

LAPORAN MONITORING & EVALUASI

KEPUASAN CIVITAS AKADEMIKA TERHADAP
TATA PAMONG DAN TATA KELOLA



**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
KEPUASAN CIVITAS AKADEMIKA TERHADAP
TATA PAMONG DAN TATA KELOLA**

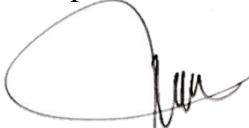
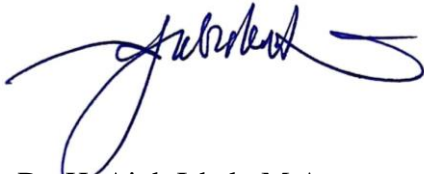




**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN AMAI GORONTALO**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI KEPUASAN CIVITAS AKADEMIKA TERHADAP TATA PAMONG DAN TATA KELOLA

Kode Dokumen	: Monev/LPM/2022
Revisi	: -
Tanggal Penetapan	: 21 Desember 2022
Dibuat Oleh	: Kapus Audit dan Pengendalian Mutu  Sumarlin Adam, M.Pd
Diperiksa Oleh	: Ketua Lembaga Penjaminan Mutu  Dr. H. Ajub Ishak, M.A
Disahkan Oleh	: Wakil Rektor I  Dr. Sofyan AP. Kau, M.Ag 

No. Pengandaan	Distribusi	Dikendalikan
	()	() Ya () Tidak

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Survei Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kepuasan Civitas Akademika Terhadap Tata Pamong Dan Tata Kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo Gorontalo. Laporan ini disusun untuk menjadi alat evaluasi bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam memetakan kekuatan serta kekurangan yang mungkin ada dalam tata pamong, dan tata kelola. Melalui masukan dan hasil penilaian dari para Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa, institusi dapat merancang perbaikan yang lebih tepat sasaran serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, survei ini menjadi langkah penting bagi pengembangan IAIN Sultan Amai Gorontalo agar terus berbenah dan senantiasa menjadi bagian dari pembangunan bangsa.

Kami menghaturkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya sehingga survei ini dapat terlaksana dengan baik. Kami menyadari bahwa laporan ini masih memerlukan banyak perbaikan dan penyempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas laporan ini kedepannya.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi perbaikan kualitas layanan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Gorontalo, 21 Desember 2022

Ketua LPM

DAFTAR ISI

COVER	
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Monitoring dan Evaluasi	1
C. Fokus Monitoring dan Evaluasi	2
D. Sasaran Monitoring dan Evaluasi	4
E. Pertanyaan Monitoring dan Evaluasi	4
BAB II	6
METODE MONITORING DAN EVALUASI	6
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	6
B. Subjek Pengumpulan Data	6
C. Instrumen Pengumpulan Data	7
D. Metode Analisis Data	8
BAB III	10
HASIL SURVEI KEPUASAN CIVITAS AKADEMIKA	10
TERHADAP TATA PAMONG DAN TATA KELOLA	10
A. Hasil	10
B. Pembahasan	26
BAB IV	28
PENUTUP	28
A. Kesimpulan	28
B. Rekomendasi	28
C. Rencana Perbaikan	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Survei Kepuasan Pengguna terhadap Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Amai Gorontalo dilaksanakan pada tahun 2022. Survei ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai persepsi dan kepuasan Dosen serta Tenaga Kependidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo terhadap aspek-aspek tata pamong, tata kelola, dan kerjasama di institusi. Pentingnya tata pamong dan tata kelola yang baik menjadi latar belakang utama pelaksanaan survei ini, karena aspek-aspek tersebut merupakan penunjang utama bagi terselenggaranya Tri Dharma perguruan tinggi secara optimal.

Sebagai salah satu perguruan tinggi yang berperan dalam mencetak generasi penerus bangsa, IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki visi dan misi untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap berdaya saing di dunia kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, dosen dan tenaga kependidikan harus didukung dengan lingkungan kerja yang terstruktur dan tata kelola yang responsif. Kualitas layanan tata pamong yang teratur, kerjasama yang baik antarunit, serta transparansi informasi diharapkan dapat mendorong kesejahteraan serta pengembangan profesionalisme Dosen dan Tenaga Kependidikan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas lulusan.

Pelaksanaan survei ini diharapkan mampu menjadi alat evaluasi bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam memetakan kekuatan serta kekurangan yang mungkin ada dalam tata pamong, tata kelola, dan kerjasama. Melalui masukan dan hasil penilaian dari para Dosen dan Tenaga Kependidikan, institusi dapat merancang perbaikan yang lebih tepat sasaran serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, survei ini menjadi langkah penting bagi pengembangan IAIN Sultan Amai Gorontalo agar terus berbenah dan senantiasa menjadi bagian dari pembangunan bangsa.

B. Tujuan Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi civitas akademika terhadap tata pamong dan tata kelola di institusi pendidikan tinggi IAIN Sultan Amai Gorontalo bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aspek operasional organisasi berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Berikut adalah tujuan spesifik dari kegiatan monitoring dan evaluasi tata pamong dan tata kelola :

1. Mengukur kinerja tata pamong dan tata kelola guna memastikan bahwa struktur, sistem, dan prosedur organisasi berjalan sesuai dengan standar mutu dan regulasi yang berlaku.
2. Mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau penguatan, serta menemukan keunggulan-keunggulan yang perlu dipertahankan atau dikembangkan lebih lanjut.
3. Memastikan bahwa layanan yang diberikan kepada pemangku kepentingan, seperti mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, dan masyarakat luas, berjalan dengan cepat, mudah diakses, dan tidak berbelit-belit.
4. Meningkatkan keterbukaan dalam pengelolaan organisasi dan memastikan bahwa semua pihak yang terlibat bertanggung jawab atas kinerja yang dicapai, sehingga tata kelola yang baik dapat terwujud.
5. Menghasilkan informasi yang akurat dan relevan sebagai dasar bagi pimpinan untuk mengambil keputusan yang lebih efektif dalam rangka mencapai visi dan misi institusi.
6. Memberikan masukan dan rekomendasi yang berkelanjutan bagi upaya pengembangan tata pamong dan tata kelola, sehingga organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan perkembangan lingkungan eksternal.
7. Mengetahui tingkat kepuasan dan persepsi para pemangku kepentingan, terutama dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, terhadap tata pamong dan tata kelola, sehingga dapat dilakukan peningkatan kualitas yang berorientasi pada kebutuhan mereka.
8. Memastikan bahwa tata pamong dan tata kelola yang dijalankan selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis institusi, serta berkontribusi positif dalam mencapai sasaran organisasi.

C. Fokus Monitoring dan Evaluasi

Berikut adalah beberapa fokus utama dalam Monitoring dan Evaluasi survei kepuasan tata pamong dan tata kelola di institusi pendidikan tinggi:

1. Kualitas Layanan
 - Tingkat Kepuasan Pengguna : Menilai sejauh mana dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa merasa “Puas” dengan layanan yang diberikan, termasuk kecepatan dan ketepatan layanan.
 - Aksesibilitas Layanan : Mengukur kemudahan akses terhadap layanan dan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh pemangku kepentingan.
2. Struktur dan Proses Tata Pamong

- Kejelasan Struktur Organisasi : Memastikan bahwa struktur organisasi jelas dan dipahami oleh semua pihak, serta mencakup alur tanggung jawab dan wewenang.
 - Proses Pengambilan Keputusan : Menilai transparansi dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, termasuk peran serta kontribusi pemangku kepentingan.
3. Kepemimpinan dan Manajemen
- Kualitas Kepemimpinan: Mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi, termasuk keteladanan dan motivasi yang diberikan kepada tim.
 - Manajemen Sumber Daya: Menilai kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya (manusia, finansial, dan material) untuk mencapai tujuan institusi.
4. Komunikasi dan Informasi
- Transparansi Informasi: Mengukur tingkat keterbukaan informasi yang diberikan kepada dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa mengenai kebijakan dan prosedur.
 - Sistem Komunikasi: Menilai efektivitas saluran komunikasi yang ada untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan mendapatkan informasi yang akurat dan tepat waktu.
5. Pengembangan Profesional dan Kesejahteraan
- Dukungan untuk Pengembangan Diri: Menilai apakah institusi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan profesional dosen dan tenaga kependidikan.
 - Kesejahteraan Tenaga Kependidikan: Mengukur kepuasan terkait kesejahteraan yang diterima, baik dalam hal kompensasi, tunjangan, maupun lingkungan kerja yang kondusif.
6. Evaluasi terhadap Hasil dan Dampak
- Pencapaian Target Kinerja: Menilai sejauh mana institusi berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan, termasuk dampaknya terhadap proses pembelajaran dan pelayanan.
 - Kualitas Lulusan: Menganalisis apakah kepuasan terhadap tata pamong dan tata kelola berdampak pada kualitas lulusan dan kesiapan mereka di dunia kerja.
7. Rekomendasi untuk Perbaikan
- Identifikasi Kelemahan dan Kekurangan: Mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan berdasarkan hasil survei, sehingga institusi dapat merumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat.

- Strategi Tindak Lanjut: Mengembangkan strategi tindak lanjut berdasarkan masukan dari survei untuk meningkatkan tata pamong dan tata kelola di masa yang akan datang

D. Sasaran Monitoring dan Evaluasi

Berikut adalah beberapa sasaran yang dapat ditetapkan untuk Monitoring dan Evaluasi survei kepuasan tata pamong dan tata kelola di institusi pendidikan tinggi:

1. Dosen dan Tenaga Kependidikan

- Meningkatkan Kepuasan: Mengukur dan meningkatkan tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap tata pamong dan tata kelola yang diterapkan di institusi.
- Meningkatkan Partisipasi: Mendorong partisipasi aktif dosen dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi mereka.

2. Mahasiswa

- Peningkatan Kualitas Layanan: Menilai kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik dan administratif serta mengidentifikasi area untuk perbaikan.
- Aksesibilitas Informasi: Meningkatkan akses informasi yang relevan bagi mahasiswa terkait program studi, layanan, dan fasilitas yang tersedia

E. Pertanyaan Monitoring dan Evaluasi

Dalam pelaksanaan survei kepuasan terhadap tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo, terdapat beberapa aspek penting yang menjadi fokus utama untuk mendapatkan masukan dari para responden. Pertanyaan-pertanyaan survei akan mencakup penilaian terhadap kejelasan struktur organisasi di institusi, termasuk sejauh mana struktur tersebut mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan. Selain itu, survei akan mengukur kepuasan responden terhadap deskripsi pekerjaan dan alur tanggung jawab yang diterapkan, untuk memastikan bahwa setiap peran dan wewenang dalam institusi terdefinisi dengan baik dan mendukung kinerja individu maupun tim. Pada aspek pelayanan, pertanyaan akan menyoroti pengalaman pengguna dalam hal aksesibilitas layanan, kemudahan memperoleh informasi yang relevan, dan kualitas pelayanan yang diterima dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepemimpinan juga menjadi fokus utama, dengan pertanyaan yang mengidentifikasika gaya kepemimpinan, efektivitasnya dalam mengarahkan serta memotivasi tim, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan institusi. Terakhir, survei akan menggali persepsi responden mengenai target kinerja yang ditetapkan, baik dalam hal

relevansi, realistiknya target, dan bagaimana terget tersebut diukur dan dicapai secara berkala. Dengan pertanyaan-pertanyaan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai efektivitas tata pamong dan tata kelola dilingkungan kampus, serta masukan yang konstruktif untuk perbaikan kedepannya.

BAB II

METODE MONITORING DAN EVALUASI

A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan survei kepuasan tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo akan diadakan diberbagai lokasi strategis di lingkungan kampus untuk menjangkau seluruh pemangku kepentingan. Lokasi utama survei mencakup ruang-ruang fakultas, unit kerja, serta lembaga-lembaga yang terlibat dalam tata pamong dan taata kelola institusi. Survei ini juga akan melibatkan ruang dosen, ruang tenaga kependidikan, serta area pertemuan yang memungkinkan partisipasi penuh dari dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan pimpinan kampus. Untuk memastikan aksesibilitas yang optimal bagi semua responden, survei akan tersedia dalam format daring melalui platform online sehingga responden yang tidak dapat hadir secara fisik tetap dapat berpartisipasi. Pelaksanaan survei dijadwalkan berlangsung mulai tanggal 1 November 2022 hingga 12 November 2022, selama 10 hari kerja dari Senin hingga Jumat pada jam operasional 09.00 hingga 17.00 WITA. Selain itu, guna memaksimalkan partisipasi, akan dilakukan sosialisasi secara menyeluruh melalui berbagai media komunikasi yang tersedia di lingkungan kampus untuk memastikan bahwa semua pihak yang berkepentingan memahami tujuan dan manfaat dari survei ini. Dengan penetapan waktu dan tempat yang jelas, survei ini diharapkan dapat berlangsung secara efektif, merata, dan memperoleh masukan yang representatif dari seluruh pemangku kepentingan di IAIN Sultan Amai Gorontalo

B. Subjek Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk survei kepuasan tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo akan melibatkan berbagai subjek yang merupakan pemangku kepentingan dalam proses pengelolaan dan tata kelola institusi. Subjek-subjek ini mencakup:

1. Dosen

Dosen adalah tenaga pendidik yang terlibat dalam proses belajar mengajar serta penelitian di institusi. Mereka memiliki pengalaman langsung terkait tata pamong dan tata kelola yang diterapkan. Peran dosen dalam Survei ini adalah untuk memberikan masukan mengenai kepuasan terhadap dukungan administrasi, kualitas komunikasi, dan fasilitas yang disediakan oleh institusi.

2. Tenaga Kependidikan (Tendik)

Tenaga kependidikan mencakup seluruh staf administrasi dan non-akademik yang berkontribusi pada pengelolaan institusi. Peran Tenaga kependidikan dalam Survei adalah untuk menyampaikan pengalaman dan pendapat mereka mengenai efektivitas layanan yang mereka terima, serta kontribusi mereka dalam mendukung pelaksanaan tata pamong.

3. Mahasiswa

Mahasiswa adalah individu yang sedang menempuh pendidikan di institusi dan merupakan penerima langsung dari layanan yang diberikan oleh tata pamong dan tata kelola. Peran mahasiswa dalam Survei adalah untuk Memberikan pandangan tentang kualitas layanan akademik dan non-akademik, serta tingkat kepuasan mereka terhadap proses belajar mengajar

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden terkait kepuasan mereka terhadap tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Instrumen pengumpulan data ini dirancang untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan objektif tentang kepuasan terhadap tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur dengan baik, diharapkan hasil survei dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengalaman dan pendapat para pemangku kepentingan, serta menghasilkan rekomendasi yang bermanfaat untuk pengembangan institusi. Kuesioner akan disusun dalam format yang mudah dipahami, dengan kombinasi pertanyaan tertutup (skala Likert) dan pertanyaan terbuka. Kemudian, Kuesioner akan disusun dalam bahasa Indonesia yang jelas dan sederhana agar dapat dipahami oleh semua responden. Berikut adalah komponen dari instrumen tersebut :

Tabel 2.1 Instrumen Pengumpulan Data

Aspek	Pernyataan	Item
Struktur Organisasi	Saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di IAIN Sultan Amai Gorontalo.	3
	Struktur organisasi di IAIN Suan Amai Gorontalo mendukung kelancaran pekerjaan saya.	
	Hubungan antara unit kerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo sudah berjalan baik.	
Deskripsi Pekerjaan dan Alur Tanggung Jawab	Deskripsi pekerjaan saya di IAIN Sultan Amai Gorontalo sudah jelas dan terperinci.	3
	Saya memahai alur tanggung jawab pekerjaan saya dan wewenang yang dimiliki.	
	Saya merasa didukung oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam menjalankan tanggung jawab saya.	
Pelayanan dan	IAIN Sultan Amai Gorontalo memberikan pelayanan yang	4

Kemudahan Akses Informasi	cepat dan responsif.	
	Informasi terkait layanan IAIN Sultan Amai Gorontalo mudah diakses dan terbuka	
	Saya mendapatkan kemudahan dalam mengakses layanan yang saya butuhkan.	
	Layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan permintaan saya.	
Kepemimpinan	Pimpinan IAIN Sultan Amai Gorontalo memberikan keteladanan dalam menjalankan tugas .	3
	Pimpinan IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi.	
	Pimpinan mendukung upaya perbaikan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo.	
Target Kinerja	Saya memahami target kinerja yang harus dicapai dalam pekerjaan saya	2
	IAIN Sultan Amai Gorontalo memberikan dokumen atau panduan yang jelas mengenai target kinerja	
Pertanyaan Terbuka	Menurut Anda, aspek apa saja yang perlu diperbaiki dalam tata pamong dan tata kelola PT ini?	3
	Apakah ada saran untuk meningkatkan pelayanan dan akses informasi di PT ini?	
	Apakah Anda merasa ada hal lain yang perlu disampaikan terkait kepemimpinan di PT?	
Jumlah		18

D. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi dan memahami hasil survei mengenai kepuasan terhadap tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Tahapan analisis data meliputi:

1. Pengumpulan Data : Data yang diperoleh dari kuesioner disusun dalam bentuk tabel untuk setiap aspek yang dinilai dalam survei. Setiap responden memberikan penilaian untuk setiap pernyataan mengenai tata pamong dan tata kelola, memilih salah satu dari kategori yang tersedia. Data ini kemudian diorganisir dalam tabel yang rapi, memudahkan proses analisis selanjutnya dan memastikan tidak ada data yang terlewat.
2. Pemetaan Data : Setiap indikator yang berkaitan dengan tata pamong dan tata kelola dipetakan ke dalam kategori penilaian berdasarkan jumlah dan persentase jawaban pada skala Likert. Misalnya, jumlah responden yang memilih “Sangat Puas” pada indikator kepemimpinan, transparansi, dan efektivitas pengelolaan dicatat sebagai persentase dari

total responden. Pemetaan ini memberikan gambaran awal tentang area yang dianggap kuat dan yang perlu diperbaiki.

3. Analisis Deskriptif : Analisis deskriptif diterapkan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan terhadap berbagai indikator tata pamong dan tata kelola. Statistik seperti frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata dihitung untuk setiap aspek yang dinilai, memberikan gambaran umum tentang kepuasan tenaga pendidikan terhadap tata pamong dan tata kelola yang diterapkan.
4. Interpretasi Hasil : Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi area tata pamong dan tata kelola dengan tingkat kepuasan tertinggi dan terendah. Indikator-indikator dengan skor “Sangat Puas” dan “Puas” tinggi diidentifikasi sebagai kekuatan dalam pengelolaan institusi, sementara skor rendah pada kategori “Tidak Puas” menunjukkan area-area yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pengelolaan.
5. Visualisasi Data : Data hasil survei divisualisasikan dalam bentuk diagram batang atau pie chart untuk memudahkan pemahaman. Visualisasi ini membantu memperjelas perbandingan antara indikator-indikator tata pamong dan tata kelola, memberikan gambaran jelas tentang tingkat kepuasan tenaga pendidikan, dan memudahkan pemangku kebijakan dalam mengambil keputusan.
6. Rekomendasi Tindak Lanjut : Berdasarkan hasil analisis, rekomendasi akan dirumuskan bagi pihak manajemen IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk perbaikan dan pengembangan tata pamong serta tata kelola. Rekomendasi ini diharapkan menjadi panduan dalam merencanakan peningkatan kualitas pengelolaan dan tata kelola yang lebih baik, sehingga dapat memenuhi harapan dan kebutuhan tenaga pendidikan dengan lebih efektif dan efisien.

BAB III

HASIL SURVEI KEPUASAN CIVITAS AKADEMIKA TERHADAP TATA PAMONG DAN TATA KELOLA

A. Hasil

Tabel di bawah ini memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat kepuasan tenaga pendidikan terhadap tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Setiap kategori kepuasan dinilai berdasarkan jumlah responden yang memberikan penilaian pada setiap aspek, sehingga menunjukkan bagaimana kinerja tata pamong dan tata kelola dalam memenuhi kebutuhan dan harapan tenaga pendidikan. Survei ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menilai kualitas tata pamong dari sudut pandang transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta aspek lain yang berkaitan dengan pengalaman dan dukungan yang diterima oleh tenaga pendidikan.

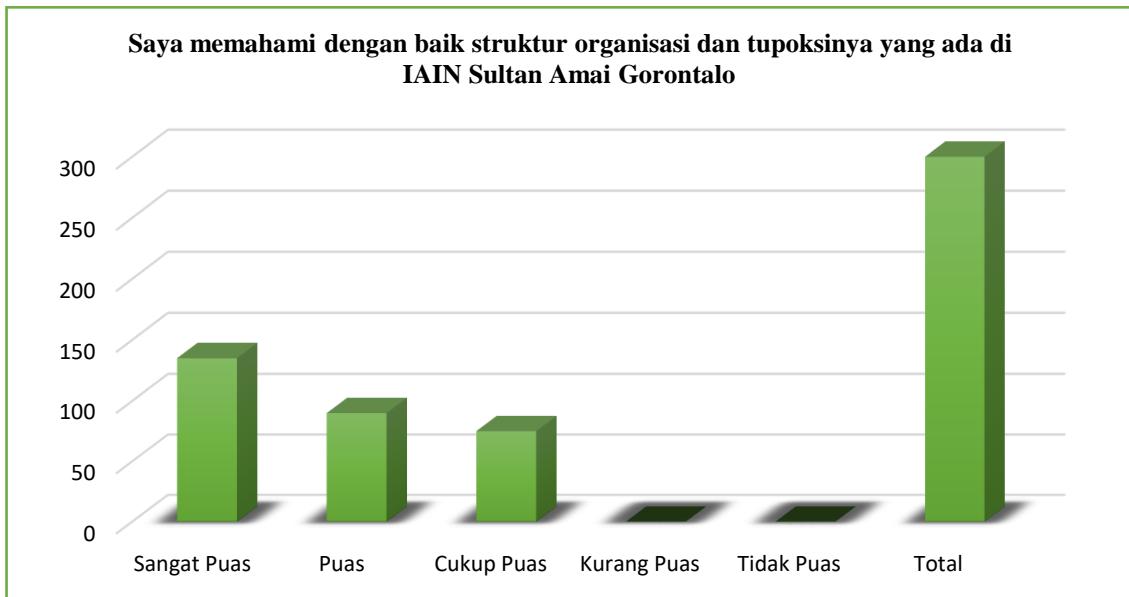
Hasil survei ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang efektivitas tata pamong dan tata kelola, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan tenaga pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, institusi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas tata pamong dan tata kelola, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap lingkungan kerja dan produktivitas tenaga pendidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Penilaian ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak dalam institusi merasa didukung dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

**Tabel 3.1 Hasil Tingkat Kepuasan Civitas Akademika terhadap
Tata Pamong dan Tata Kelola**

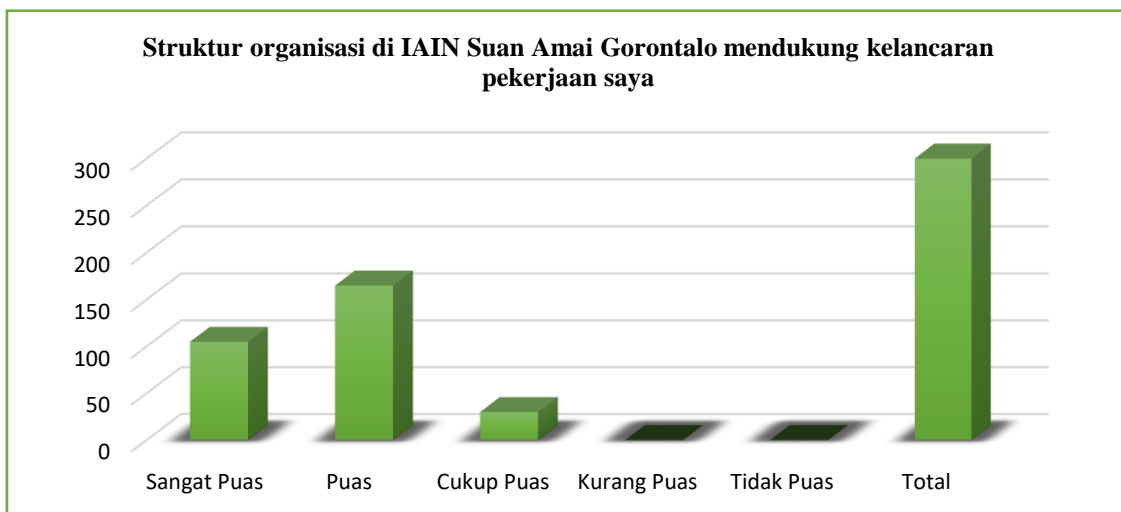
<i>Kategori Kepuasan</i>	<i>Jumlah Responden</i>	<i>Persentase</i>
<i>Sangat Puas</i>	1635	36.33%
<i>Puas</i>	1935	43 %
<i>Cukup Puas</i>	795	17.67%
<i>Kurang Puas</i>	90	2%
<i>Tidak Puas</i>	45	1%

Berdasarkan hasil diatas berikut ini adalah gambaran secara rinci mengenai hasil survei kepuasan tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo :

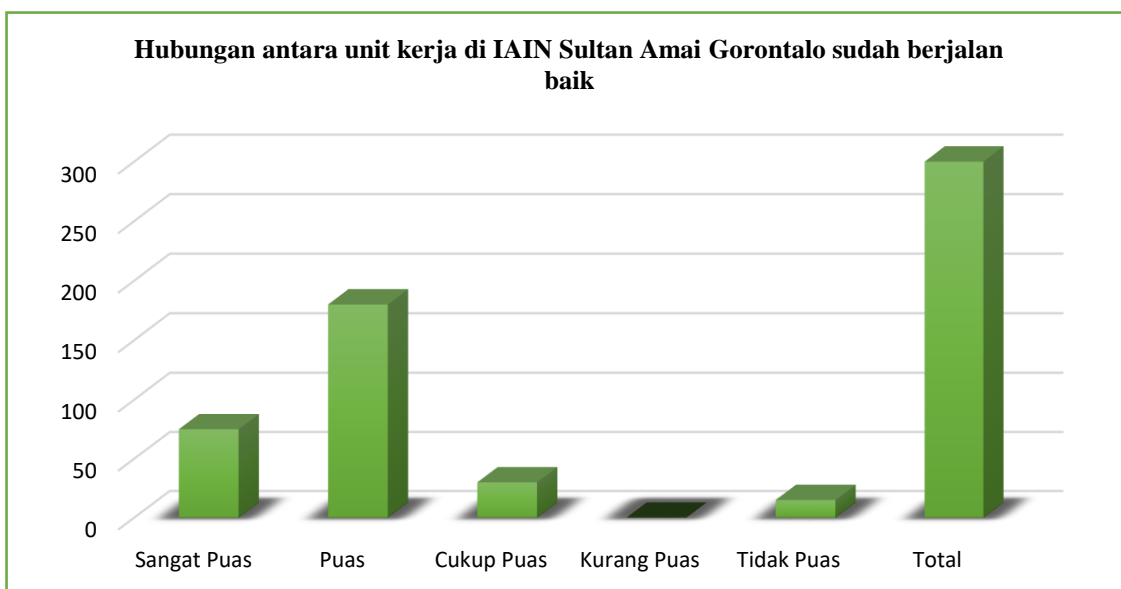
1. Struktur Organisasi



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai pemahaman responden terhadap struktur organisasi dan tupoksi di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa Sangat Puas dengan kejelasan informasi yang disampaikan. Dari total 300 responden, sebanyak 135 responden atau 45% menyatakan Sangat Puas, yang mengindikasikan pemahaman yang mendalam mengenai peran dan fungsi masing-masing elemen dalam organisasi. Selain itu, 90 responden atau 30% merasa Puas, menandakan bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik, tetapi mungkin masih ada beberapa area yang bisa ditingkatkan. Hanya 75 responden atau 25% yang merasa Cukup Puas, menunjukkan bahwa meskipun mereka memahami struktur organisasi, ada kemungkinan aspek tertentu yang masih perlu penjelasan lebih lanjut. Dengan tidak adanya responden yang menyatakan Kurang Puas atau Tidak Puas, ini mencerminkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil dalam mengkomunikasikan struktur organisasi dan tupoksi dengan efektif kepada para responden.



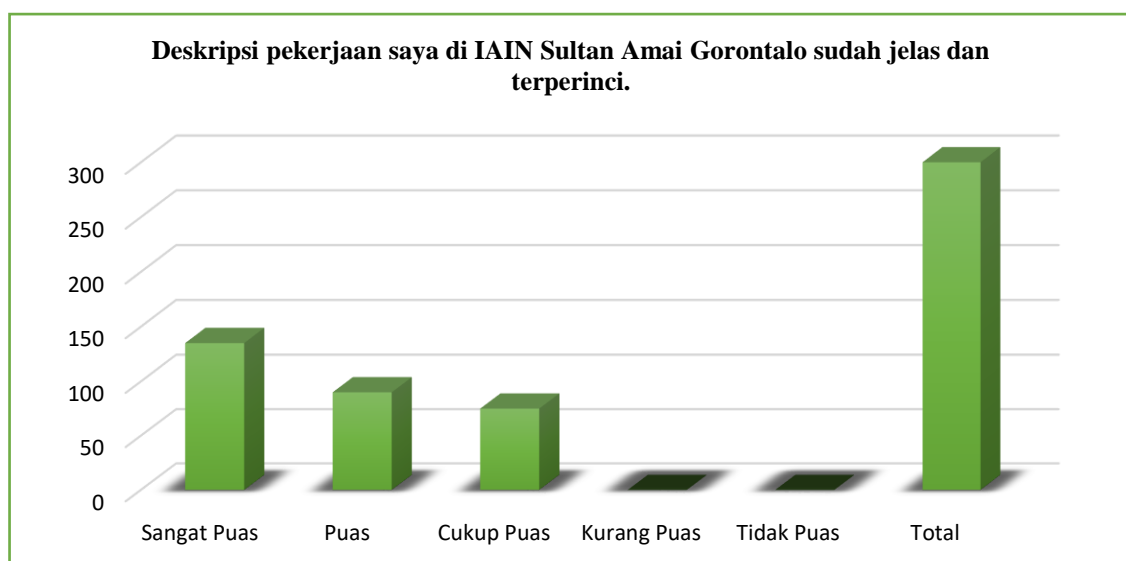
Grafik diatas hasil survei mengenai dukungan struktur organisasi di IAIN Sultan Amai Gorontalo terhadap kelancaran pekerjaan menunjukkan hasil yang positif. Dari 300 responden, 105 responden atau 35% menyatakan Sangat Puas, yang menunjukkan bahwa mereka merasa struktur organisasi memberikan dukungan yang signifikan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, 165 responden atau 55% merasa Puas, menandakan bahwa sebagian besar responden merasa cukup didukung oleh struktur yang ada. Sementara itu, 30 responden atau 10% menyatakan Cukup Puas, menunjukkan bahwa meskipun mereka merasakan dukungan, ada potensi untuk peningkatan dalam aspek-aspek tertentu. Tidak adanya responden yang menyatakan Kurang Puas atau Tidak Puas mengindikasikan bahwa struktur organisasi telah berfungsi dengan baik dalam mendukung kelancaran pekerjaan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.



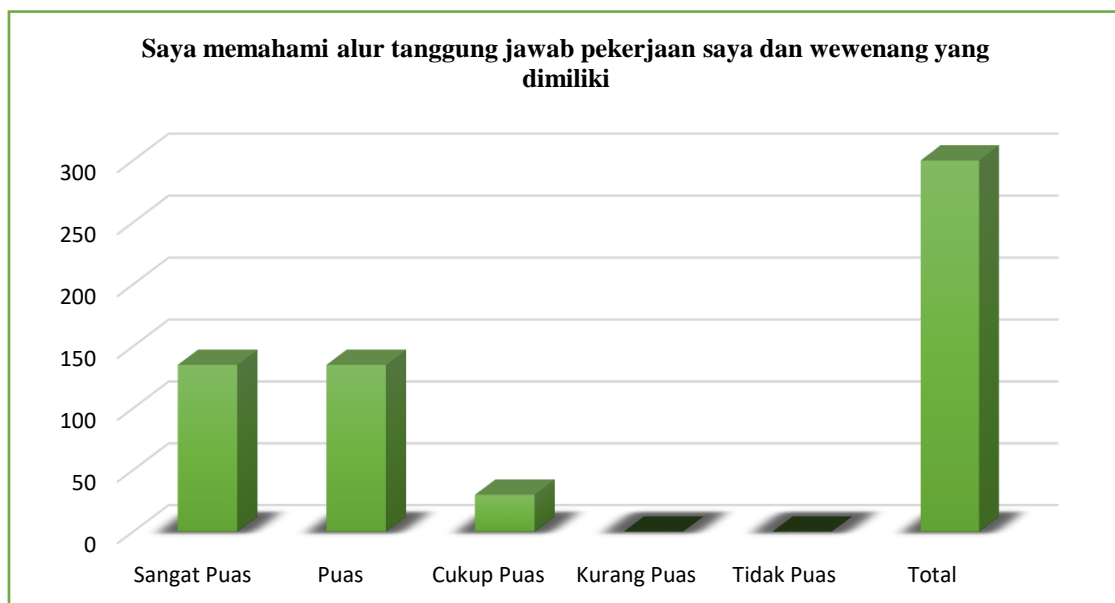
Mengenai hubungan antara unit kerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan hubungan yang baik antar unit. Dari total 300 responden, 75 responden atau 25% menyatakan Sangat Puas, menunjukkan bahwa mereka merasa hubungan antar unit sangat efektif dan produktif. Selain itu, 180 responden atau 60% merasa Puas, menandakan bahwa mayoritas responden mengakui bahwa kerja sama antar unit berlangsung dengan baik. Namun, terdapat 30 responden atau 10% yang merasa Cukup Puas, menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang mungkin perlu ditangani untuk meningkatkan hubungan antar unit. Menariknya, 15 responden atau 5% menyatakan Tidak Puas, yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk memperkuat hubungan antar unit kerja di institusi ini.

Secara keseluruhan, hasil survei mengenai struktur organisasi di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa responden merasa Puas dengan pemahaman, dukungan, dan hubungan antar unit kerja yang ada. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, di mana tidak ada responden yang merasa Kurang Puas atau Tidak Puas dalam dua kategori pertama, dan hanya sebagian kecil yang tidak Puas mengenai hubungan antar unit, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang diterapkan telah berjalan dengan baik dan mendukung kelancaran pekerjaan serta hubungan kerja yang positif. Meskipun demikian, ada beberapa area yang bisa ditingkatkan untuk memastikan semua aspek organisasi berjalan secara optimal, khususnya dalam meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar unit untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

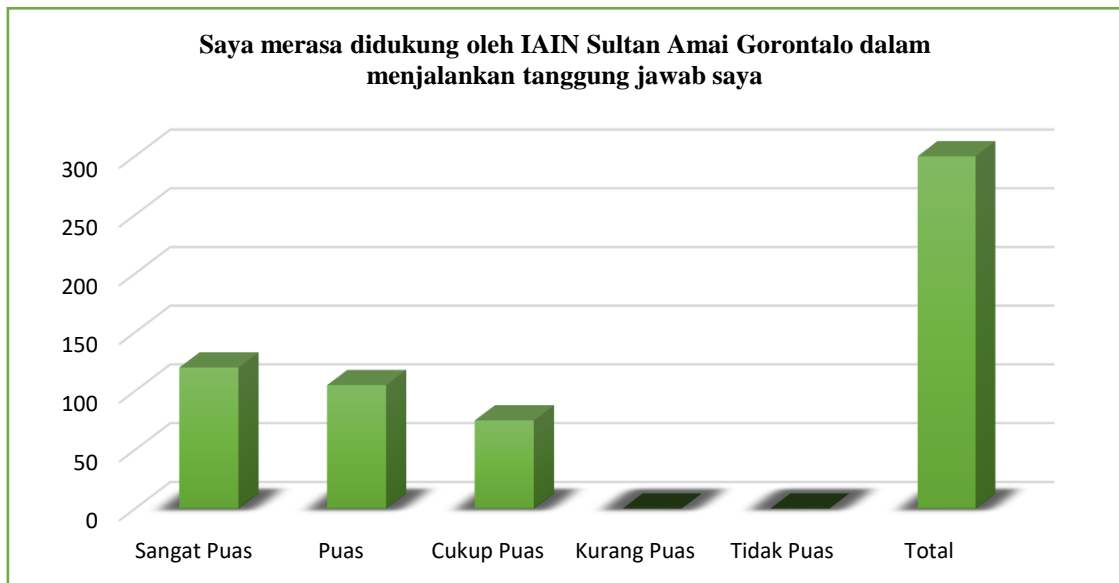
2. Deskripsi Pekerjaan dan Alur Tanggung Jawab



Grafik diatas hasil survei mengenai kejelasan dan ketelitian deskripsi pekerjaan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa Sangat Puas. Dari total 300 responden, sebanyak 135 responden atau 45% menyatakan Sangat Puas dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan, menunjukkan bahwa mereka merasa informasi yang disampaikan cukup jelas dan detail. Selain itu, 90 responden atau 30% merasa Puas, menandakan bahwa meskipun mereka memahami deskripsi pekerjaan dengan baik, ada kemungkinan untuk peningkatan dalam penyampaian informasi. Sementara itu, 75 responden atau 25% merasa Cukup Puas, yang menunjukkan bahwa ada aspek tertentu dari deskripsi pekerjaan yang masih perlu diperjelas. Tidak ada responden yang menyatakan Kurang Puas atau Tidak Puas, yang mencerminkan bahwa secara umum, institusi telah berhasil dalam menyampaikan deskripsi pekerjaan kepada para karyawannya.



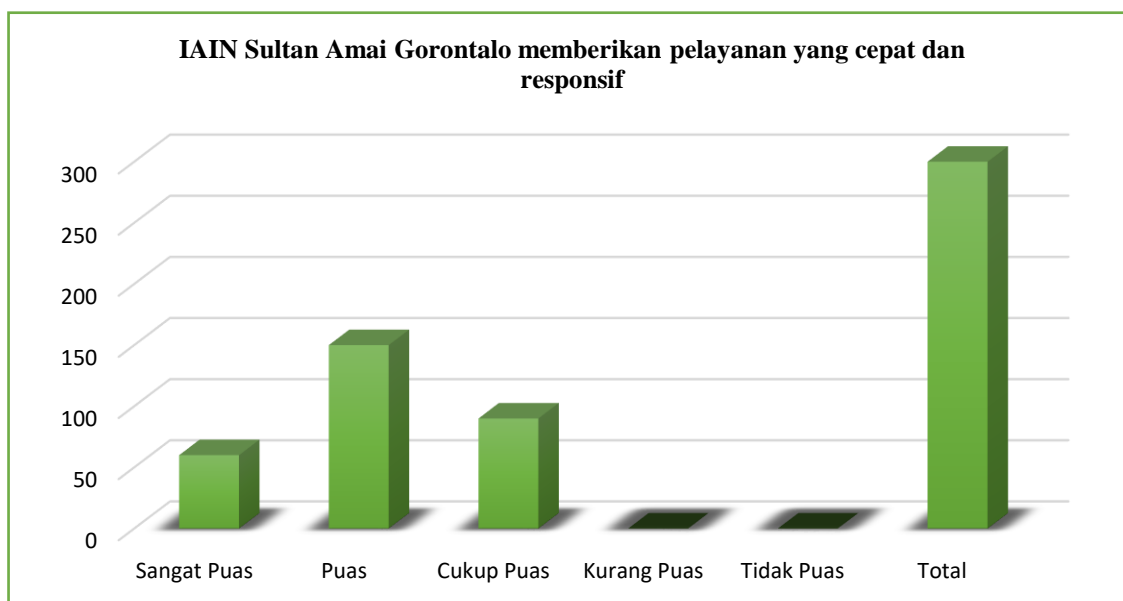
Mengenai pemahaman responden terhadap alur tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan mereka, berdasarkan grafik diatas survei menunjukkan hasil yang positif. Dari total 300 responden, 135 responden atau 45% merasa Sangat Puas dengan pemahaman mereka mengenai alur tanggung jawab, sedangkan 90 responden atau 30% lainnya merasa Puas. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden merasa memiliki pemahaman yang baik tentang tanggung jawab dan wewenang mereka. Namun, ada 75 responden atau 25% yang menyatakan Cukup Puas, yang mengindikasikan bahwa ada beberapa elemen yang mungkin perlu diperjelas untuk meningkatkan pemahaman mereka. Dengan tidak adanya responden yang menyatakan Kurang Puas atau Tidak Puas, ini menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo berhasil dalam memberikan informasi mengenai tanggung jawab dan wewenang secara efektif.



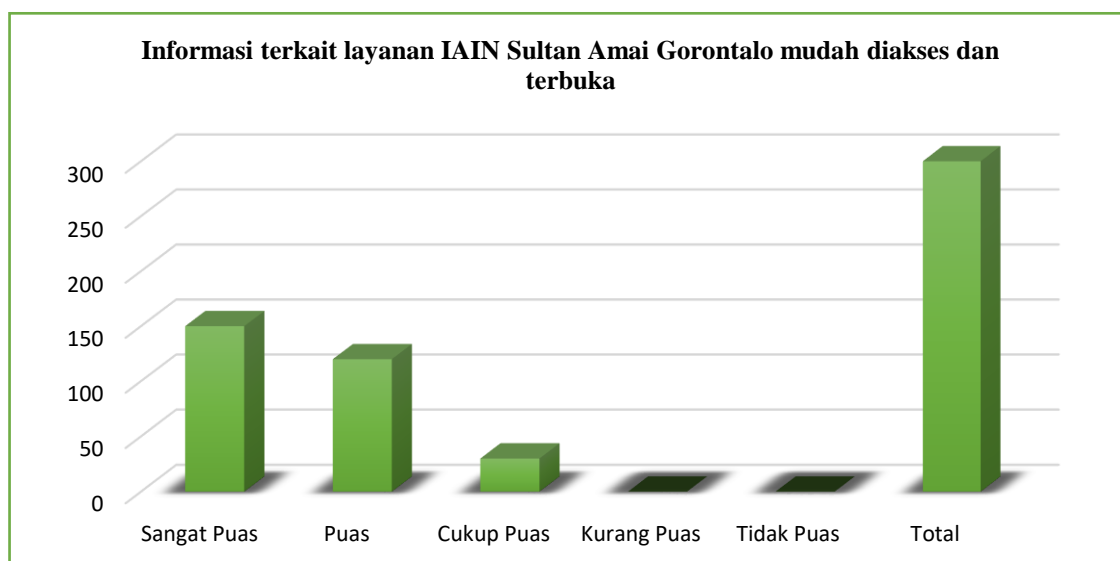
Grafik diatas survei mengenai dukungan yang diberikan oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam menjalankan tanggung jawab menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Dari total 300 responden, sebanyak 120 responden atau 40% menyatakan Sangat Puas dengan dukungan yang mereka terima, sedangkan 105 responden atau 35% merasa “Puas”. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa didukung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, terdapat 75 responden atau 25% yang merasa Cukup Puas, menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal sumber daya atau bimbingan yang diperlukan. Tidak ada responden yang menyatakan Kurang Puas atau Tidak Puas, yang menandakan bahwa secara keseluruhan, IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil dalam memberikan dukungan kepada para karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Secara keseluruhan, hasil survei mengenai deskripsi pekerjaan, pemahaman alur tanggung jawab, dan dukungan yang diberikan oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa responden merasa “Puas” dengan informasi dan dukungan yang mereka terima. Dengan tidak adanya responden yang menyatakan Kurang “Puas” atau Tidak “Puas” dalam dua kategori pertama, serta hanya sebagian kecil yang merasa kurang “Puas” dalam dukungan, dapat disimpulkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil dalam menyampaikan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab secara efektif. Meskipun terdapat beberapa area yang dapat ditingkatkan, terutama dalam memperjelas beberapa aspek, institusi ini telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemahaman dan pelaksanaan tanggung jawab yang baik di kalangan karyawannya.

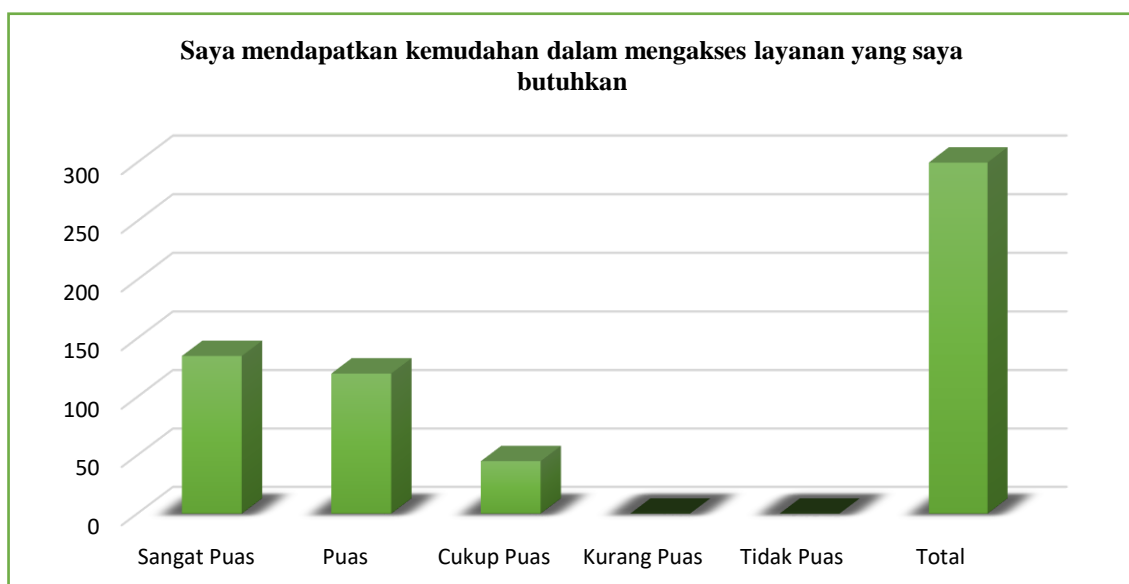
3. Pelayanan dan Kemudahan Akses Informasi



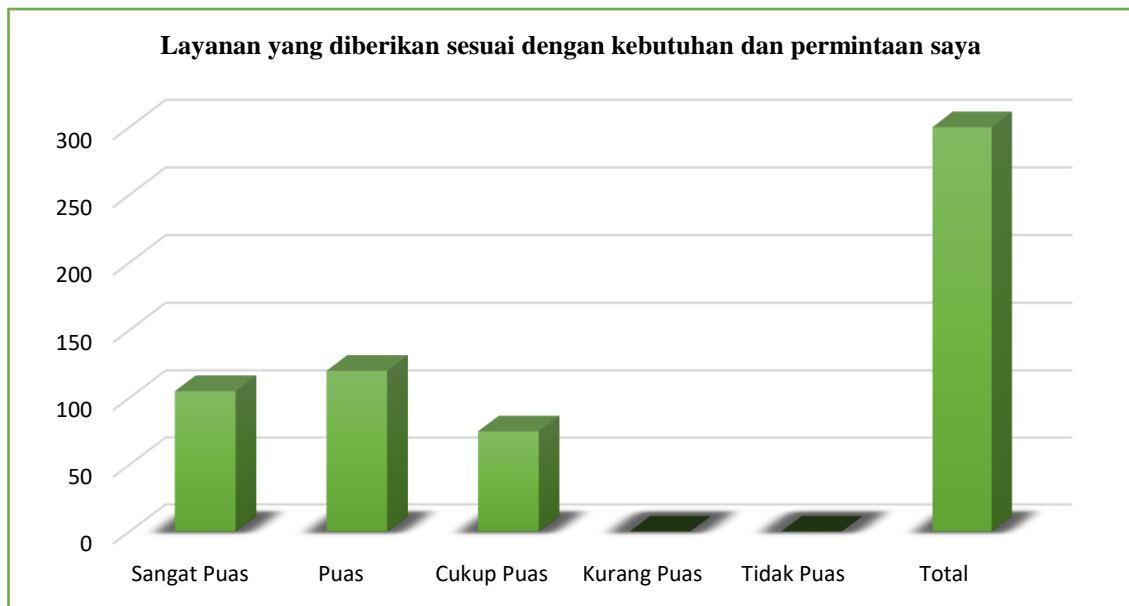
Grafik diatas hasil survei mengenai pelayanan yang cepat dan responsif di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang positif. Dari total 300 responden, sebanyak 60 responden atau 20% menyatakan Sangat Puas, yang menunjukkan bahwa mereka merasa pelayanan yang diberikan sangat memuaskan dan efisien. Selain itu, 150 responden atau 50% merasa Puas, yang menandakan bahwa mayoritas merasa pelayanan cukup baik, meskipun ada ruang untuk perbaikan. Adanya 90 responden atau 30% yang merasa “Cukup Puas” menunjukkan bahwa meskipun mereka mendapatkan pelayanan yang memadai, mungkin ada beberapa aspek dari pelayanan yang bisa ditingkatkan. Dengan tidak adanya responden yang menyatakan “Kurang Puas” atau “Tidak Puas”, ini mencerminkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil dalam memberikan pelayanan yang baik dan responsif kepada masyarakat.



Mengenai akses informasi terkait layanan di IAIN Sultan Amai Gorontalo, survei menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Dari total 300 responden, 150 responden atau 50% menyatakan Sangat Puas dengan kemudahan akses informasi yang disediakan, yang mencerminkan bahwa mereka merasa informasi yang diperlukan tersedia dengan baik dan mudah diakses. Selain itu, 120 responden atau 40% merasa Puas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup nyaman dengan akses informasi yang ada. Hanya 30 responden atau 10% yang merasa “Cukup Puas”, mengindikasikan adanya peluang untuk meningkatkan ketersediaan dan keterbukaan informasi. Tidak adanya responden yang menyatakan “Kurang Puas” atau “Tidak Puas” menandakan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo berhasil dalam menciptakan lingkungan informasi yang transparan dan mudah diakses.



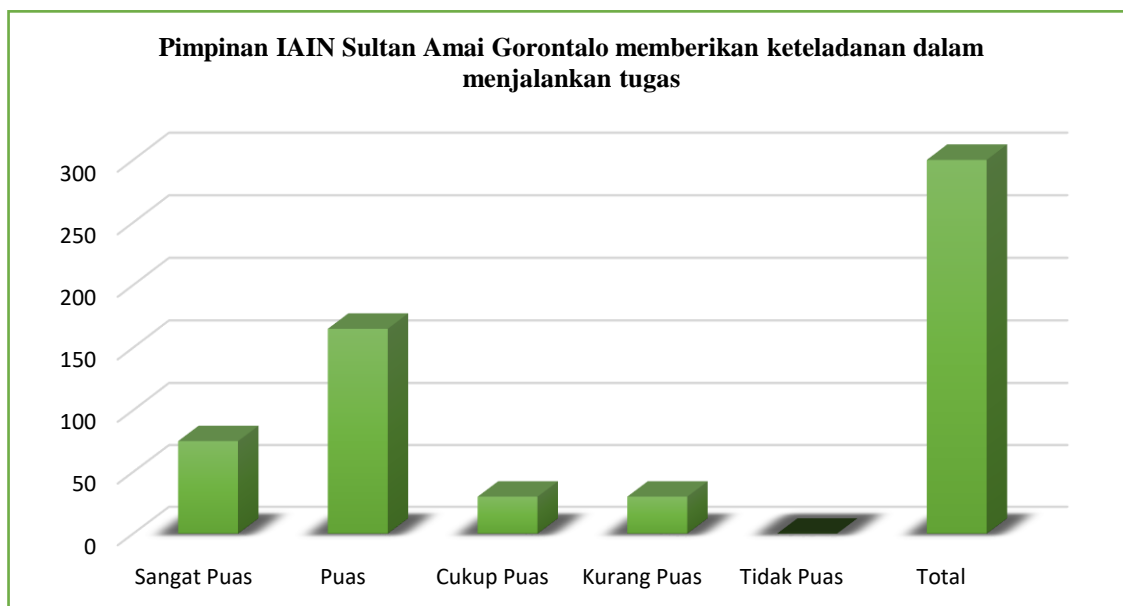
Hasil survei terkait kemudahan akses layanan menunjukkan bahwa responden merasa didukung dalam memperoleh layanan yang mereka butuhkan. Dari total 300 responden, 135 responden atau 45% menyatakan Sangat Puas dengan kemudahan akses yang mereka alami, menunjukkan bahwa mereka merasa cukup mudah dalam mendapatkan layanan yang diperlukan. Sementara itu, 120 responden atau 40% merasa Puas, yang menunjukkan bahwa mayoritas merasa nyaman dengan proses akses layanan. Adanya 45 responden atau 15% yang merasa “Cukup Puas” menunjukkan bahwa meskipun mereka mendapatkan kemudahan, masih terdapat beberapa tantangan yang mungkin dihadapi. Tidak adanya responden yang menyatakan “Kurang Puas” atau “Tidak Puas” mengindikasikan bahwa secara umum, IAIN Sultan Amai Gorontalo telah memberikan akses layanan yang baik dan memadai.



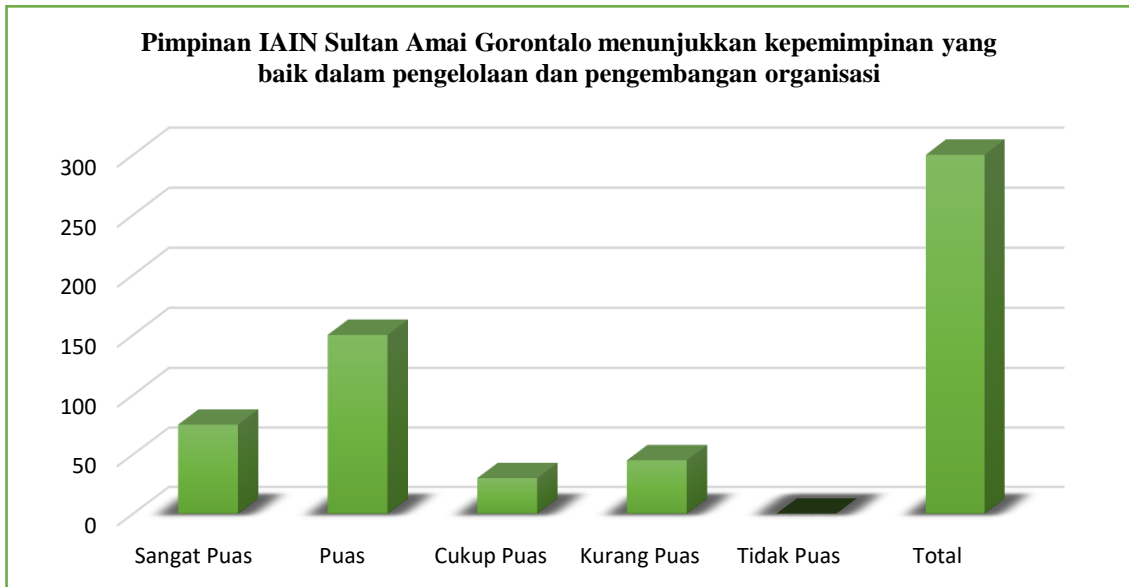
Survei mengenai kesesuaian layanan yang diberikan dengan kebutuhan dan permintaan responden menunjukkan hasil yang baik. Dari total 300 responden, 105 responden atau 35% menyatakan Sangat Puas, yang menunjukkan bahwa mereka merasa layanan yang diterima sangat sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Selain itu, 120 responden atau 40% merasa Puas, menandakan bahwa sebagian besar merasa layanan yang diberikan sudah cukup baik dan memenuhi ekspektasi. Namun, ada 75 responden atau 25% yang merasa “Cukup Puas”, yang menunjukkan bahwa meskipun mereka menerima layanan yang bermanfaat, ada beberapa aspek yang masih bisa diperbaiki untuk memenuhi kebutuhan mereka secara lebih optimal. Dengan tidak adanya responden yang menyatakan “Kurang Puas” atau “Tidak Puas”, hal ini mencerminkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil dalam memberikan layanan yang relevan dan bermanfaat bagi masyarakat.

Secara keseluruhan, hasil survei mengenai pelayanan dan kemudahan akses informasi di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan responden. Dengan tidak adanya responden yang menyatakan “Kurang Puas” atau “Tidak Puas” di semua kategori, dapat disimpulkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil dalam memberikan pelayanan yang cepat, responsif, serta informasi yang mudah diakses dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Meskipun ada beberapa area yang masih dapat ditingkatkan, seperti memperjelas beberapa aspek dalam pelayanan dan meningkatkan kesesuaian layanan, hasil survei ini menandakan bahwa institusi ini telah menciptakan lingkungan yang mendukung aksesibilitas dan responsivitas layanan bagi semua pihak yang terlibat.

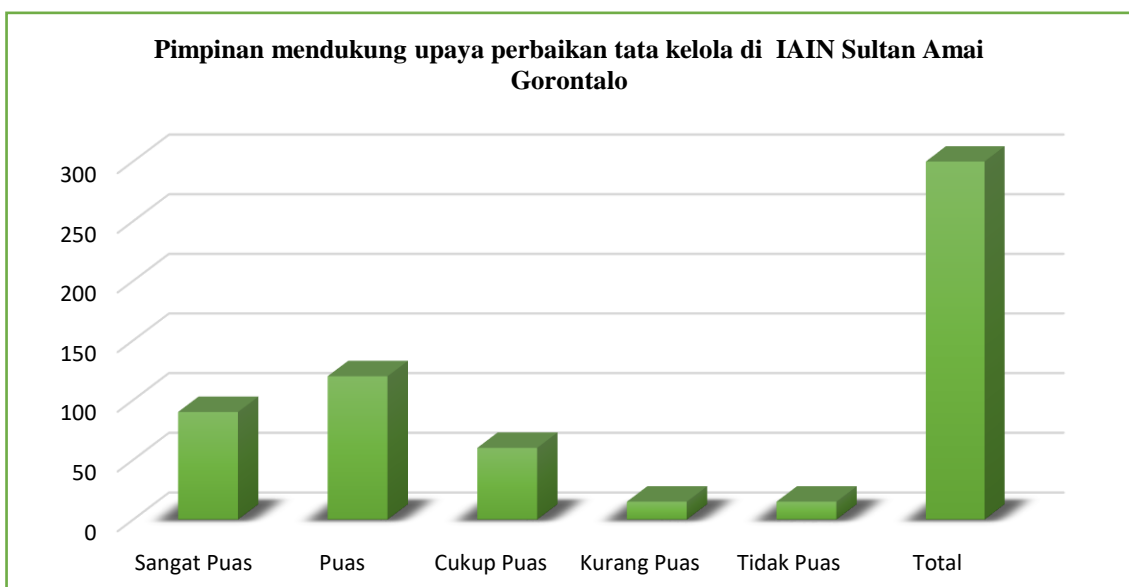
4. Kepemimpinan



Grafik diatas hasil survei mengenai keteladanan pimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang positif, meskipun ada ruang untuk perbaikan. Dari total 300 responden, sebanyak 75 responden atau 25% menyatakan “Sangat Puas” dengan keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas, menunjukkan bahwa mereka merasa pimpinan memberikan contoh yang baik. Sebanyak 165 responden atau 55% merasa Puas , yang menunjukkan mayoritas merasa bahwa pimpinan sudah menjalankan tugasnya dengan baik, meskipun mungkin ada aspek tertentu yang perlu ditingkatkan. Namun, 30 responden atau 10% menyatakan Cukup Puas , dan 30 responden lainnya merasa Kurang Puas . Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di antara sebagian kecil responden mengenai keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan. Meskipun tidak ada responden yang menyatakan Tidak Puas , perlu adanya evaluasi lebih lanjut untuk memahami keluhan yang muncul agar pimpinan dapat meningkatkan kepemimpinannya.



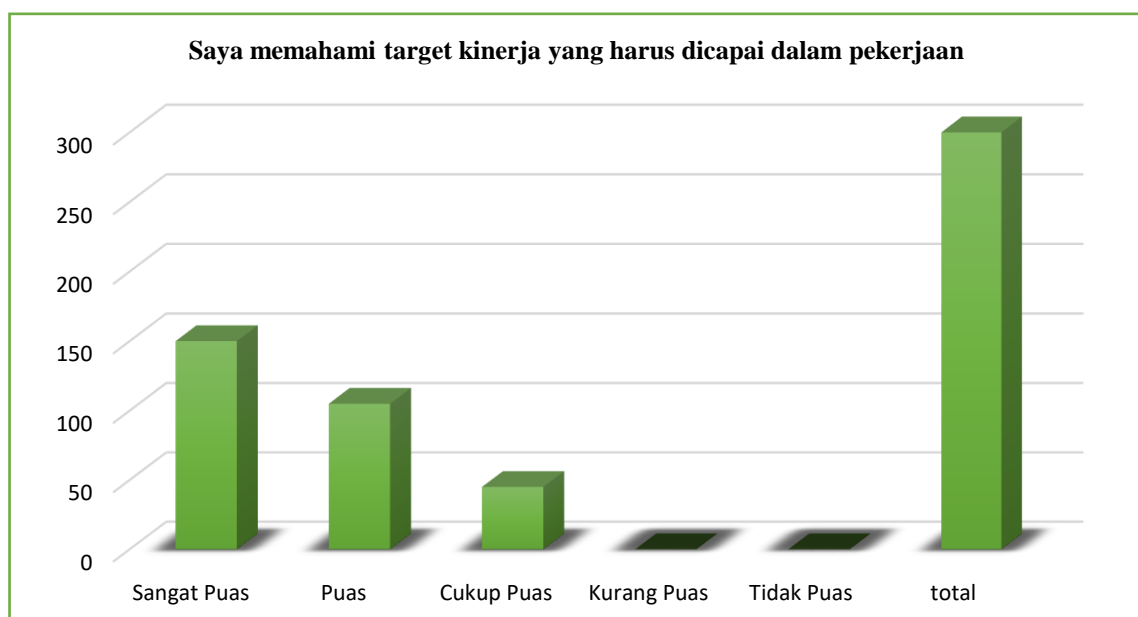
Survei mengenai kepemimpinan pimpinan dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Dari 300 responden, 75 responden atau 25% menyatakan “Sangat Puas”, menunjukkan bahwa ada pengakuan terhadap kemampuan pimpinan dalam mengelola dan mengembangkan organisasi dengan baik. Sementara itu, 150 responden atau 50% merasa Puas, menandakan bahwa mayoritas merasa pimpinan cukup efektif dalam perannya. Namun, terdapat 30 responden atau 10% yang merasa Cukup Puas, dan 45 responden atau 15% menyatakan Kurang Puas. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pencapaian yang baik, masih ada ruang untuk perbaikan dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi yang dirasakan oleh sebagian responden. Tidak adanya responden yang menyatakan Tidak Puas menunjukkan bahwa secara umum, pimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo telah memenuhi ekspektasi yang ada, meskipun perlu mendalami ketidakpuasan yang dirasakan oleh sebagian responden.



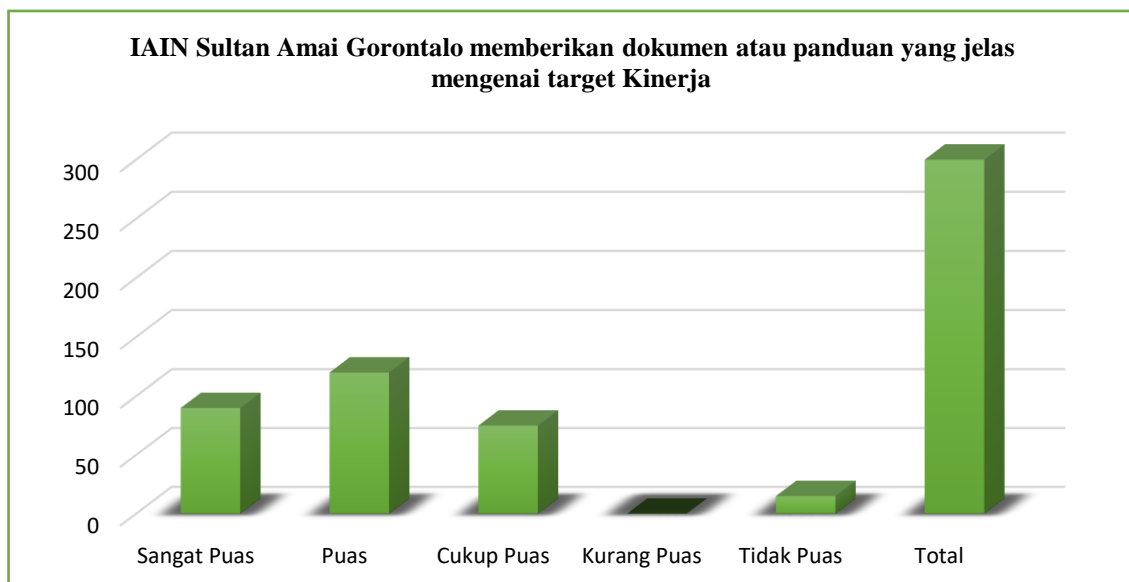
Hasil survei tentang dukungan pimpinan terhadap perbaikan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan respons yang beragam. Dari total 300 responden, 90 responden atau 30% menyatakan “Sangat Puas” dengan dukungan yang diberikan pimpinan. Sedangkan 120 responden atau 40% merasa Puas, yang mencerminkan bahwa mayoritas merasa pimpinan mendukung perbaikan yang dilakukan. Namun, terdapat 60 responden atau 20% yang merasa Cukup Puas, serta 15 responden yang Kurang Puas dan 15 responden lainnya yang merasa Tidak Puas. Hal ini menandakan bahwa meskipun mayoritas responden mengapresiasi dukungan pimpinan, ada sebagian yang merasa bahwa dukungan tersebut belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Oleh karena itu, pimpinan perlu lebih proaktif dalam mendengarkan masukan dan kebutuhan staf agar dukungan dalam perbaikan tata kelola dapat lebih optimal.

Dari ketiga hasil survei mengenai kepemimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa meskipun mayoritas responden merasa puas dengan keteladanan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan, masih terdapat sejumlah responden yang merasakan ketidakpuasan. Dengan 25% hingga 50% responden mengaku “Sangat Puas” dan Puas, menunjukkan bahwa pimpinan cukup berhasil dalam menjalankan perannya. Namun, angka Kurang Puas dan Cukup Puas yang mencapai 10% hingga 20% menunjukkan adanya tantangan yang perlu dihadapi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk lebih mendengarkan umpan balik dari staf dan berusaha memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung pengembangan organisasi secara keseluruhan.

5. Target Kinerja



Hasil survei mengenai pemahaman responden terhadap target kinerja yang harus dicapai menunjukkan hasil yang sangat positif. Dari total 300 responden, sebanyak 150 responden atau 50% menyatakan Sangat Puas dengan pemahaman mereka terhadap target kinerja. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar staf merasa memiliki pengetahuan yang baik mengenai apa yang diharapkan dari mereka dalam pekerjaan. Selain itu, 105 responden atau 35% merasa Puas, menunjukkan bahwa mayoritas merasa cukup memahami target, meskipun masih ada ruang untuk memperjelas beberapa aspek. Hanya 45 responden atau 15% yang merasa Cukup Puas, tanpa adanya responden yang menyatakan Kurang Puas atau Tidak Puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, sistem informasi mengenai target kinerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo cukup efektif, tetapi tetap perlu ditingkatkan untuk memastikan semua staf memiliki pemahaman yang jelas dan mendalam.



Mengenai penyediaan dokumen atau panduan yang jelas tentang target kinerja, hasil survei menunjukkan variasi dalam tingkat kepuasan. Dari 300 responden, 90 responden atau 30% menyatakan Sangat Puas dengan adanya dokumen panduan tersebut, yang menandakan bahwa beberapa staf merasa bahwa dokumen yang ada cukup membantu dalam memahami target kinerja. Namun, 120 responden atau 40% merasa Puas, yang menunjukkan bahwa meskipun mereka menghargai adanya panduan, mungkin terdapat beberapa kekurangan dalam isi atau aksesibilitasnya. Terdapat pula 75 responden atau 25% yang merasa Cukup Puas, dan 15 responden atau 5% yang menyatakan Tidak Puas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar staf merasa terbantu dengan dokumen panduan, ada sebagian yang mungkin tidak menemukan panduan tersebut cukup

memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka, terutama dalam aspek aksesibilitas dan kejelasan informasi.

Secara keseluruhan, hasil survei mengenai target kinerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden merasa puas dengan pemahaman dan adanya dokumen panduan mengenai target kinerja, masih ada tantangan yang perlu dihadapi. Dengan 50% responden menyatakan Sangat Puas terhadap pemahaman target kinerja, ini mencerminkan efektivitas sistem informasi yang ada. Namun, adanya 15% responden yang merasa Cukup Puas dan 5% yang Tidak Puas terhadap dokumen panduan menandakan bahwa perlu adanya perbaikan dan peningkatan dalam aspek penyampaian informasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk lebih memperhatikan feedback dari staf, sehingga bisa meningkatkan kejelasan dan aksesibilitas dokumen yang ada untuk membantu pencapaian target kinerja yang lebih baik di masa depan.

6. Pertanyaan Terbuka

- **Menurut Anda, aspek apa saja yang perlu diperbaiki dalam tata pamong dan tata kelola PT ini?**

Jawaban :

Berdasarkan jawaban dari para responden untuk meningkatkan tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo, sejumlah aspek krusial perlu diperbaiki dan dioptimalkan. Pertama, aspek kepemimpinan dan manajerial harus diperhatikan, terutama dalam hal pemilihan pamong atau pengelola yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman. Dosen yang berusia di atas 60 tahun mungkin memiliki keterbatasan dalam mengakses teknologi informasi, sehingga penting untuk melibatkan pemimpin yang lebih muda atau terampil dalam penggunaan teknologi. Hal ini akan mempermudah komunikasi dan akses informasi, serta meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa. Selanjutnya, perlu ada evaluasi kinerja yang lebih sistematis dan transparan agar semua anggota organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Keterbukaan dan keramahan dalam pelayanan juga harus menjadi prioritas, memastikan bahwa setiap interaksi dengan mahasiswa dan staf dilakukan dengan sikap yang profesional dan ramah.

Aspek pengaktifan struktur organisasi harus dioptimalkan untuk memastikan bahwa setiap fungsi dalam organisasi berjalan dengan baik dan sinergis. Pengelolaan perguruan tinggi harus bersifat kredibel, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan adil. Dengan kata lain, penting untuk menegakkan standar etika dan integritas dalam semua proses, mulai

dari pengambilan keputusan hingga implementasi kebijakan. Keterbukaan informasi kepada publik juga perlu ditingkatkan, agar semua pihak, terutama mahasiswa dan karyawan, dapat mengakses informasi yang relevan dengan kegiatan dan kebijakan di kampus. Selain itu, program peningkatan disiplin kerja perlu diperkenalkan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih produktif.

Dalam hal sarana dan prasarana, meskipun ada penilaian bahwa saat ini tidak ada masalah, penting untuk terus melakukan evaluasi berkala dan memastikan bahwa semua fasilitas yang ada memenuhi standar yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar. Terakhir, prinsip "the right man in the right place" perlu diimplementasikan lebih tegas, memastikan bahwa setiap individu yang ditempatkan dalam posisi tertentu memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai. Semua langkah ini, jika diimplementasikan dengan baik, akan menciptakan lingkungan akademik yang lebih baik dan mendukung pengembangan institusi yang berkelanjutan.

- **Apakah ada saran untuk meningkatkan pelayanan dan akses informasi di PT ini?**

Jawaban :

Berdasarkan jawaban dari para responden untuk meningkatkan pelayanan dan akses informasi di IAIN Sultan Amai Gorontalo, beberapa saran strategis dapat diimplementasikan dengan segera. Pertama, perbaiki tata kelola informasi sangat penting. Menempelkan semua informasi penting di mading kampus akan memudahkan civitas akademika untuk mengakses informasi secara langsung. Selain itu, mencantumkan tugas dan fungsi setiap unit kerja (tupoksi) dengan jelas dan mudah diakses oleh seluruh civitas akademika akan memastikan semua pihak memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, serta meningkatkan koordinasi antar unit.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang teknologi informasi juga sangat krusial. Pelatihan dan pengembangan kemampuan teknis staf IT akan membantu dalam menciptakan layanan yang lebih baik dan responsif. Selain itu, perluasan sarana dan prasarana terkait dengan layanan IT, seperti jaringan internet yang lebih kuat dan fasilitas digital yang memadai, akan meningkatkan pengalaman pengguna bagi mahasiswa dan dosen. Transformasi digital harus menjadi prioritas, mencakup pengembangan fasilitas dan peningkatan kompetensi SDM agar mampu mendukung proses digitalisasi yang efektif. Digitalisasi data di Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) harus segera dilakukan untuk memastikan pengelolaan informasi yang lebih sistematis dan terintegrasi.

Lebih jauh, evaluasi kinerja pegawai perlu ditingkatkan dengan menetapkan standar yang jelas dan melakukan penilaian berkala untuk meningkatkan akuntabilitas. Memberikan

informasi secara rinci dan transparan mengenai kebijakan, program, dan kegiatan yang berlangsung di kampus akan menciptakan kepercayaan di antara civitas akademika. Mengubah perilaku pimpinan yang cenderung "bossy" menjadi lebih melayani juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Sinergi dan penguatan hubungan masyarakat (humas) perlu ditingkatkan agar informasi tentang kegiatan kampus dapat disebarkan dengan lebih baik. Pelayanan berbasis digital harus diperkuat dengan memanfaatkan teknologi untuk mempermudah akses informasi dan layanan administrasi. Dengan semua upaya ini, IAIN Sultan Amai Gorontalo akan lebih terbuka dan responsif terhadap kebutuhan civitas akademika, serta mampu menciptakan lingkungan akademik yang lebih kondusif dan efisien.

- **Apakah Anda merasa ada hal lain yang perlu disampaikan terkait kepemimpinan di PT?**

Jawaban :

Terkait kepemimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo, ada beberapa hal penting yang perlu disampaikan untuk meningkatkan efektivitas dan kepuasan civitas akademika. Pertama, diperlukan kepemimpinan yang visioner, di mana pimpinan tidak hanya berfokus pada masalah jangka pendek tetapi juga mengembangkan visi yang jelas untuk masa depan institusi. Hal ini mencakup perbaikan fasilitas kampus, yang merupakan kebutuhan dasar bagi mahasiswa. Ketersediaan fasilitas seperti toilet yang bersih dan terawat, akses air yang memadai, serta perbaikan wifi yang tidak menjangkau seluruh area kampus harus menjadi prioritas utama. Terutama, mahasiswa sangat mengandalkan akses wifi yang stabil, terutama di lantai atas, untuk keperluan akademik mereka.

Selain itu, pemimpin harus turun ke akar rumput untuk memahami secara langsung tantangan yang dihadapi oleh mahasiswa dan staf. Hal ini penting untuk memberikan keteladanan dan menciptakan hubungan yang lebih dekat antara pimpinan dan civitas akademika. Pimpinan juga perlu memiliki skala prioritas yang jelas dan mampu memilih perangkat manajerial yang telaten, sehingga bisa membantu meningkatkan kinerja tim dan manajemen secara keseluruhan. Prinsip "the right man in the right place" harus diterapkan dengan tegas, memastikan bahwa setiap individu yang ditugaskan pada suatu posisi memiliki kompetensi dan dedikasi yang diperlukan. Koordinasi antar unit kerja juga perlu dioptimalkan untuk memastikan bahwa setiap pihak bekerja sinergis menuju tujuan yang sama.

Terakhir, perhatian dan kepedulian pimpinan terhadap seluruh jajaran unit dan lembaga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Pemimpin yang baik

harus mampu menjadi teladan bagi bawahannya, mengayomi, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan IAIN Sultan Amai Gorontalo dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan akademik yang lebih baik bagi seluruh civitas akademika.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan tenaga pendidikan terhadap tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo, terdapat gambaran yang cukup menggembirakan mengenai persepsi tenaga pendidikan terhadap layanan yang diberikan. Dari total 3,500 responden, 43% menyatakan "Puas" dan 36.33% "Sangat Puas". Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga pendidikan merasa mendapatkan dukungan dan layanan yang memadai dari pengelola institusi. Kepuasan ini dapat diartikan sebagai indikasi bahwa manajemen telah berhasil dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan tenaga pendidikan, baik dalam hal administrasi maupun fasilitas yang mendukung kegiatan akademik.

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun proporsi responden yang merasa puas cukup besar, terdapat juga 17.67% responden yang berada pada kategori "Cukup Puas". Ini menunjukkan bahwa masih ada elemen-elemen tertentu dalam tata pamong dan tata kelola yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Kategori "Cukup Puas" mengindikasikan adanya aspek yang mungkin belum sepenuhnya memenuhi harapan atau terdapat masalah yang masih dirasakan, meskipun tidak sampai pada tingkat ketidakpuasan yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi pihak pengelola untuk melakukan analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang berkontribusi pada ketidakpuasan ini, sehingga dapat diidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.

Aspek komunikasi antara manajemen dan staf merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan tenaga pendidikan. Komunikasi yang efektif dan transparan dapat membangun kepercayaan antara pihak manajemen dan tenaga pendidikan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi bagi manajemen dan staf diharapkan dapat meningkatkan kualitas interaksi di antara mereka. Selain itu, evaluasi berkala mengenai seberapa baik komunikasi tersebut berjalan bisa menjadi langkah strategis untuk terus memperbaiki hubungan ini.

Kecepatan dalam merespons permintaan juga menjadi sorotan dalam evaluasi ini. Dalam dunia akademis yang dinamis, kecepatan dalam merespons kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidikan sangatlah penting. Proses administrasi yang lambat

atau tidak efisien dapat menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan. Oleh karena itu, institusi perlu mempertimbangkan untuk mengadopsi sistem teknologi yang lebih canggih dan efisien dalam pengelolaan administrasi, sehingga dapat mempercepat proses dan mengurangi beban kerja bagi tenaga pendidikan.

Lebih lanjut, kategori "Kurang Puas" dan "Tidak Puas", meskipun persentasenya kecil, tetap perlu diperhatikan secara serius. Responden yang termasuk dalam kategori ini mungkin memiliki pengalaman negatif yang bisa menjadi pembelajaran berharga bagi institusi. Penanganan langsung terhadap umpan balik dari kelompok ini sangat penting, karena mereka dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai isu-isu yang kurang diperhatikan. Misalnya, jika ada keluhan tentang kurangnya fasilitas atau dukungan teknis, institusi harus siap untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut.

Melalui pendekatan yang berkelanjutan dan sistematis dalam evaluasi kinerja dan pelayanan, IAIN Sultan Amai Gorontalo dapat terus beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan tenaga pendidikan. Hal ini mencakup bukan hanya melakukan survei berkala, tetapi juga memastikan bahwa hasil survei tersebut diterapkan dalam tindakan nyata yang menghasilkan perbaikan. Dengan mendengarkan masukan, mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, serta mempromosikan budaya kerja yang positif, institusi ini dapat menciptakan lingkungan akademis yang lebih baik dan mendukung peningkatan produktivitas tenaga pendidik.

Di samping itu, penting untuk merumuskan strategi komunikasi yang efektif, agar setiap perubahan yang dilakukan dapat diinformasikan dengan baik kepada semua civitas akademika. Ini tidak hanya akan meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap proses perubahan, tetapi juga mendorong keterbukaan dan kolaborasi di antara semua pihak. Dengan demikian, IAIN Sultan Amai Gorontalo tidak hanya akan dapat meningkatkan kepuasan tenaga pendidik, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Akhirnya, dapat disimpulkan bahwa survei ini bukan hanya sekadar alat evaluasi, tetapi juga menjadi alat untuk mendorong perubahan positif di institusi. Dengan memanfaatkan hasil survei secara efektif, IAIN Sultan Amai Gorontalo dapat merencanakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan tata pamong dan tata kelola, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan terhadap tenaga pendidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa secara umum, tingkat kepuasan terhadap tata pamong dan tata kelola institusi menunjukkan angka yang positif. Sebagian besar responden merasa puas, dengan 43% menilai layanan administrasi dan sarana prasarana yang diberikan memadai. Hal ini menunjukkan bahwa upaya yang telah dilakukan oleh institusi dalam menyediakan layanan yang berkualitas telah diterima dengan baik oleh tenaga pendidikan. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat 17.67% responden yang merasa "Cukup Puas," yang mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek. Ini mencerminkan bahwa meskipun institusi telah melakukan upaya yang baik, masih ada elemen-elemen tertentu yang perlu diperhatikan, khususnya dalam hal komunikasi, respons terhadap permintaan, dan kualitas fasilitas yang ada. Oleh karena itu, penting bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan tata pamong serta tata kelola agar dapat memenuhi harapan dan kebutuhan tenaga pendidikan secara lebih optimal. Dalam konteks ini, evaluasi berkala akan membantu institusi untuk memahami dengan lebih baik kebutuhan dan ekspektasi tenaga pendidik, sehingga keputusan yang diambil bisa lebih tepat dan berdampak positif.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan, sejumlah rekomendasi dapat diusulkan untuk meningkatkan tata pamong dan tata kelola di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Pertama, institusi perlu memperkuat sistem komunikasi antara manajemen dan tenaga pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan komunikasi bagi manajer dan staf administrasi, serta dengan meningkatkan saluran komunikasi yang ada, baik secara formal maupun informal. Komunikasi yang efektif akan memastikan bahwa semua pihak memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, serta meminimalisir miskomunikasi yang dapat menghambat proses kerja.

Kedua, institusi harus mempertimbangkan penerapan teknologi yang lebih canggih dalam pengelolaan administrasi. Penggunaan sistem manajemen informasi yang efisien akan mempercepat proses pengolahan data dan meningkatkan responsivitas terhadap permintaan dari tenaga pendidikan. Misalnya, aplikasi berbasis web yang memungkinkan tenaga pendidikan untuk mengakses informasi, melakukan pengajuan layanan, dan mendapatkan

feedback secara real-time. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga transparansi dalam proses administrasi.

Ketiga, penting untuk melakukan survei secara berkala untuk mengevaluasi kepuasan tenaga pendidikan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian lebih. Survei ini sebaiknya mencakup pertanyaan yang lebih mendetail untuk menggali isu-isu spesifik yang dihadapi oleh tenaga pendidikan. Keempat, institusi perlu fokus pada peningkatan fasilitas, termasuk sarana dan prasarana yang mendukung proses belajar mengajar, agar dapat memenuhi harapan tenaga pendidikan. Investasi dalam fasilitas yang baik akan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi pengajaran dan pembelajaran.

C. Rencana Perbaikan

Rencana perbaikan yang harus diambil oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo mencakup beberapa langkah strategis. Pertama, institusi harus menyusun dan melaksanakan rencana aksi berdasarkan hasil survei untuk menanggapi setiap kategori kepuasan. Ini termasuk perbaikan dalam hal administrasi dan pemenuhan kebutuhan fasilitas. Rencana aksi ini harus bersifat spesifik dan terukur, serta menetapkan batas waktu untuk setiap langkah perbaikan.

Kedua, perlu diadakan pertemuan rutin antara manajemen dan tenaga pendidikan untuk mendiskusikan masalah yang ada, membahas umpan balik, dan mencari solusi secara bersama-sama. Pertemuan ini harus dijadwalkan secara berkala dan melibatkan semua pihak terkait untuk menciptakan suasana kerja yang kolaboratif.

Ketiga, peningkatan pelatihan bagi staf administrasi dalam hal pelayanan publik dan manajemen waktu agar mereka dapat merespons dengan lebih cepat dan efisien terhadap kebutuhan tenaga pendidikan. Pelatihan ini juga bisa mencakup pelatihan mengenai penggunaan teknologi terbaru yang dapat mempermudah administrasi.

Keempat, melakukan audit berkala terhadap fasilitas yang ada dan merencanakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sarana prasarana mendukung kegiatan akademik dengan baik. Audit ini harus dilakukan dengan melibatkan tenaga pendidikan untuk mendapatkan masukan langsung dari pengguna fasilitas.

Dengan melakukan langkah-langkah perbaikan ini, IAIN Sultan Amai Gorontalo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas tenaga pendidikan, dan pada akhirnya mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian, upaya yang berkesinambungan dalam memperbaiki tata pamong dan tata kelola akan memberikan dampak positif bagi seluruh civitas akademika dan mendorong IAIN Sultan Amai Gorontalo menjadi institusi yang lebih unggul dalam pelayanan pendidikan.

Semua rekomendasi dan rencana perbaikan ini diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan tenaga pendidikan tetapi juga berdampak positif pada kinerja akademik secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, jika semua langkah ini diimplementasikan dengan baik, diharapkan IAIN Sultan Amai Gorontalo akan menjadi contoh institusi pendidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik.