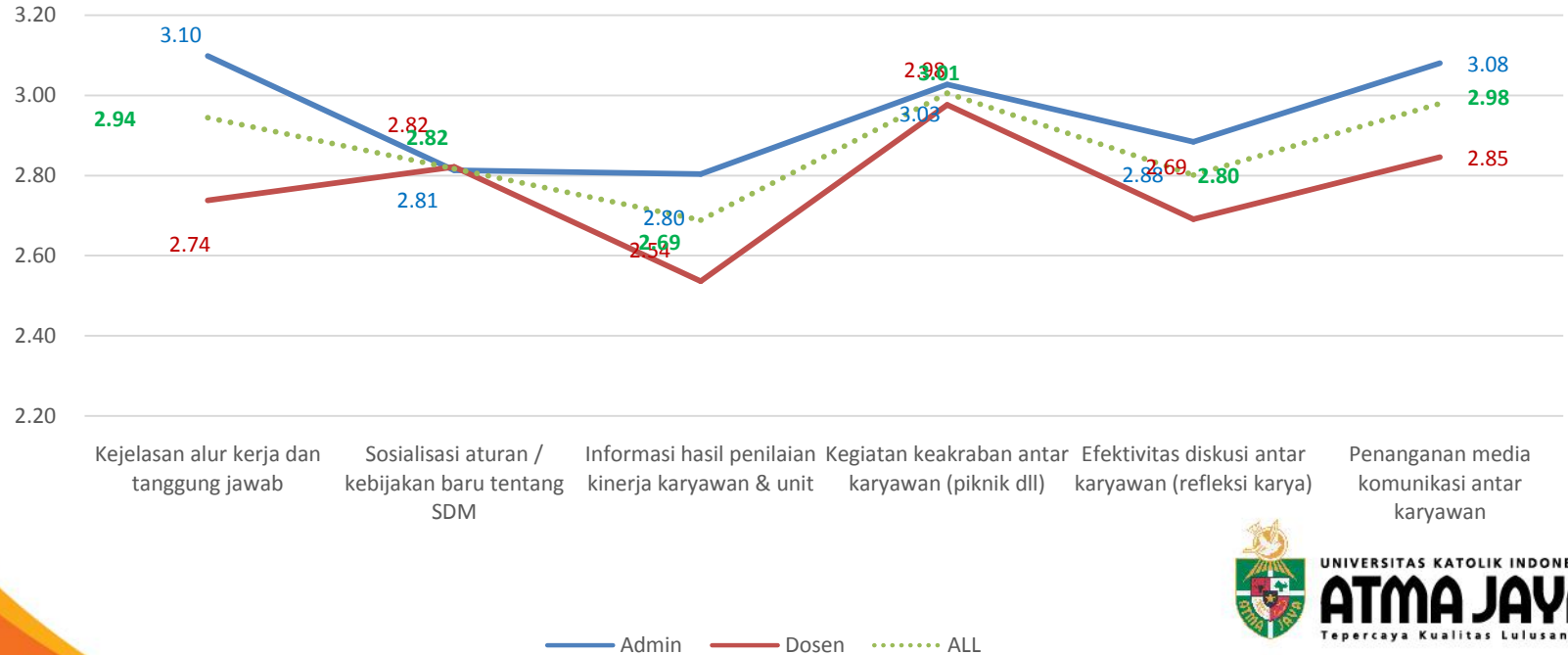
**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas		Puas --->		
		0	1	2	3	4
Standar Layanan						
Kejelasan prosedur layanan kerja yang ada		1.8%	9.4%	18.2%	31.8%	38.8%
Pengaturan administrasi keuangan kegiatan		1.7%	10.4%	18.5%	32.9%	36.4%
Pengelolaan dokumen yang berkaitan dgn SDM		5.1%	11.4%	21.0%	32.4%	30.1%
Koordinasi pelaporan kinerja karyawan (BKD dll)		4.0%	8.1%	17.9%	30.1%	39.9%
Respon permintaan administratif (SK, surat dll)		1.7%	9.7%	14.9%	34.9%	38.9%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Standar Layanan				
Kejelasan prosedur layanan kerja yang ada		11.2%	18.2%	70.6%
Pengaturan administrasi keuangan kegiatan		12.1%	18.5%	69.4%
Pengelolaan dokumen yang berkaitan dgn SDM		16.5%	21.0%	62.5%
Koordinasi pelaporan kinerja karyawan (BKD dll)		12.1%	17.9%	69.9%
Respon permintaan administratif (SK, surat dll)		11.4%	14.9%	73.7%

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

INFORMASI DAN KOMUNIKASI

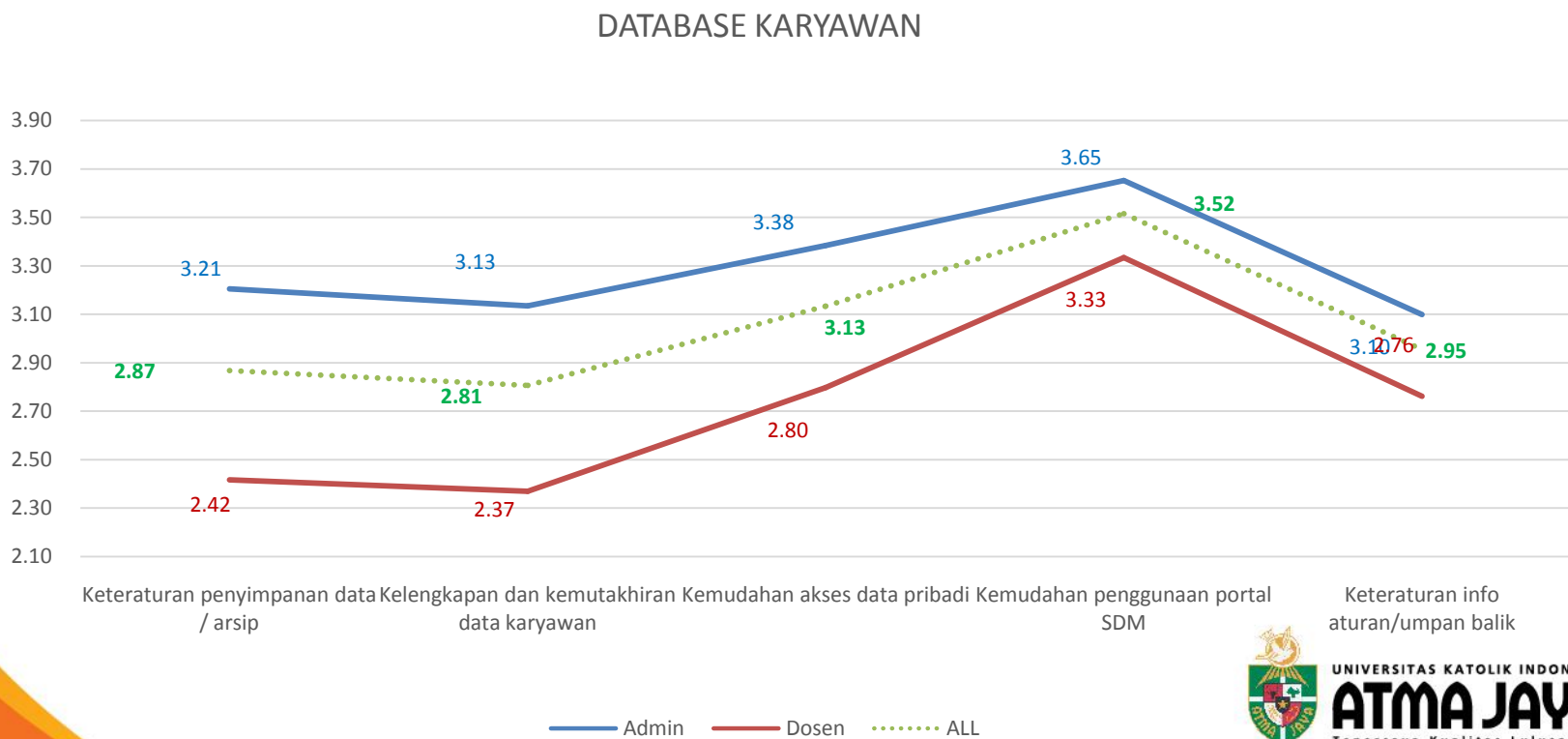


**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas		Puas --->		
		0	1	2	3	4
Informasi dan Komunikasi						
Kejelasan alur kerja dan tanggung jawab		3.9%	12.3%	17.9%	36.9%	29.1%
Sosialisasi aturan / kebijakan baru tentang SDM		7.1%	12.6%	19.1%	29.5%	31.7%
Informasi hasil penilaian kinerja karyawan & unit		7.0%	15.1%	18.8%	32.8%	26.3%
Kegiatan keakraban antar karyawan (piknik dll)		5.9%	12.9%	20.0%	27.6%	33.5%
Efektivitas diskusi antar karyawan (refleksi karya)		6.6%	13.3%	17.1%	37.6%	25.4%
Penanganan media komunikasi antar karyawan		2.8%	13.6%	16.9%	37.9%	28.8%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Informasi dan Komunikasi				
Kejelasan alur kerja dan tanggung jawab		16.2%	17.9%	65.9%
Sosialisasi aturan / kebijakan baru tentang SDM		19.7%	19.1%	61.2%
Informasi hasil penilaian kinerja karyawan & unit		22.0%	18.8%	59.1%
Kegiatan keakraban antar karyawan (piknik dll)		18.8%	20.0%	61.2%
Efektivitas diskusi antar karyawan (refleksi karya)		19.9%	17.1%	63.0%
Penanganan media komunikasi antar karyawan		16.4%	16.9%	66.7%

DATABASE KARYAWAN



**TINGKAT KEPUASAN TATA KELOLA SDM
KARYAWAN UNIKA ATMA JAYA**

Variabel Item	Prosentase Terendah	SELURUH KARYAWAN				
	Prosentase Tertinggi	<---Tidak Puas		Puas --->		
		0	1	2	3	4
Database Karyawan						
Keteraturan penyimpanan data / arsip		6.0%	9.9%	20.9%	34.1%	29.1%
Kelengkapan dan kemutakhiran data karyawan		5.5%	12.6%	23.6%	29.1%	29.1%
Kemudahan akses data pribadi		3.9%	9.5%	14.5%	31.3%	40.8%
Kemudahan penggunaan portal SDM		0.6%	6.3%	13.8%	33.1%	46.3%
Keteraturan info aturan/umpan balik		5.1%	12.4%	18.5%	30.9%	33.1%

Variabel Item	Prosentase Terendah	TINGKAT KEPUASAN DALAM 3 PARAMETER		
	Prosentase Tertinggi	Tidak Puas	Cukup	Puas
		0 + 1	2	3 + 4
Database Karyawan				
Keteraturan penyimpanan data / arsip		15.9%	20.9%	63.2%
Kelengkapan dan kemutakhiran data karyawan		18.1%	23.6%	58.2%
Kemudahan akses data pribadi		13.4%	14.5%	72.1%
Kemudahan penggunaan portal SDM		6.9%	13.8%	79.4%
Keteraturan info aturan/umpan balik		17.4%	18.5%	64.0%

KRITIK DAN SARAN LAINNYA (TENAGA KEPENDIDIKAN)

- Adanya aplikasi / website yg bisa melihat jumlah jatah tunjangan kesehatan yg telah dipakai & sisa yg ada, agar tidak mengalami kelebihan.
- Pemetaan kebutuhan karyawan di unit dan Variasi pelatihan pengembangan diri / kerja mohon untuk lebih diperhatikan. Terima kasih.
- Rotasi kerja lebih baik diperuntukan bagi karyawan usia muda. Dan jenjang pendidikan sarjana
- Tolong perhatikan hasil kuesioner ini dan lakukan perbaikan.
- Mohon evaluasi kembali kebijakan pembatasan rekrutmen karyawan kependidikan, karena banyak karyawan yang PHK (Pensiun, Mengundurkan diri, meninggal dunia), tapi tidak ada staf pengganti, sementara dukungan sistem yang disediakan belum optimal karena masih dalam proses adaptasi dan evolusi (perbaikan terus menerus).
Unika harus siap menghadapi kondisi new normal, dengan tanpa mengabaikan kesehatan dan kenyamanan kerja.
Mohon menjadi perhatian khususnya fasilitas kerja rekan² di support (administrasi dan penunjang akademik), misal ada fasilitas program pengadaan alat kerja seperti laptop untuk bekerja dirumah.



KRITIK DAN SARAN LAINNYA

(TENAGA KEPENDIDIKAN)

- Mohon SDM manage juga bagaimana agar tidak merendahkan staf, bagaimanapun kita bakerja dengan hati tidak merugikan universitas, boleh menegur tapi jaga kata-kata agar tidak merendahkan sesama manusia.
- Jika ada perubahan kebijakan atau penerbitan kebijakan baru mohon disosialisasikan sebelum diterapkan. Pemberitahuan kontrak kerja (renewal) dapat dilakukan secara resmi, tidak melalui media sosial (chat) sehingga dapat diketahui oleh pihak-pihak terkait di kedua unit.
- Perlunya kejelasan dan aturan yang lebih baik serta transparansi terkait peraturan karyawan, serta kejelasan jenjang karir untuk setiap karyawan terutama yang menyangkut individu karyawan. Sosialisasi yang dilakukan untuk sebuah peraturan/keputusan yang baru dilakukan sebelum peraturan tersebut ditetapkan.
- Mohon kesejahteraan & golongan / grade karyawan ditingkatkan
- Saya memiliki beberapa saran berdasarkan pengalaman yang telah dilalui:
 1. Kurangnya feedback terhadap Penilaian Kerja Karyawan yang telah disusun
 2. Sarana dan prasarana yang masih kurang, terkait ketersediaan ruangan untuk laboran
 3. Informasi yang kurang jelas dan detail terkait beberapa layanan
- Terkait Transport per hari Rp 50.000 menurut saya masih sangat minim untuk di kota Jakarta, dikarenakan banyak pendidik/tenaga kependidikan yang rumahnya di luar kota/Jauh dan sangat berefek pada staf yang memiliki gaji standar. Mohon di rundingkan kembali dan semoga masukan dari kami dapat didengar dan direalisasikan. Amin

KRITIK DAN SARAN LAINNYA (DOSEN)

- Perlu SOP yang jelas tetapi juga luwes untukantisipasi kondisi yang cepat berubah. Sigap dan tanggap terhadap perubahan syarat utama untuk sintas.
- mohon agar koordinasi antar unit kerja dapat ditingkatkan agar tdk saling lempar tanggung jawab
- mohon tunjangan kesehatan gigi dan mata keluarga diperhatikan. sangat diperlukan. pinjaman pembelian rumah juga diperhatikan, jika dosen diarahkan utk mengajar di cisauk
- Walaupun telah ada niat baik untuk menyetarakan KPI tridharma dengan MyAtma dan ARMS, masih perlu ada cara efektif dan terintegrasi untuk mengurangi beban administratif dosen. Per tahun, dosen harus mengisi data BKD, KUI/KPI, SISTER, ARMS, dll. Ditambah lagi jika mengurus jafung atau ada akreditasi, informasi dan dokumen yg sama harus diulang lagi.
- Belum ada kejelasan :kriteria umpan balik dari mahasiswa, hasil umpan balik tdk pernah sampai, tdk ada tindak lanjut hasil dari umpan balik
- Data karyawan hendaknya selalu diupdate satiap rentang waktu tertentu.
- Semoga angket macam ini hanya salah satu bentuk feed back saja. Bentuk lain, termasuk yg lisan, mohon diperhatikan pula, apalagi budaya Indonesia banyak feed back diberikan secara sopan dan menggunakan metafor.
- Semoga Bagian SDM semakin kohesif dan mumpuni kinerjanya sehingga makin unggul dalam memberikan layanan SDM.
- Pengelolaan inpassing bisakah dibuat otomatis? Kadang inpassing ini terlupakan oleh dosen.

KRITIK DAN SARAN LAINNYA

(DOSEN)

- Saat ini data tridharma terutama dalam hal pengajaran masih belum tercatat dengan baik. Sistem presensi dosen di MyAtma masih belum sempurna
- Perlu dievaluasi kinerja, reward n punishment secara proaktif. Ada karyawan dosen yg tidak menjalankan kewajiban dan tugas dan didiamkan berbulan2 dan tidak mendapat punishment, gaji jalan terus. Satu sisi dosen yg berkerja luar biasa namun penghargaan biasa2 saja, dan ada dosen yang tidak bekerja dan penghargaan biasa2 juga. Pengkinian data SDM agar selalu update.
- Masih banyak yg menurut saya harus diperbaiki karena di kampus atau Univ sy kesusahan mendapatkan informasi perihal SDM, jika ada pun terkadang kurang jelas, beberapa prasarana dan sarana juga agar dapat diperbaiki (misalnya di laboratorium)
- Sosialisasi dan SOP administrasi struktur dan fungsi dosen.
- Banyak prosedur yang sudah tidak sesuai dan perlu direvisi
- sapras ruang dosen diperhatikan...spt AC yg sdh berusia lebih dari 20 thn, belum ada fasilitas laptop utk dosen tetap yg sdh lama bekerja

KRITIK DAN SARAN LAINNYA (DOSEN)

- Pemetaan kebutuhan dosen kurang baik. Seharusnya perekrutan dosen baru dilakukan jauh sebelum ada dosen yang pensiun. Kebutuhan dosen juga jangan hanya dilihat dari rasio dosen dan mahasiswa tapi juga kegiatan prodi. Kondisi yang terjadi saat ini prodi menginginkan banyak sekali kegiatan, tapi yang mau bergerak hanya sedikit, sisanya hanya mau komen/kritik/mengarahkan tanpa mau terlibat dalam urusan teknis, dan selalu dosen muda yang sama yang dilibatkan. Dosen muda juga punya keterbatasan dan bisa lelah fisik dan mental (burn out).
- Latar belakang dosen tidak jelas. Terlalu bervariasi, sehingga arah dan konsep prodi menjadi tidak jelas. Saya keberatan dengan konsep 'fakultas/prodi ilmu apa saja'. Bisnis ya bisnis. Kalau tidak jelas, promosinya juga susah. Mau menasar target market juga susah. Mohon BSDM dapat secara berkala menawarkan kepada dosen-dosen yang keilmuannya masih berkaitan untuk pindah prodi. Keputusan di tangan masing-masing dosen. Tapi setidaknya ada tawaran atau informasi secara personal ke masing-masing dosen.
- Ruang kerja tidak sesuai standar. Sesuai kritik dari asesor saat visitasi, seharusnya ruang kerja dosen disekat dengan sekat yang utuh. Bukan sekat pendek seperti sekarang. Mahasiswa sering kali ingin konsultasi dan ada hal-hal yang bersifat privasi. Kalau sekat pendek, mudah sekali dosen dan mahasiswa di cubicle sebelah mendengar pembicaraan. Akibatnya mahasiswa jadi sungkan kalau ingin konsultasi. Saya pun sering terganggu saat kerja karena mahasiswa dan dosen di cubicle sebelah terlalu berisik. Tapi nanti kalau ditegur jadinya tersinggung.
- Beban kerja dan jam kerja tidak teratur. Terutama di masa WFH ini. Masih saja dihubungi mengenai pekerjaan di malam hari. Masih ada yang diharuskan hadir zoom sampai setengah 11 malam. Bahkan tanggal merah dan hari besar keagamaan masih saja disuruh ini itu atau diskusi tentang pekerjaan. Pahami konsep worklife balanced dan dampaknya. Dosen muda masih diperlakukan seperti tenaga kependidikan dan administrasi. Pahami yang namanya kejenuhan dan kebosanan.

KRITIK DAN SARAN LAINNYA

(DOSEN)

- Kompetensi tenaga kependidikan masih sangat kurang. Seharusnya mereka bisa mengerjakan surat menyurat dalam Bahasa Inggris jika ada konferensi internasional. Bukan dosen lagi yang mengerjakan hal-hal administratif dan teknis. Beban kami sudah banyak dengan Tri Dharma.
- Senioritas terlalu kuat dan dominan. Ini akan menyulitkan regenerasi. Apalagi Generasi Z yang saat ini sudah mulai masuk dunia kerja tidak menyukai budaya seperti ini. Hilangkan budaya memaksa seseorang untuk terlibat dalam suatu proyek atau kepanitiaan acara. Gunakan cara-cara yang lebih persuasif.
- Untuk panitia wisuda seharusnya tenaga kependidikan saja. Dosen seharusnya hadir sebagai sosok yang dihormati dan mewakili prodi 'mengembalikan' anak didik kepada orang tuanya. Seharusnya jika dosen hadir mereka datang dengan pakaian dan tempat duduk khusus. Bukan menjadi panitia dan mengurus teknis pelaksanaan wisuda dan kadang-kadang masih dimarahi orang tua mahasiswa. Rasanya penghormatan kepada dosen kurang sekali di acara wisuda. Di kampus lain wisuda ditangani oleh tenaga kependidikan. Dosen hadir sebagai sosok yang dihormati. (8) Berikan izin kepada tiap dosen, termasuk dosen muda untuk mengambil cuti agak lama. Paling tidak 7 hari. Supaya bisa mengistirahatkan mental dan fisik. Mengingatnya banyaknya beban kerja tapi tidak semua orang benar-benar mau bergerak dan belajar.

Thank You!

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU



UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA
ATMA JAYA
Tepercaya Kualitas Lulusannya