

**LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP TATA
PAMONG, KEPEMIMPINAN DAN TATA KELOLA
PROGRAM VOKASI UNG TAHUN 2023**



DISUSUN OLEH:

**Tim Survei Pengukuran Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan
Terhadap Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola**

**PROGRAM VOKASI
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN SURVEI PENGUKURAN TINGKAT KEPUASAN DOSEN DAN TENDIK TERHADAP TATA PAMONG, KEPEMIMPINAN DAN TATA KELOLA DI LINGKUNGAN PROGRAM VOKASI UNG TAHUN 2023

GORONTALO, 25 JUNI 2024

Mengetahui,
Direktur Program Vokasi
Universitas Negeri Gorontalo



Dr. Ir. Trifandi Lasalewo, S.T., M.T.
NIP. 197607232003121002

Gorontalo, 25 Juni 2024
Ketua Tim Survei Program Vokasi
Universitas Negeri Gorontalo



Abdi Gunawan Djafar, S.T., M.T.
NIP.198703232019031011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Survei Pengukuran Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Tata Pamong, Kepemimpinan, dan Tata Kelola Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2023 dapat disusun dengan baik. Laporan ini merupakan hasil komitmen Program Vokasi dalam upaya peningkatan mutu layanan serta perbaikan berkelanjutan di lingkungan internal.

Pengukuran tingkat kepuasan ini penting untuk mendapatkan umpan balik yang objektif dari Dosen dan Tenaga Kependidikan mengenai implementasi Tata Pamong, gaya Kepemimpinan, dan efektivitas Tata Kelola di lingkungan Program Vokasi. Hasil survei ini diharapkan menjadi landasan strategis dalam merumuskan kebijakan, menyusun program kerja, serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang terarah dan tepat sasaran.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian laporan survei ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kami menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Apresiasi khusus kami sampaikan kepada Direktur Program Vokasi atas segala arahan, kebijakan, dan dukungan yang memfasilitasi pelaksanaan survei ini. Ucapan terima kasih juga kami tujukan kepada seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkungan Program Vokasi atas partisipasi aktif dan jujur mereka, yang menjadikan data survei ini valid dan representatif. Secara umum, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan laporan ini. Kami berharap laporan ini dapat menjadi acuan berharga dalam upaya peningkatan mutu Tata Pamong, Kepemimpinan, dan Tata Kelola Program Vokasi di masa mendatang.

Akhir kata, kami menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan masukan yang konstruktif sangat kami harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kemajuan Program Vokasi.

Gorontalo, 25 Juni 2024
Ketua Tim Survei Program Vokasi
Universitas Negeri Gorontalo



Abdi Gunawan Djafar, S.T., M.T.
NIP.198703232019031011

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	2
KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI.....	4
BAB 1 PENDAHULUAN.....	5
A. Pengantar	5
B. Tujuan Survei	6
C. Responden	6
D. Ruang Lingkup Informasi	6
E. Pelaksanaan dan Teknik Survei	6
1. Pelaksanaan	6
2. Teknik Survei	7
F. Instrumen Pengukuran dan Nilai Skor	8
G. Metode Analisis	13
BAB II HASIL PENGOLAHAN DATA SURVEI	14
A. Tata Pamong	14
B. Kepemimpinan	16
C. Tata Kelola	19
BAB III PENUTUP	22
A. Kesimpulan	22
B. Saran Tidak lanjut	23

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Pengantar

Mutu layanan merupakan strategi krusial yang digunakan oleh sebuah institusi, termasuk dalam konteks pendidikan, untuk mencapai tingkat kepuasan tinggi dari pengguna layanannya. Pendidikan yang bermutu tidak hanya bergantung pada tujuan yang ditetapkan, tetapi juga pada bagaimana seluruh komponen sistem pendidikan tersebut beroperasi. Penting untuk disadari bahwa kualitas pendidikan secara keseluruhan dapat terpengaruh oleh kelemahan di salah satu bagian sistem, meskipun bagian lainnya sudah berjalan dengan baik.

Dalam konteks layanan, mutu didefinisikan berdasarkan pemenuhan kebutuhan dan harapan pelanggan, serta ketepatan penyampaian layanan yang dapat menyeimbangi ekspektasi mereka. Kualitas layanan dapat diukur melalui perbandingan antara harapan ideal pelanggan terhadap layanan dengan kenyataan layanan yang mereka terima. Layanan dinilai baik dan memuaskan apabila yang diterima sesuai harapan, bahkan dianggap ideal jika melebihi ekspektasi. Sebaliknya, layanan dianggap buruk jika hasilnya lebih rendah dari yang diharapkan. Oleh karena itu, konsistensi penyedia jasa dalam memenuhi harapan pelanggan adalah kunci utama dalam menentukan baik atau buruknya kualitas jasa.

Sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di daerah, Universitas Negeri Gorontalo (UNG) dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan prima dan memiliki sarana prasarana yang memadai guna menjamin kepuasan seluruh pemangku kepentingan. Dalam hal ini, Dosen dan Tenaga Kependidikan merupakan pengguna layanan internal yang sangat penting. Untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai kualitas manajemen di Program Vokasi UNG, perlu dilakukan survei pengguna layanan terhadap Tata Pamong, Kepemimpinan, dan Tata Kelola. Survei ini bertujuan utama untuk mengukur dan menilai kualitas layanan internal yang menjadi indikator keberhasilan proses pelayanan institusi secara keseluruhan.

B. Tujuan Survei

Melalui pelaksanaan survei ini, diharapkan akan didapatkan masukan dan umpan balik dari para dosen dan tenaga kependidikan mengenai kinerja tata pamong, kepemimpinan, dan tata kelola yang diterapkan di lingkungan Program Vokasi UNG. Hasil survei ini akan dijadikan landasan utama untuk rencana peningkatan kualitas layanan manajemen di Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo di masa mendatang.

C. Responden

Responden survei ini adalah seluruh dosen dan tenaga kependidikan yang memberikan tanggapan melalui kuesioner mengenai tingkat kepuasan mereka terhadap aspek tata pamong, kepemimpinan, dan tata kelola yang berlaku di Program Vokasi UNG.

D. Ruang Lingkup Informasi

Ruang lingkup informasi yang dikumpulkan melalui tanggapan responden dalam survei ini mencakup tiga area utama, yaitu:

- **Tata Pamong:** Meliputi aspek Kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, dan Keadilan.
- **Kepemimpinan:** Meliputi Kepemimpinan Operasional, Kepemimpinan Organisasi, dan Kepemimpinan Publik.
- **Tata Kelola:** Meliputi fungsi-fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Staffing, Leading, dan Controlling*).

E. Pelaksanaan dan Teknik Survei

1. Pelaksanaan

Survei dilakukan dalam periode satu tahun yakni tahun 2023. Survei dilaksanakan pada bulan Juni Tahun 2024 yang dilaksanakan langsung oleh Tim Survei Pengukuran Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Tata Pamong, Kepemimpinan dan Tata Kelola Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo. Tim Survey ini terdiri atas perwakilan Gugus Penjaminan Mutu (GPM) masing-masing Program Studi yang ada di

Lingkungan Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo dengan menyebarkan kuisisioner melalui aplikasi web limesurvey.

a. Tahap Persiapan

- Membentuk tim survei (tim studi pelacakan)
- Menyusun instrumen/kuesioner
- Mempersiapkan surat penunjukan dari pimpinan serta instrumen/kuesioner.
-

b. Tahap Pelaksanaan

- Melakukan koordinasi dengan tim survei.
- Menetapkan responden sampel survei secara acak.
- Menyebarkan kuesioner kepada responden.
- Melakukan pengumpulan respons dari para responden.
- Mengolah dan menganalisis data.

c. Tahap Pelaporan

Proses pelaporan dimulai setelah kuesioner survei diisi lengkap dan dikirimkan kembali secara daring melalui laman resmi Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo. Laporan yang disusun mencakup hasil pengolahan data kuantitatif, visualisasi dalam bentuk diagram perolehan respons, serta interpretasi mendalam terhadap hasil pengolahan data pada setiap aspek pernyataan. Laporan akhir ini kemudian diserahkan kepada pimpinan Program Vokasi UNG sebagai bahan evaluasi dan tindak lanjut.

2. Teknik Survei

Bentuk instrumen berupa kuesioner tertutup dengan pilihan respon untuk masing-masing pernyataan dengan skala sangat baik, baik, cukup, dan kurang.

F. Instrumen Pengukuran dan Nilai Skor

Instrumen yang digunakan dalam survei ini adalah kuesioner yang dirancang untuk menilai kinerja layanan pada tiga area utama: tata pamong, kepemimpinan, dan tata kelola. Kuesioner diawali dengan data identitas responden, yaitu program studi atau unit kerja tempat responden bertugas. Responden diminta untuk menanggapi setiap pernyataan dalam kuesioner dengan memberikan tanda centang atau checklist pada salah satu dari empat pilihan kategori, yaitu: Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang.

Penetapan nilai skor untuk setiap kategori adalah sebagai berikut:

- **Sangat Baik:** memperoleh skor 4
- **Baik:** memperoleh skor 3
- **Cukup:** memperoleh skor 2
- **Kurang:** memperoleh skor 1

**INSTRUMEN PENELUSURAN KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP TATA PAMONG, KEPEMIMPINAN, DAN
TATA KELOLA**

Program Studi/Unit Kerja:

A. Tata Pamong

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
a. Kredibilitas					
1.	Pimpinan Program Vokasi dalam menjalankan jabatan mendapatkan SK dari Rektor UNG.				
2	Unit manajemen di Program Vokasi dalam menjalankan tugas berdasarkan SK dari Rektor atau Surat Penunjukan dari Direktur.				
b. Transparansi					
1.	Adanya transparansi di Program Vokasi dalam pendistribusian daftar pengampu mata kuliah/jadwal kuliah dan jadwal pembimbing akademik.				
2.	Pimpinan Program Vokasi selalu memberikan jaminan atas penyampaian kritik, saran, dan keluhan secara bebas dan mandiri				
3.	Pimpinan Program Vokasi melakukan publikasi penerimaan karyawan baru sebagai dosen atau tenaga kependidikan.				
4.	Program Vokasi mengelola keuangan dengan transparan.				
c. Akuntabilitas					
1.	Pimpinan Program Vokasi dan Prodi senantiasa melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pada saat rapat.				
2.	Pimpinan Prodi selalu melaporkan hasil UAS.				

3.	Pimpinan Prodi senantiasa melaporkan kegiatan perkuliahaan				
d. Tanggung Jawab					
1.	Pimpinan Program Vokasi melakukan sosialisasi dan menjelaskan tentang peraturan kepegawaian.				
2.	Pimpinan Program Vokasi telah menyampaikan secara jelas tupoksi masing masing SDM yang berada di bawahnya.				
3.	Pimpinan Program Vokasi konsisten dan menjalankan komitmen dalam penegakan aturan/keputusan sebuah program kerja.				
e. Keadilan					
1.	Pimpinan Program Vokasi melaksanakan penentuan jenjang karir dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan prestasi kerja dan kompetensi.				
2.	Pimpinan Program Vokasi memberikan dukungan untuk mengikuti seminar/workshop/kursus dalam meningkatkan kompetensi terkait tupoksi.				
3	Pimpinan Program Vokasi memberikan dukungan untuk mengikuti studi lanjut/ sertifikasi profesi.				
4	Pimpinan Program Vokasi memiliki dan menjalankan sistem pembinaan karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan dan sanksi hukuman terhadap kinerja yang dihasilkan.				

B. KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
a. Kepemimpinan Operasional					
1.	Pimpinan Program Vokasi membagi tugas berdasarkan kompetensi SDM yang berada di bawahnya.				
2	Pimpinan membagi tugas berdasarkan keahlian SDM yang berada dibawahnya				
3	Pimpinan membagi tugas bedasarkan latar belakang pendidikan SDM yang berada dibawahnya.				
b. Kepemimpinan Organisasi					
1.	Pimpinan Program Vokasi membagi dan menyampaikan secara jelas tupoksi masing-masing SDM yabg berada dibawahnya.				
2.	Pimpinan Program Vokasi menempatkan SDM dalam struktur organisasi sesuai dengan kompetensinya.				
c. Kepemimpinan Publik					
1.	Pimpinan Program Vokasi dapat menjalin kerjasama dengan lembaga lain.				
2.	Pimpinan Program Vokasi menjadi pemimpin di organisasi di luar Institut.				
3.	Pimpinan Program Vokasi aktif dalam organisasi di luar Institut.				

C.TATA KELOLA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
a. Planning					
1.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa merencanakan kegiatan berdasarkan Renstra.				
2	Pimpinan Program Vokasi senantiasa merencanakan kegiatan berdasarkan RIP.				
b. Organizing					
1.	Pimpinan Program Vokasi telah menyampaikan secara jelas tugas masing-masing SDM yang berada di bawahnya.				
2.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa memotivasi bawahannya untuk saling Kerjasama.				
3.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa melakukan koordinasi dengan bawahannya.				
c. Staffing					
1.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa menempatkan SDM nya berdasarkan keahliannya.				
2.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa menempatkan SDM nya berdasarkan kompetensinya.				
3.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa menempatkan SDM nya berdasarkan prestasinya.				
4.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa menempatkan SDM nya berdasarkan latar belakang pendidikannya.				

d. Leading					
1.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa mengarahkan bawahannya untuk melakukan pengajaran yang baik dan berkualitas.				
2.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa mengarahkan bawahannya untuk melakukan penelitian.				
3.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa mengarahkan bawahannya untuk melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat.				
4.	Pimpinan Program Vokasi senantiasa melakukan supervisi kepada bawahannya				
e. Controlling					
1	Pimpinan Program Vokasi senantiasa melakukan pengawasan kepada Bawahannya.				
2.	Unit Penjaminan Mutu/Gugus Penjaminan Mutu melakukan audit/monev secara rutin.				
3.	Unit Penjamian Mutu/Gugus Penjaminan Mutu melaporkan hasil audit/monev.				
4.	Selalu ada tindak lanjut hasil audit di tingkat Fakultas (Program Vokasi).				

G. Metode Analisis

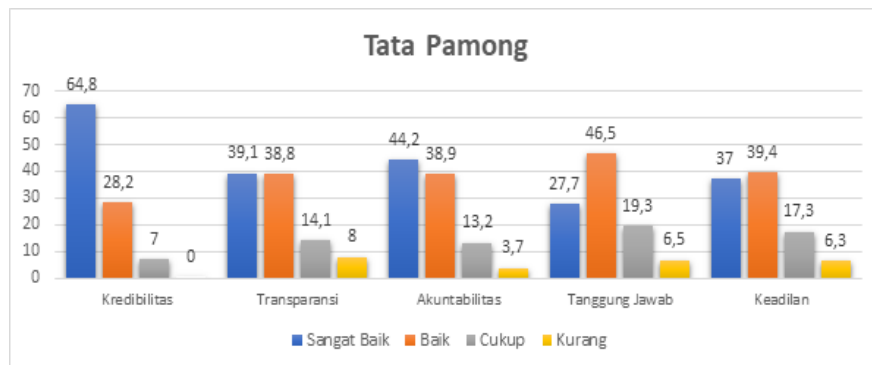
Metode analisis data yang digunakan dalam survei ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, yang disajikan dalam bentuk persentase. Hasil analisis data kuesioner kemudian akan dikomparasikan dengan data ideal yang seharusnya diperoleh berdasarkan instrumen kuesioner yang disebarkan. Perbandingan ini bertujuan untuk menghasilkan pemetaan yang jelas mengenai distribusi respons pada setiap pernyataan yang diajukan.

BAB II

HASIL PENGOLAHAN DATA SURVEI

A. TATA PAMONG

Hasil Survei Tata Pamong di Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo menyajikan tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (DTK) terhadap lima sub-aspek Tata Pamong, yaitu Kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, dan Keadilan. Tingkat kepuasan diukur menggunakan empat kategori respons: Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang, yang disajikan dalam persentase. Hasil survei tata pamong di Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo dapat digambarkan melalui chart 2.A dibawah ini:



Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja Tata Pamong di Program Vokasi didominasi oleh penilaian Sangat Baik dan Baik. Nilai persepsi Kurang secara keseluruhan sangat kecil, menunjukkan bahwa aspek Tata Pamong dianggap berjalan dengan cukup memuaskan.

Berikut adalah rincian interpretasi untuk masing-masing sub-aspek:

1. Kredibilitas

- Sangat Baik : Meraih persentase tertinggi sebesar 64,8%.
- Baik : Mencapai 28,2%.
- Cukup : Sebesar 7,0%.
- Kurang : Tidak ada.

Kredibilitas adalah aspek yang paling kuat dan sangat diapresiasi oleh responden. Hampir dua pertiga (93%) Dosen dan Tenaga Kependidikan menilai kredibilitas manajemen dalam Program Vokasi berada pada kategori Sangat Baik

atau Baik. Hal ini menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan dan integritas pimpinan/pengelola.

2. Transparansi

- Sangat Baik : Mencapai 39,1%.
- Baik : Sebesar 38,8%.
- Cukup : Mencapai 14,1%.
- Kurang : Sebesar 8,0%.

Persepsi terhadap Transparansi dinilai positif, dengan total 77,9% responden menilai Sangat Baik atau Baik. Namun, aspek ini juga memiliki persentase penilaian Kurang (8,0%) yang signifikan dibandingkan Kredibilitas dan Akuntabilitas, mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan dalam hal keterbukaan informasi dan proses pengambilan keputusan.

3. Akuntabilitas

- Sangat Baik : Mencapai 44,2%.
- Baik : Mencapai 38,9%.
- Cukup : Sebesar 13,2%.
- Kurang : Sebesar 3,7%.

Akuntabilitas dinilai sangat baik, dengan total 83,1% responden memberikan nilai Sangat Baik atau Baik. Ini menunjukkan bahwa pertanggungjawaban atas tugas, wewenang, dan penggunaan sumber daya oleh manajemen diterima dan diakui dengan baik oleh DTK. Penilaian Kurang relatif rendah.

4. Tanggung Jawab

- Sangat Baik : Mencapai 27,7%.
- Baik : Meraih persentase tertinggi untuk sub-aspek ini sebesar 46,5%.
- Cukup : Sebesar 19,3%.
- Kurang : Sebesar 6,5%.

Berbeda dengan sub-aspek lain, mayoritas responden menilai Tanggung Jawab dalam kategori Baik (46,5%) daripada Sangat Baik. Walaupun secara kumulatif penilaian positif (Sangat Baik dan Baik) mencapai 74,2%, aspek ini memiliki persentase penilaian Cukup (19,3%) dan Kurang (6,5%) yang cukup tinggi. Hal ini

menyarankan bahwa konsistensi dan kecepatan dalam menjalankan tanggung jawab serta penyelesaian masalah mungkin perlu ditingkatkan.

5. Keadilan

- Sangat Baik : Mencapai 37,0%.
- Baik : Mencapai 39,4%.
- Cukup : Sebesar 17,3%.
- Kurang : Sebesar 6,3%.

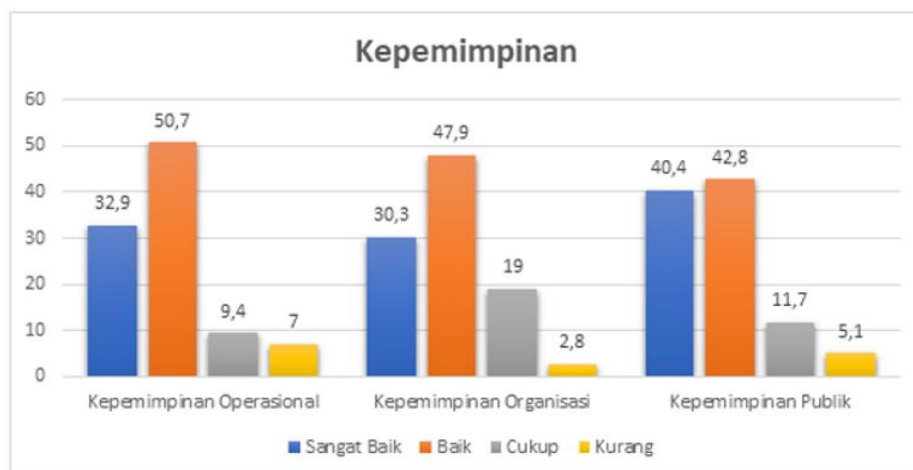
Aspek Keadilan dinilai baik oleh mayoritas responden, dengan total penilaian positif (Sangat Baik dan Baik) sebesar 76,4%. Namun, seperti Tanggung Jawab, persentase penilaian Cukup (17,3%) cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi sumber daya, kesempatan, atau perlakuan yang adil terhadap semua Dosen dan Tenaga Kependidikan masih perlu dipantau dan diperbaiki agar mencapai persepsi yang ideal.

Kesimpulan Hasil Interpretasi Data Survei Tata Pamong Secara Umum:

Secara keseluruhan, kinerja Tata Pamong di Program Vokasi UNG berdasarkan persepsi Dosen dan Tenaga Kependidikan telah mencapai standar yang memuaskan. Aspek Kredibilitas menjadi kekuatan utama, sementara aspek Transparansi, Tanggung Jawab, dan Keadilan menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, khususnya untuk mengurangi persentase penilaian Cukup dan Kurang, serta mendorong lebih banyak respons ke kategori Sangat Baik.

B. KEPEMIMPINAN

Hasil Survei Kepemimpinan di Program Vokasi UNG menyajikan tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (DTK) terhadap tiga sub-aspek Kepemimpinan, yaitu Kepemimpinan Operasional, Kepemimpinan Organisasi, dan Kepemimpinan Publik. Tingkat kepuasan diukur menggunakan empat kategori respons: Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang, yang disajikan dalam persentase. Hasil survei kepemimpinan di Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo dapat digambarkan melalui chart 2.B dibawah ini:



Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa kinerja Kepemimpinan di Sekolah Vokasi dinilai sangat memuaskan. Mayoritas responden memberikan nilai Baik dan Sangat Baik di seluruh sub-aspek, dengan persentase penilaian Kurang yang sangat rendah. Ini mengindikasikan bahwa gaya dan efektivitas kepemimpinan di Program Vokasi diterima dengan baik oleh staf internal.

Berikut adalah rincian interpretasi untuk masing-masing sub-aspek:

1. Kepemimpinan Operasional

- Sangat Baik: Mencapai 32,9%.
- Baik : Meraih persentase tertinggi untuk sub-aspek ini sebesar 50,7%.
- Cukup : Sebesar 9,4%.
- Kurang : Sebesar 7,0%.

Kepemimpinan Operasional merujuk pada kemampuan pimpinan dalam mengelola kegiatan sehari-hari dan proses kerja internal. Mayoritas responden (lebih dari separuh) menilai aspek ini sebagai Baik (50,7%). Secara kumulatif, total penilaian positif (Sangat Baik dan Baik) mencapai 83,6%. Angka ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai efektif dan efisien dalam menjalankan tugas operasional harian. Namun, terdapat 7,0% responden yang menilai Kurang, menunjukkan perlunya perhatian pada aspek konsistensi atau ketepatan dalam pengambilan keputusan operasional.

2. Kepemimpinan Organisasi

- Sangat Baik : Mencapai 30,3%.
- Baik : Meraih persentase tertinggi sebesar 47,9%.
- Cukup : Mencapai 19,0%.

- Kurang : Sebesar 2,8%.

Kepemimpinan Organisasi berkaitan dengan visi, strategi, dan budaya organisasi. Sama seperti operasional, penilaian didominasi oleh kategori Baik (47,9%). Total penilaian positif (Sangat Baik dan Baik) mencapai 78,2%. Yang menarik, meskipun persentase Kurang sangat rendah, sub-aspek ini memiliki persentase penilaian Cukup yang paling tinggi di antara ketiga sub-aspek, yakni 19,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun arah dan strategi organisasi dianggap baik, implementasi atau penyampaian visi kepada seluruh staf (DTK) masih perlu diperkuat agar persepsi responden bergeser dari Cukup ke Baik atau Sangat Baik.

3. Kepemimpinan Publik

- Sangat Baik: Meraih persentase tertinggi untuk sub-aspek ini sebesar 40,4%.
- Baik: Mencapai 42,8%.
- Cukup: Sebesar 11,7%.
- Kurang: Sebesar 5,1%.

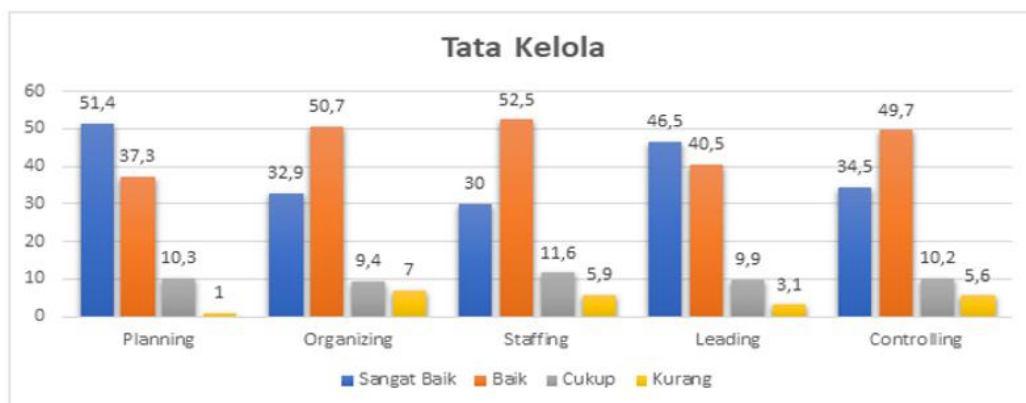
Kepemimpinan Publik (seringkali berkaitan dengan citra, hubungan eksternal, dan representasi institusi) menunjukkan kinerja yang sangat impresif. Total penilaian positif (**Sangat Baik** dan **Baik**) mencapai angka tertinggi di antara ketiga aspek, yaitu **83,2%**. Penilaian **Sangat Baik (40,4%)** adalah yang tertinggi di antara semua kategori Sangat Baik, dan bersama dengan **Baik (42,8%)**, menunjukkan apresiasi tinggi terhadap kemampuan pimpinan dalam mewakili dan membangun citra positif Sekolah Vokasi di mata publik atau pemangku kepentingan eksternal.

Kesimpulan Hasil Interpretasi Data Survei Kepemimpinan Secara Umum:

Secara keseluruhan, kinerja Kepemimpinan di Program Vokasi dinilai sangat positif. Kekuatan utama Kepemimpinan terlihat pada kemampuan Kepemimpinan Publik dan efektivitas Kepemimpinan Operasional (keduanya di atas 83% penilaian positif). Kepemimpinan Organisasi, meskipun tetap memiliki penilaian positif yang tinggi, menjadi area yang paling membutuhkan perhatian, terutama karena tingginya persentase penilaian Cukup (19,0%). Peningkatan komunikasi visi dan strategi organisasi dapat membantu meningkatkan skor sub-aspek ini ke tingkat yang lebih ideal.

C. TATA KELOLA

Hasil Survei Tata Kelola di Program Vokasi UNG menyajikan tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (DTK) terhadap lima fungsi utama Tata Kelola (manajemen): *Planning*, *Organizing*, *Staffing*, *Leading*, dan *Controlling* (disingkat POSDC). Tingkat kepuasan diukur menggunakan empat kategori respons: Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang, yang disajikan dalam persentase. Hasil survei tata kelola di Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo dapat digambarkan melalui chart 2.C dibawah ini:



Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa kinerja Tata Kelola di Program Vokasi dinilai sangat positif. Seluruh fungsi manajemen (POSDC) memiliki total persentase penilaian Sangat Baik dan Baik yang berada di atas 80%. Aspek Kurang secara konsisten berada di bawah 8%, menunjukkan kepuasan DTK yang tinggi terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial.

Berikut adalah rincian interpretasi untuk masing-masing fungsi Tata Kelola:

1. Planning (Perencanaan)

- Sangat Baik : Meraih persentase tertinggi untuk kategori Sangat Baik sebesar 51,4%.
- Baik : Mencapai 37,3%.
- Cukup : Sebesar 10,3%.
- Kurang : Sebesar 1,0%.

Fungsi perencanaan dinilai sangat unggul. Lebih dari setengah responden menilai Sangat Baik, dan secara kumulatif, total penilaian positif mencapai 88,7%. Persentase penilaian Kurang (1,0%) adalah yang terendah di antara semua sub-aspek Tata Kelola. Ini menunjukkan bahwa proses penetapan tujuan,

strategi, dan program kerja Program Vokasi UNG diterima dan dianggap jelas, terarah, serta terstruktur dengan sangat baik oleh Dosen dan Tenaga Kependidikan.

2. Organizing (Pengorganisasian)

- Sangat Baik : Mencapai 32,9%.
- Baik : Meraih persentase tertinggi sebesar 50,7%.
- Cukup : Sebesar 9,4%.
- Kurang : Sebesar 7,0%.

Fungsi pengorganisasian, yang mencakup pembagian tugas dan struktur kerja, didominasi oleh penilaian Baik (50,7%). Total penilaian positif (Sangat Baik dan Baik) mencapai 83,6%. Meskipun persentase Kurang (7,0%) relatif lebih tinggi dibandingkan *Planning*, mayoritas responden merasa struktur organisasi dan alokasi peran telah dilaksanakan dengan efektif.

3. Staffing (Penyusunan Staf/SDM)

- Sangat Baik : Mencapai 30,0%.
- Baik : Meraih persentase tertinggi di antara semua sub-aspek Tata Kelola sebesar 52,5%.
- Cukup : Sebesar 11,6%.
- Kurang : Sebesar 5,9%.

Fungsi *Staffing*, yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, dan pengembangan SDM, memiliki persentase Baik (52,5%) tertinggi di seluruh aspek Tata Kelola. Total penilaian positif mencapai 82,5%. Persentase penilaian Cukup (11,6%) juga relatif tinggi, menunjukkan bahwa meskipun penempatan staf secara umum sudah baik, perbaikan pada aspek tertentu seperti penyesuaian kompetensi atau proses pengembangan karir mungkin masih dibutuhkan.

4. Leading (Pengarahan)

- Sangat Baik : Mencapai 46,5%.
- Baik : Mencapai 40,5%.
- Cukup : Sebesar 9,9%.
- Kurang : Sebesar 3,1%.

Fungsi *Leading*, yang mencakup motivasi dan pengarahan kerja, dinilai sangat tinggi, dengan total penilaian positif mencapai 87,0%. Penilaian Sangat

Baik (46,5%) menunjukkan bahwa Dosen dan Tenaga Kependidikan merasa termotivasi dan mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan, yang sejalan dengan hasil positif pada aspek Kepemimpinan di survei sebelumnya. Persentase Kurang hanya 3,1%, menegaskan efektivitas fungsi ini.

4. Controlling (Pengawasan/Pengendalian)

- Sangat Baik : Mencapai 34,5%.
- Baik : Meraih persentase tertinggi sebesar 49,7%.
- Cukup : Sebesar 10,2%.
- Kurang : Sebesar 5,6%.

Fungsi *Controlling*, yang berkaitan dengan evaluasi dan tindak lanjut, didominasi oleh penilaian Baik (49,7%). Total penilaian positif mencapai 84,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan dan evaluasi kinerja di Program Vokasi UNG dianggap berjalan dengan baik. Walaupun demikian, persentase Kurang (5,6%) menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam kecepatan umpan balik atau tindak lanjut hasil pengawasan.

Kesimpulan Hasil Interpretasi Data Survei Tata Kelola Secara Umum:

Secara keseluruhan, kinerja Tata Kelola di Program Vokasi menunjukkan kualitas yang sangat kuat dan memuaskan. Fungsi Planning dan Leading merupakan kekuatan utama, di mana keduanya memiliki persentase penilaian Sangat Baik tertinggi dan persentase Kurang yang sangat rendah. Semua fungsi manajerial telah melampaui 80% dalam kategori kepuasan positif, mencerminkan fondasi tata kelola yang solid. Perhatian dapat difokuskan pada mengurangi persentase penilaian Cukup pada fungsi *Staffing* dan *Organizing* untuk mencapai kinerja yang lebih ideal.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan Umum Hasil Survei

Secara keseluruhan, hasil Survei Pengukuran Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Tata Pamong, Kepemimpinan, dan Tata Kelola di Program Vokasi Universitas Negeri Gorontalo menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dan sangat positif di ketiga aspek. Mayoritas responden secara konsisten memberikan penilaian Baik dan Sangat Baik untuk seluruh sub-aspek yang diukur, dengan persentase penilaian negatif (Kurang) yang relatif kecil.

1. Tata Pamong

Aspek Tata Pamong menunjukkan fondasi integritas yang kuat. Sub-aspek Kredibilitas adalah kekuatan terbesar, dengan persentase Sangat Baik yang dominan. Secara umum, Tata Pamong diterima dengan baik. Namun, sub-aspek Transparansi, Tanggung Jawab, dan Keadilan memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mengurangi persentase penilaian Cukup dan Kurang, guna memastikan bahwa seluruh prinsip *Good Governance* dijalankan secara konsisten di semua lini.

2. Kepemimpinan

Kinerja Kepemimpinan dinilai sangat efektif. Total penilaian positif secara keseluruhan juga berada di atas 80%. Aspek Kepemimpinan Publik menjadi kekuatan utama, menunjukkan kemampuan pimpinan dalam membangun citra eksternal dan representasi institusi. Meskipun demikian, sub-aspek Kepemimpinan Organisasi memiliki persentase penilaian Cukup yang paling tinggi, mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam penguatan komunikasi visi dan implementasi strategi organisasi di tingkat internal.

3. Tata Kelola

Aspek Tata Kelola menunjukkan kinerja paling solid dan memuaskan. Kelima fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Staffing, Leading, Controlling*) secara kolektif memperoleh total persentase kepuasan positif (Sangat Baik dan Baik) di atas 80%. Fungsi Planning (Perencanaan) menjadi sub-aspek paling unggul dengan tingkat kepuasan Sangat Baik

tertinggi dan penilaian Kurang terendah, mencerminkan kejelasan dan keterarahan visi institusi.

Secara umum, Dosen dan Tenaga Kependidikan Program Vokasi memiliki persepsi yang sangat baik terhadap kualitas manajemen institusi. Hasil ini dapat dijadikan modal kuat untuk mempertahankan standar layanan yang ada sambil fokus melakukan perbaikan terarah pada beberapa sub-aspek spesifik yang teridentifikasi, terutama yang berkaitan dengan penyelarasan internal (Organisasi) dan konsistensi pelaksanaan prinsip (Transparansi, Tanggung Jawab, dan Keadilan).

3.2 Saran Tindak Lanjut

Saran tindak lanjut ini disusun untuk mempertahankan aspek-aspek yang sudah kuat dan mengatasi area-area yang memerlukan peningkatan agar Program Vokasi dapat mencapai kinerja Tata Pamong, Kepemimpinan, dan Tata Kelola yang optimal:

A. Tindak Lanjut untuk Aspek Tata Kelola

1. Mempertahankan Kekuatan *Planning* dan *Leading*: Mengingat tingginya kepuasan pada fungsi *Planning* (Perencanaan) dan *Leading* (Pengarahan), Program Vokasi perlu mendokumentasikan dan menstandarisasi proses perencanaan dan mekanisme pengarahan yang saat ini berjalan efektif sebagai praktik terbaik (*best practices*) yang dapat dicontoh unit lain.
2. Peningkatan *Staffing* dan *Organizing*:
 - Mengembangkan program pengembangan karir dan kompetensi yang lebih terstruktur dan transparan untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan guna meningkatkan kepuasan pada fungsi *Staffing*.
 - Melakukan evaluasi berkala terhadap struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan untuk memastikan pembagian tugas (*Organizing*) tetap relevan dan efisien seiring dengan perkembangan Program Vokasi.

B. Tindak Lanjut untuk Aspek Kepemimpinan

1. Fokus pada Kepemimpinan Organisasi: Pimpinan perlu menguatkan komunikasi internal mengenai visi, misi, dan strategi jangka panjang

Program Vokasi. Hal ini dapat dilakukan melalui forum rutin, atau *newsletter* resmi, bertujuan untuk menggeser persepsi Cukup ke Baik/Sangat Baik.

2. Mendayagunakan Kekuatan Kepemimpinan Publik: Terus mendukung dan memanfaatkan peran pimpinan dalam membangun citra eksternal, dan pada saat yang sama, memastikan keberhasilan eksternal tersebut disosialisasikan dan diinternalisasi oleh seluruh DTK sebagai sumber motivasi.

C. Tindak Lanjut untuk Aspek Tata Pamong

1. Peningkatan Transparansi dan Keadilan:
 - Meningkatkan keterbukaan informasi, khususnya mengenai kebijakan strategis dan alokasi sumber daya. Misalnya, membuat portal informasi yang mudah diakses dan *up-to-date* untuk pengumuman terkait anggaran, promosi, atau penugasan penting.
 - Menciptakan dan mengomunikasikan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan adil mengenai rekrutmen, penilaian kinerja, dan pemberian *reward/punishment* guna memperkuat persepsi Keadilan.
2. Meningkatkan Tanggung Jawab: Memperkuat mekanisme akuntabilitas dan tindak lanjut terhadap keluhan atau masalah yang muncul, memastikan bahwa penyelesaian masalah dilakukan secara cepat dan konsisten untuk meningkatkan persepsi Tanggung Jawab.