

**ANALISIS DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT
ATAS HASIL SURVEY BERKALA PENJAMINAN MUTU
BAGI TENAGA KEPENDIDIKAN
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2026**

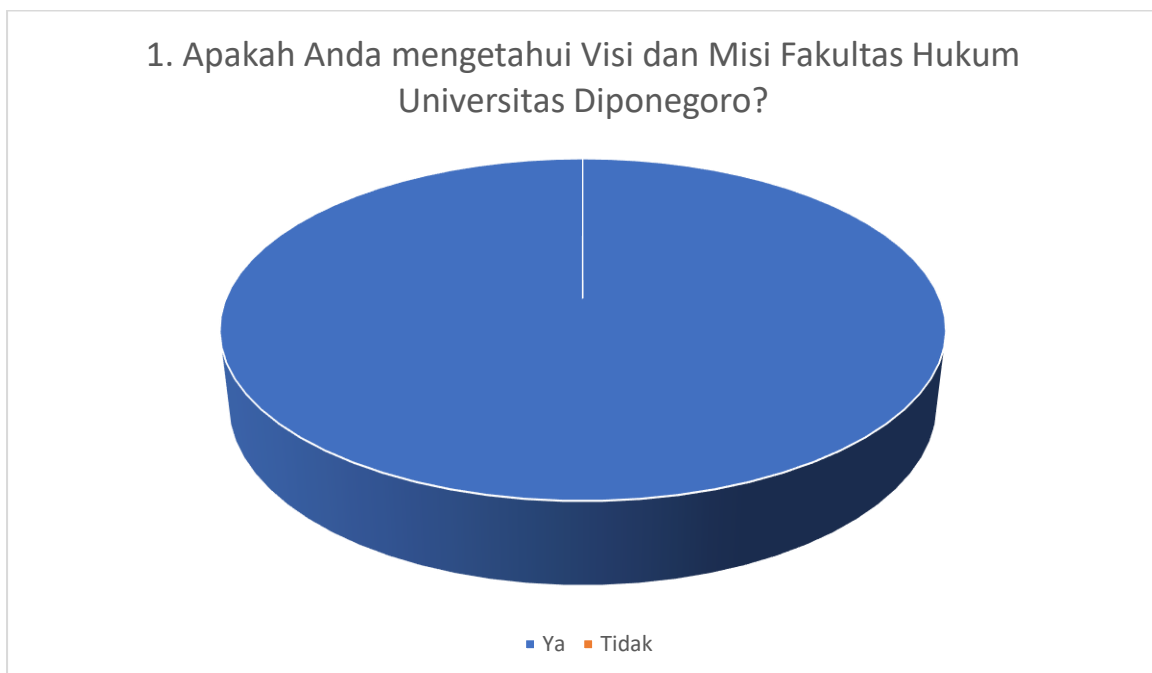
A. Metodologi dan Penentuan Jumlah Sampel

Metodologi yang digunakan dalam survey berkala bagi Tenaga Kependidikan terhadap penjaminan mutu Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form, dengan berisi 20 pertanyaan. Populasi dalam survey sebanyak 13 orang terdiri dari Tenaga Kependidikan Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Responden yang mengisi survey sebanyak 13 Orang.

B. Grafik, Analisis, Evaluasi dan Strategi Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil survey berkala bagi Tenaga Kependidikan terhadap penjaminan mutu Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, maka tim Gugus Penjaminan Mutu menyimpulkan beberapa simpulan yang berisi analisis dan evaluasi tingkat kepuasan dari masing-masing indikator, serta strategi tindak lanjut untuk peningkatan kepuasan stakeholder dengan uraian berikut:

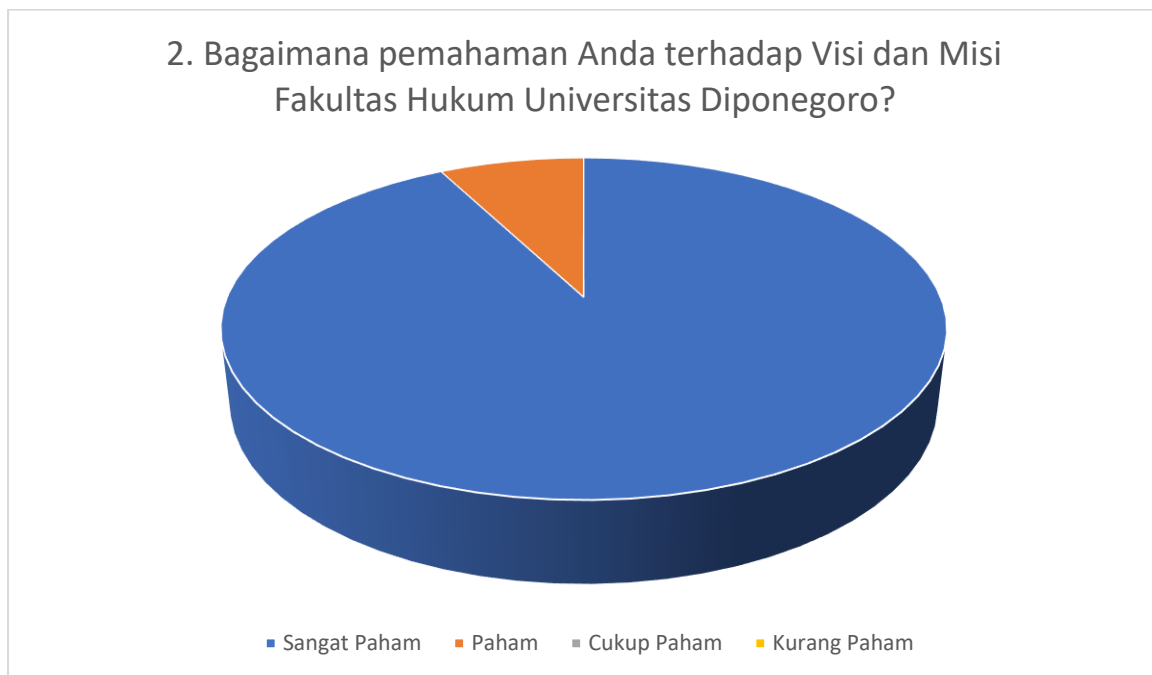
1. Apakah Anda mengetahui Visi dan Misi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden (tenaga kependidikan) yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa seluruh responden yaitu 100% (13 orang) menyatakan mengetahui Visi dan Misi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak.

Hasil ini menunjukkan bahwa sosialisasi Visi dan Misi Fakultas kepada tenaga kependidikan telah berjalan secara menyeluruh. Mengingat pertanyaan ini hanya bersifat mengukur pengetahuan dasar (awareness) dalam bentuk ya/tidak, disarankan agar pada periode survei berikutnya ditambahkan pertanyaan lanjutan yang mengukur sejauh mana tenaga kependidikan memahami dan mampu menjabarkan isi Visi dan Misi tersebut dalam pelaksanaan tugas kesehariannya, sehingga hasil evaluasi dapat lebih mendalam dan tidak hanya bersifat formalitas keberadaan informasi.

2. Bagaimana pemahaman Anda terhadap Visi dan Misi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro?

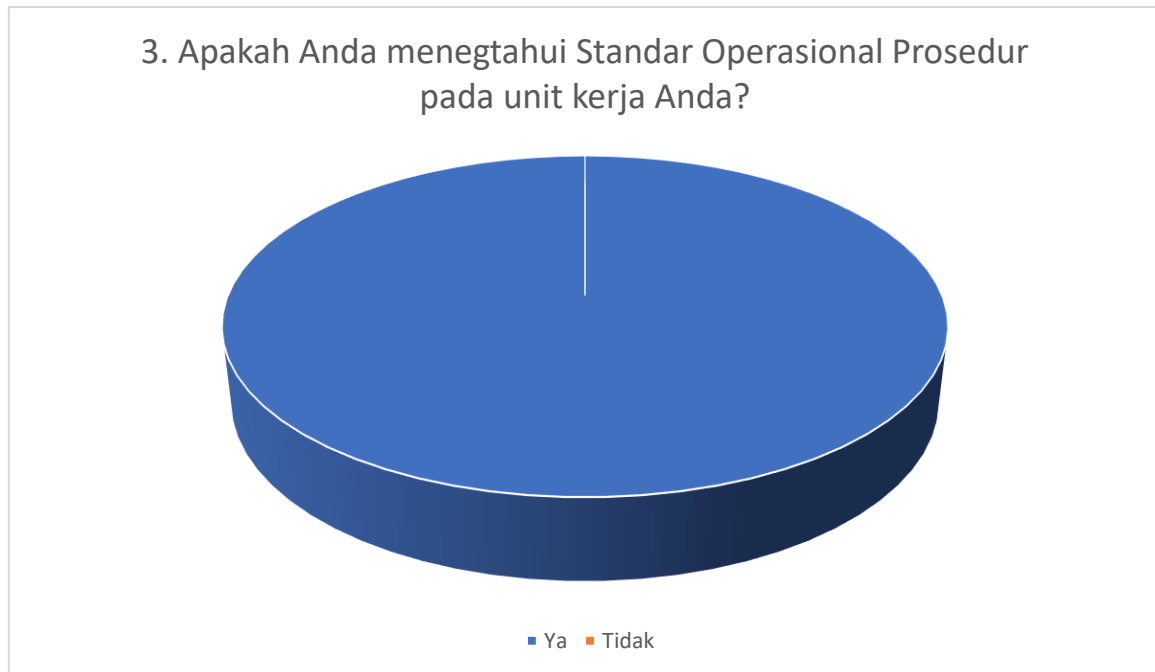


Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 92,3% dari jumlah responden yaitu 12 orang menyatakan sangat paham terhadap Visi dan Misi Fakultas Hukum UNDIP, sedangkan sejumlah 7,7% yaitu 1 orang menyatakan paham. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup paham maupun kurang paham.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman tenaga kependidikan terhadap Visi dan Misi Fakultas berada pada level yang sangat baik, dengan hampir seluruh responden mencapai kategori pemahaman tertinggi. Dibandingkan dengan hasil pada Pertanyaan No. 1 (100% mengetahui keberadaan Visi dan Misi), hasil ini menunjukkan gap yang sangat kecil antara sekadar mengetahui dan benar-benar memahami secara mendalam, yang mengindikasikan efektivitas sosialisasi dan internalisasi Visi dan Misi Fakultas kepada tenaga kependidikan.

berjalan dengan baik. Kondisi ini perlu terus dipertahankan melalui pengulangan pesan Visi dan Misi dalam kegiatan rapat kerja atau pertemuan rutin tenaga kependidikan.

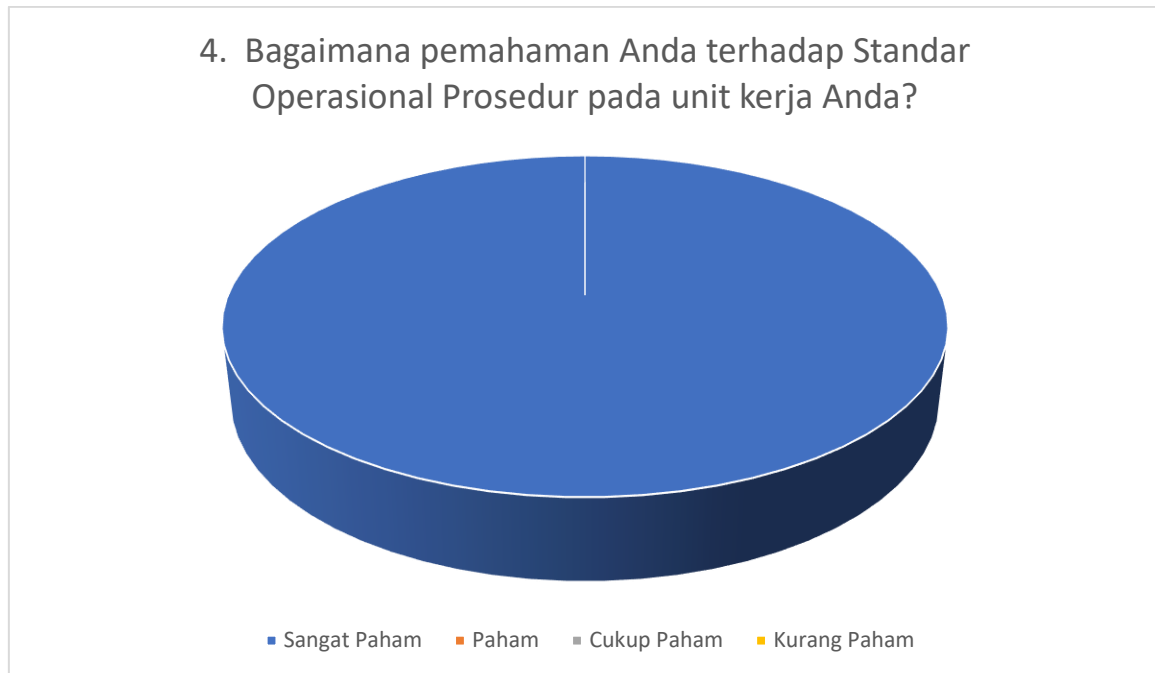
3. Apakah Anda mengetahui Standar Operasional Prosedur pada unit kerja Anda?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa seluruh responden yaitu 100% (13 orang) menyatakan mengetahui Standar Operasional Prosedur (SOP) pada unit kerjanya masing-masing. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak.

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh tenaga kependidikan telah memiliki kesadaran dan pengetahuan yang baik terhadap SOP di unit kerjanya, yang merupakan modal penting dalam menjamin konsistensi dan akuntabilitas pelaksanaan tugas administratif. Meskipun demikian, sebagaimana catatan pada pertanyaan sejenis sebelumnya, pertanyaan ini baru mengukur pengetahuan dasar terhadap keberadaan SOP, bukan tingkat kepatuhan atau konsistensi penerapannya dalam praktik sehari-hari. Disarankan agar hal ini turut dievaluasi lebih lanjut, misalnya melalui audit kepatuhan SOP secara berkala, untuk memastikan pengetahuan yang dimiliki benar-benar terimplementasi dalam pelaksanaan tugas.

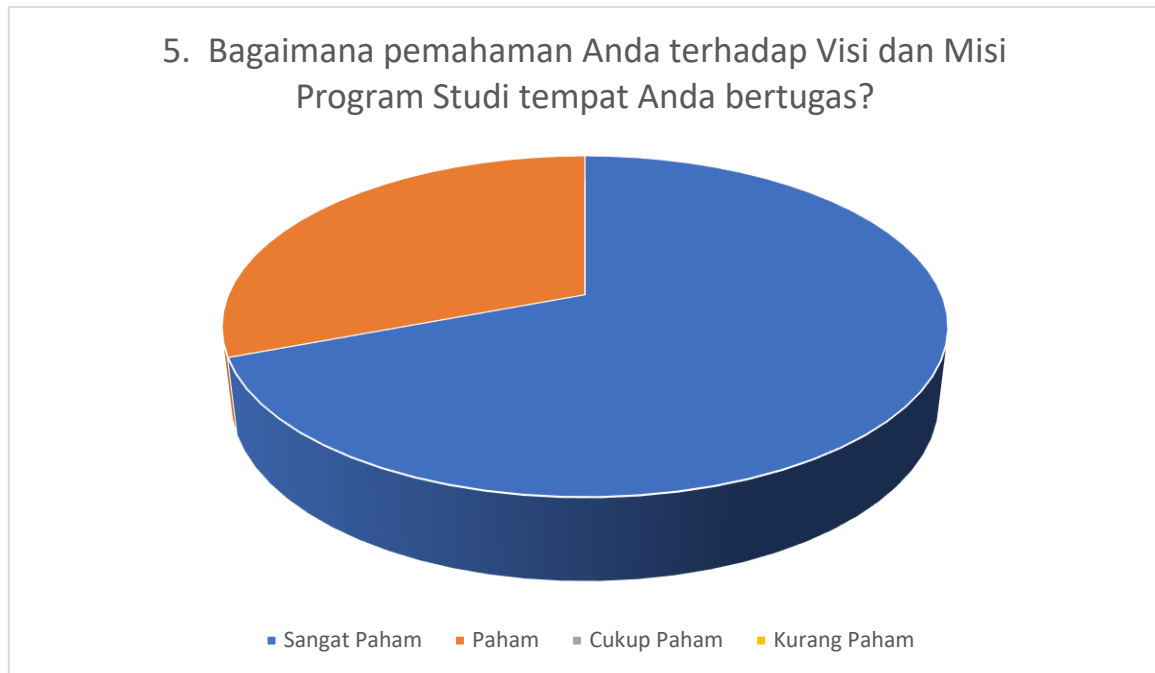
4. Bagaimana pemahaman Anda terhadap Standar Operasional Prosedur pada unit kerja Anda?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa seluruh responden yaitu 100% (13 orang) menyatakan sangat paham terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) pada unit kerjanya. Tidak terdapat responden yang menyatakan paham, cukup paham, maupun kurang paham.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman tenaga kependidikan terhadap SOP di unit kerjanya berada pada level tertinggi secara merata, konsisten dengan hasil Pertanyaan No. 3 yang menunjukkan seluruh responden mengetahui keberadaan SOP tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sosialisasi dan pemahaman prosedural di lingkungan kerja tenaga kependidikan telah berjalan sangat baik. Pemahaman yang solid ini perlu terus dijaga melalui pembaruan SOP secara berkala serta sosialisasi setiap kali terjadi perubahan kebijakan atau prosedur kerja, agar konsistensi pemahaman tetap terjaga meskipun terjadi pergantian atau penambahan personel di kemudian hari.

5. Bagaimana pemahaman Anda terhadap Visi dan Misi Program Studi tempat Anda bertugas?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 69,2% dari jumlah responden yaitu 9 orang menyatakan sangat paham terhadap Visi dan Misi Program Studi tempat bertugas, sedangkan sejumlah 30,8% yaitu 4 orang menyatakan paham. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup paham maupun kurang paham.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman tenaga kependidikan terhadap Visi dan Misi Program Studi secara umum sudah baik, meskipun tidak setinggi tingkat pemahaman terhadap Visi dan Misi Fakultas pada Pertanyaan No. 2 (92,3% Sangat Paham). Perbedaan ini wajar mengingat sosialisasi di tingkat Fakultas cenderung lebih terpusat dan sering diulang, sementara sosialisasi di tingkat Program Studi bisa jadi lebih bervariasi antar unit. Disarankan agar Program Studi memperkuat sosialisasi Visi dan Misi secara spesifik kepada tenaga kependidikan yang bertugas di lingkungannya, misalnya melalui pencantuman pada media informasi internal unit atau pembahasan rutin dalam rapat koordinasi Program Studi, agar proporsi pemahaman pada kategori Sangat Paham dapat lebih ditingkatkan.

6. Bagaimana penilaian Anda mengenai kualitas interaksi dan koordinasi antar sesama rekan dalam mendukung layanan prodi?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 69,2% dari jumlah responden yaitu 9 orang menyatakan kualitas interaksi dan koordinasi antar rekan kerja sangat baik, sedangkan sejumlah 30,8% yaitu 4 orang menyatakan baik. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup maupun kurang.

Hasil ini menunjukkan bahwa iklim kerja tim di antara tenaga kependidikan dalam mendukung layanan Program Studi secara umum sudah terjalin dengan baik. Kolaborasi dan koordinasi yang solid antar rekan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran dan konsistensi pelayanan kepada mahasiswa maupun pemangku kepentingan lainnya. Disarankan agar kualitas interaksi ini terus dipupuk, misalnya melalui kegiatan team building, forum evaluasi kerja rutin, atau mekanisme komunikasi internal yang lebih terstruktur, agar proporsi penilaian Sangat Baik dapat terus ditingkatkan secara merata.

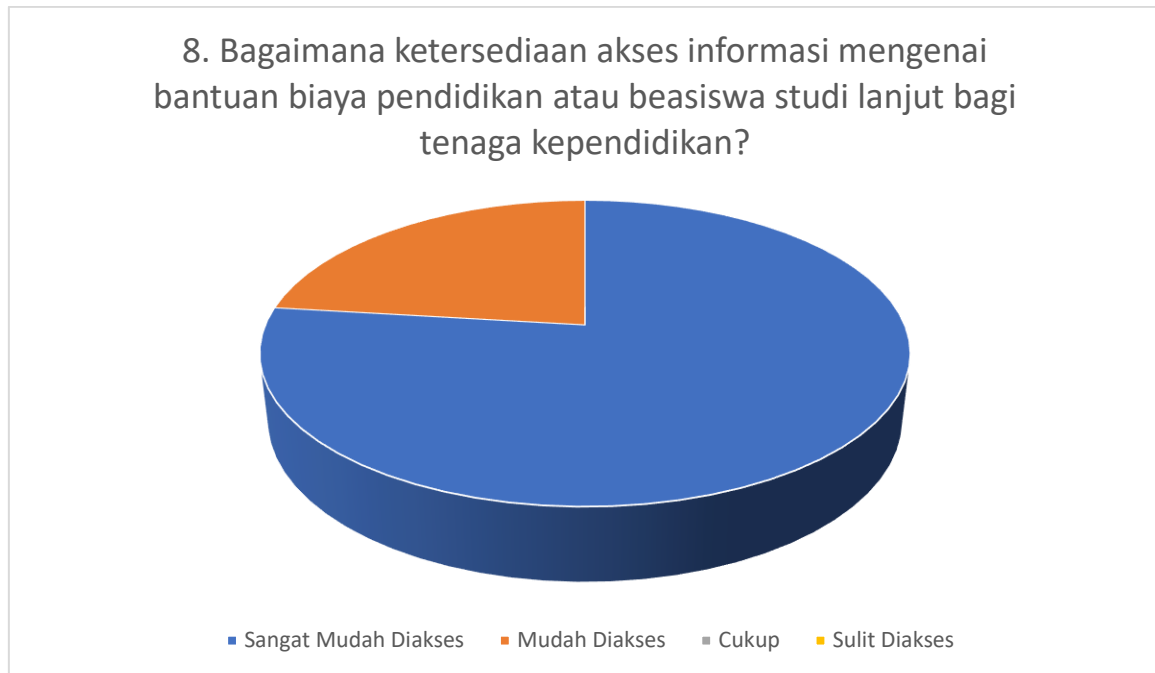
7. Bagaimanakah unit kerja mendukung dan memfasilitasi kebutuhan Tendik untuk melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 61,5% dari jumlah responden yaitu 8 orang menyatakan dukungan unit kerja terhadap kebutuhan studi lanjut tenaga kependidikan sangat baik, sedangkan sejumlah 38,5% yaitu 5 orang menyatakan baik. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang baik maupun tidak baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa unit kerja secara umum telah memberikan dukungan yang positif terhadap pengembangan karier tenaga kependidikan melalui studi lanjut. Meskipun demikian, mengingat masih terdapat 38,5% responden pada kategori Baik (belum Sangat Baik), disarankan agar dukungan tersebut lebih dikonkretkan, misalnya melalui kebijakan fleksibilitas jam kerja bagi tendik yang sedang menempuh studi, dukungan pembiayaan atau informasi beasiswa, serta pengakuan formal terhadap peningkatan kualifikasi pendidikan tendik dalam skema pengembangan karier di lingkungan Fakultas.

8. Bagaimana ketersediaan akses informasi mengenai bantuan biaya pendidikan atau beasiswa studi lanjut bagi tenaga kependidikan?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 76,9% dari jumlah responden yaitu 10 orang menyatakan akses informasi mengenai bantuan biaya pendidikan atau beasiswa studi lanjut sangat mudah diakses, sedangkan sejumlah 23,1% yaitu 3 orang menyatakan mudah diakses. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup maupun sulit diakses.

Hasil ini menunjukkan bahwa penyebaran informasi terkait bantuan biaya pendidikan/beasiswa bagi tenaga kependidikan sudah berjalan cukup baik dan terbuka. Hasil ini juga selaras dengan temuan pada Pertanyaan No. 7 mengenai dukungan unit kerja terhadap studi lanjut, sehingga keduanya dapat dibaca sebagai indikator yang saling menguatkan terkait ekosistem pengembangan karier tendik. Disarankan agar informasi ini terus diperbarui secara berkala dan disebarluaskan melalui kanal yang mudah diakses seluruh tendik (misalnya grup komunikasi resmi atau papan informasi digital), agar seluruh tenaga kependidikan, termasuk yang baru bergabung, dapat memperoleh akses informasi yang setara.

9. Bagaimana dukungan unit kerja bagi tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri, seperti seminar, workshop, kursus atau pelatihan teknis?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 84,6% dari jumlah responden yaitu 11 orang menyatakan dukungan unit kerja terhadap kegiatan pengembangan diri sangat baik, sedangkan sejumlah 15,4% yaitu 2 orang menyatakan baik. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang baik maupun tidak baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa unit kerja secara konsisten memberikan dukungan yang kuat terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan pengembangan diri, sejalan dengan hasil positif pada Pertanyaan No. 7 dan No. 8 mengenai dukungan studi lanjut dan akses informasi beasiswa. Secara keseluruhan, ketiga hasil ini menggambarkan ekosistem pengembangan SDM tendik yang cukup baik di lingkungan Fakultas. Disarankan agar dukungan ini terus dipertahankan dan diperluas cakupannya, misalnya dengan menyusun peta kebutuhan pelatihan (training need analysis) secara berkala agar jenis pengembangan diri yang difasilitasi semakin relevan dengan tugas dan tantangan kerja masing-masing tendik.

10. Bagaimana unit kerja memberikan informasi tentang rekrutmen tenaga kependidikan?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 76,9% dari jumlah responden yaitu 10 orang menyatakan informasi rekrutmen tenaga kependidikan disampaikan secara sangat terbuka, sedangkan sejumlah 23,1% yaitu 3 orang menyatakan terbuka. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup maupun tertutup.

Hasil ini menunjukkan bahwa proses penyebaran informasi rekrutmen tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas secara umum telah berjalan dengan prinsip transparansi yang baik. Keterbukaan ini penting untuk menjaga kepercayaan dan persepsi keadilan (fairness) di kalangan tendik terhadap proses rekrutmen. Disarankan agar keterbukaan ini terus dipertahankan dan bila memungkinkan dikuatkan melalui publikasi kriteria dan tahapan seleksi secara lebih rinci pada setiap proses rekrutmen, agar tingkat kepercayaan terhadap objektivitas proses tersebut dapat semakin meningkat.

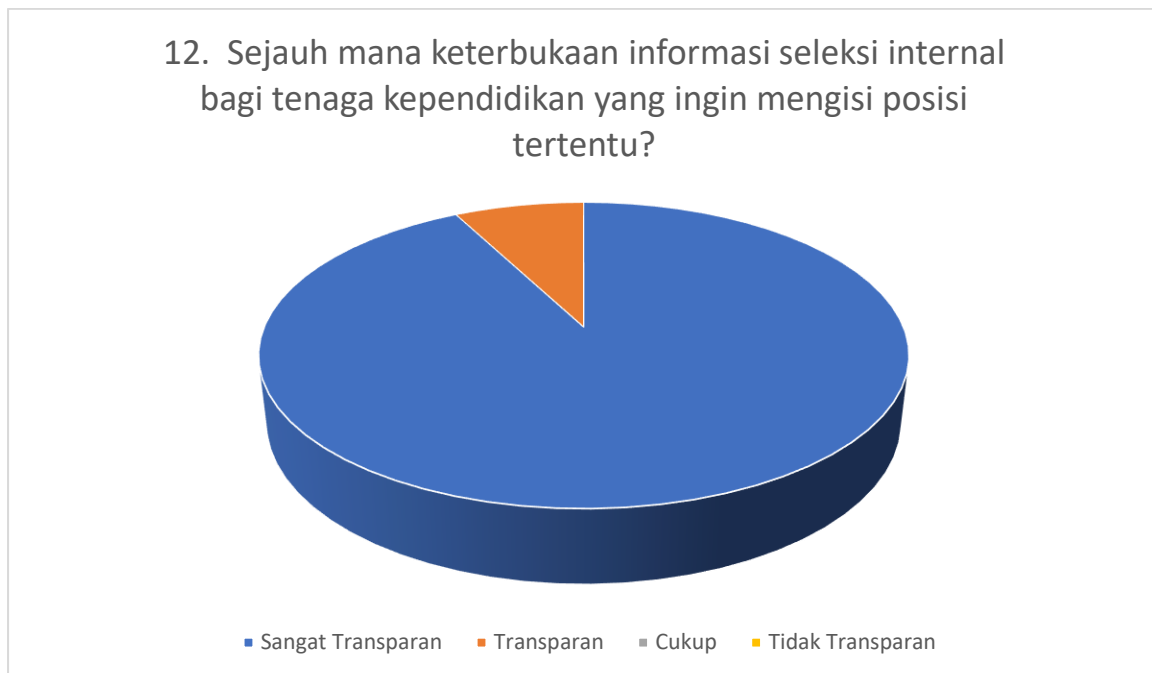
11. Menurut Anda, apakah proses rekrutmen tenaga kependidikan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang adil dan objektif?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 84,6% dari jumlah responden yaitu 11 orang menyatakan proses rekrutmen tenaga kependidikan sangat sesuai dengan prosedur yang adil dan objektif, sedangkan sejumlah 15,4% yaitu 2 orang menyatakan sesuai. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang sesuai maupun tidak sesuai.

Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi tenaga kependidikan terhadap keadilan dan objektivitas proses rekrutmen secara umum sudah positif, konsisten dengan hasil Pertanyaan No. 10 mengenai keterbukaan informasi rekrutmen. Kedua hasil ini bersama-sama mengindikasikan bahwa tata kelola rekrutmen tendik di lingkungan Fakultas telah berjalan dengan prinsip transparansi dan objektivitas yang cukup baik. Disarankan agar prosedur rekrutmen yang telah berjalan baik ini terus didokumentasikan dan distandarkan secara formal, agar konsistensi keadilan proses tetap terjaga meskipun terjadi pergantian panitia atau pengambil keputusan rekrutmen di masa mendatang.

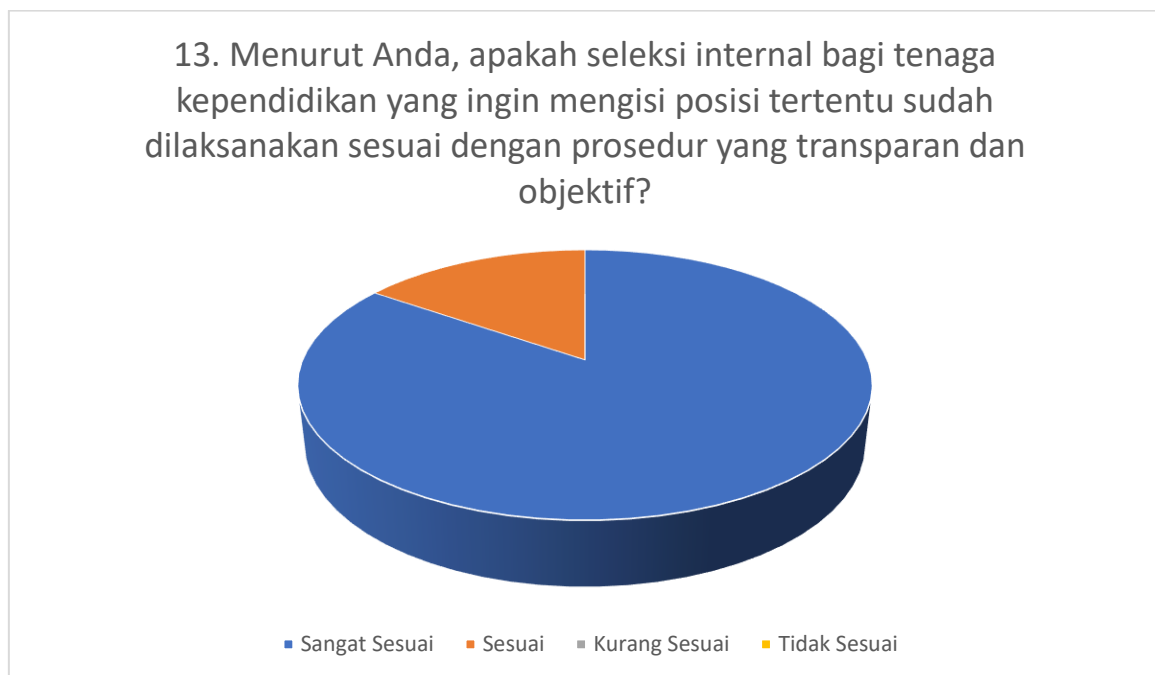
12. Sejauh mana keterbukaan informasi seleksi internal bagi tenaga kependidikan yang ingin mengisi posisi tertentu?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 92,3% dari jumlah responden yaitu 12 orang menyatakan keterbukaan informasi seleksi internal sangat transparan, sedangkan sejumlah 7,7% yaitu 1 orang menyatakan transparan. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup maupun tidak transparan.

Hasil ini menunjukkan bahwa mekanisme seleksi internal bagi tenaga kependidikan yang ingin mengisi posisi tertentu telah dijalankan dengan tingkat transparansi yang tinggi, memperkuat temuan pada Pertanyaan No. 10 dan No. 11 mengenai keterbukaan dan objektivitas proses rekrutmen secara umum. Konsistensi hasil positif pada rangkaian pertanyaan terkait rekrutmen dan seleksi ini menunjukkan bahwa aspek tata kelola SDM di area tersebut merupakan salah satu kekuatan Program Studi/Fakultas. Disarankan agar praktik baik ini dipertahankan dan dijadikan rujukan dalam penyusunan pedoman tertulis mengenai mekanisme seleksi internal, agar dapat diterapkan secara konsisten di seluruh unit kerja.

13. Menurut Anda, apakah seleksi internal bagi tenaga kependidikan yang ingin mengisi posisi tertentu sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang transparan dan objektif?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 84,6% dari jumlah responden yaitu 11 orang menyatakan pelaksanaan seleksi internal sangat sesuai dengan prosedur yang transparan dan objektif, sedangkan sejumlah 15,4% yaitu 2 orang menyatakan sesuai. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang sesuai maupun tidak sesuai.

Hasil ini melengkapi temuan pada Pertanyaan No. 12 mengenai keterbukaan informasi seleksi internal, dan bersama-sama menunjukkan bahwa proses seleksi internal bagi tendik telah dijalankan secara transparan sekaligus sesuai prosedur yang objektif. Rangkaian hasil positif pada Pertanyaan No. 10 hingga No. 13 secara konsisten menggambarkan tata kelola rekrutmen dan seleksi SDM tendik sebagai salah satu area yang dinilai baik oleh pegawai. Disarankan agar konsistensi ini terus dijaga melalui evaluasi berkala terhadap pelaksanaan prosedur seleksi, termasuk mekanisme umpan balik bagi tendik yang tidak lolos seleksi, guna memastikan objektivitas tetap terjaga dalam jangka panjang.

14. Bagaimanakah akses informasi mengenai jenjang karir dan kepangkatan bagi Tenaga Kependidikan?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 76,9% dari jumlah responden yaitu 10 orang menyatakan akses informasi mengenai jenjang karir dan kepangkatan sangat jelas, sedangkan sejumlah 23,1% yaitu 3 orang menyatakan jelas. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang jelas maupun tidak jelas.

Hasil ini menunjukkan bahwa informasi mengenai jenjang karir dan kepangkatan bagi tenaga kependidikan secara umum sudah tersampaikan dengan baik. Kejelasan informasi ini penting untuk mendukung motivasi dan perencanaan karier tendik dalam jangka panjang. Disarankan agar informasi ini terus diperbarui sesuai dengan regulasi kepegawaian terkini serta disosialisasikan secara berkala, terutama kepada tendik yang baru bergabung, agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang setara mengenai jalur pengembangan karir yang tersedia.

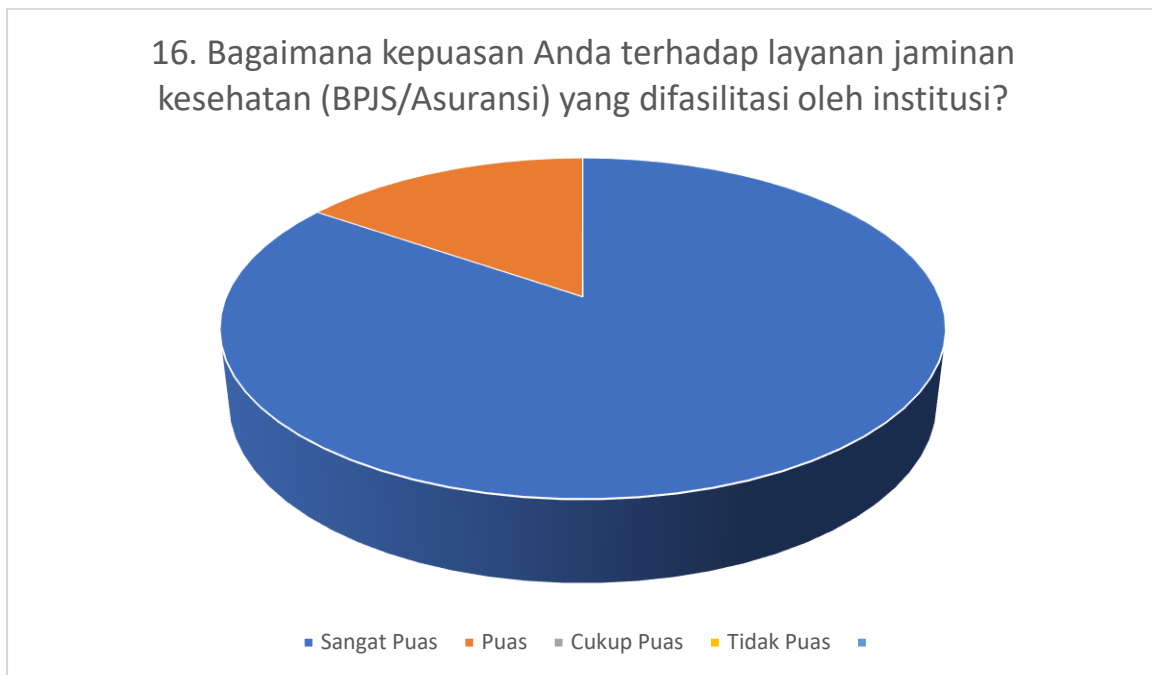
15. Bagaimana dukungan unit kerja dalam memberikan pendampingan proses kenaikan jenjang karir Anda?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 84,6% dari jumlah responden yaitu 11 orang menyatakan dukungan unit kerja dalam pendampingan proses kenaikan jenjang karir sangat baik, sedangkan sejumlah 15,4% yaitu 2 orang menyatakan baik. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang baik maupun tidak baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa unit kerja secara aktif memberikan pendampingan yang baik kepada tenaga kependidikan dalam proses kenaikan jenjang karir, melengkapi temuan pada Pertanyaan No. 14 mengenai kejelasan informasi jenjang karir. Kedua hasil ini bersama-sama menunjukkan bahwa aspek pengembangan karier tendik telah dikelola dengan baik, mulai dari penyediaan informasi hingga pendampingan prosesnya. Disarankan agar pendampingan ini terus dikongkretkan melalui mekanisme yang lebih terstruktur, misalnya penunjukan mentor atau penanggung jawab administrasi kepangkatan di tiap unit kerja, agar seluruh tendik memperoleh pendampingan yang konsisten dalam proses kenaikan jenjang karirnya.

16. Bagaimana kepuasan Anda terhadap layanan jaminan kesehatan (BPJS/Asuransi) yang difasilitasi oleh institusi?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 84,6% dari jumlah responden yaitu 11 orang menyatakan sangat puas terhadap layanan jaminan kesehatan yang difasilitasi institusi, sedangkan sejumlah 15,4% yaitu 2 orang menyatakan puas. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup puas maupun tidak puas.

Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas jaminan kesehatan bagi tenaga kependidikan secara umum telah dinilai memuaskan, yang menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kesejahteraan dan ketenangan bekerja pegawai. Disarankan agar institusi terus memastikan kelancaran proses administrasi klaim maupun perpanjangan kepesertaan jaminan kesehatan, serta secara berkala mensosialisasikan hak dan prosedur penggunaan layanan tersebut, agar seluruh tendik dapat memanfaatkan fasilitas ini secara optimal.

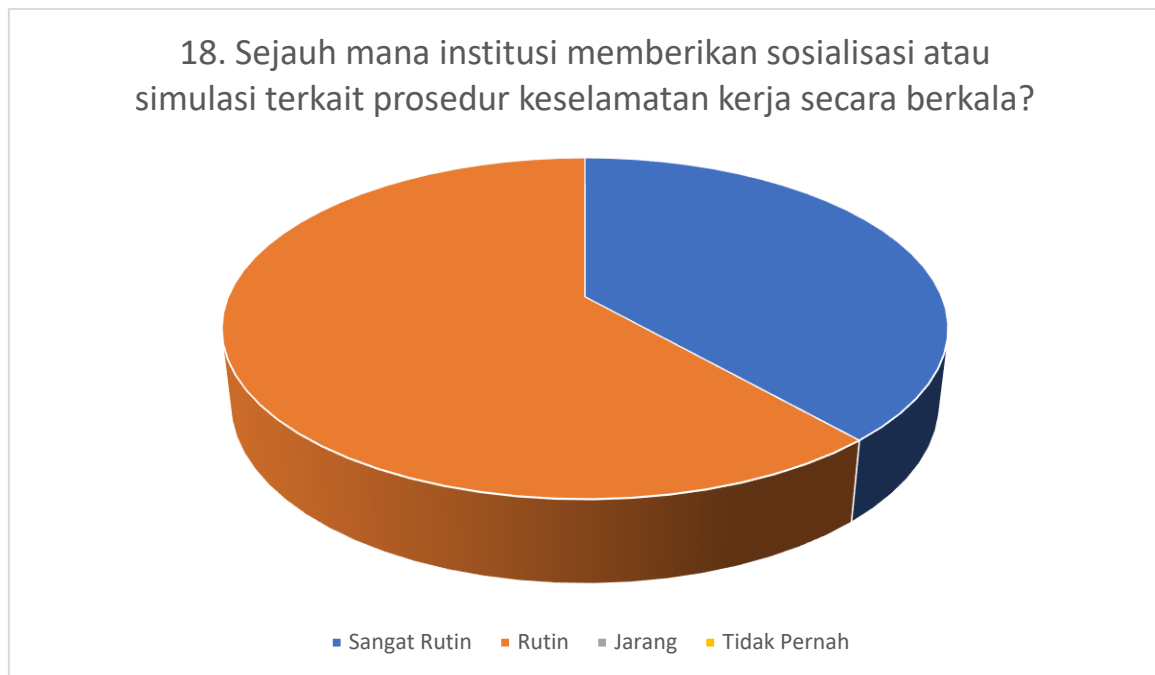
17. Bagaimana penilaian Anda terhadap fasilitas keselamatan kerja (pemadam api, kotak P3K, jalur evakuasi) di lingkungan kerja?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 76,9% dari jumlah responden yaitu 10 orang menyatakan fasilitas keselamatan kerja sangat lengkap, sedangkan sejumlah 23,1% yaitu 3 orang menyatakan lengkap. Tidak terdapat responden yang menyatakan kurang lengkap maupun tidak ada.

Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja tenaga kependidikan secara umum telah tersedia dengan baik, mencerminkan komitmen institusi terhadap keselamatan pegawai. Mengingat aspek K3 bersifat krusial dan menyangkut keselamatan jiwa, disarankan agar dilakukan pengecekan dan pemeliharaan berkala terhadap fasilitas tersebut (masa berlaku alat pemadam api, kelengkapan isi kotak P3K, serta kejelasan rambu jalur evakuasi), serta sosialisasi rutin prosedur tanggap darurat kepada seluruh tendik, agar kesiapsiagaan menghadapi situasi darurat tetap terjaga secara berkelanjutan.

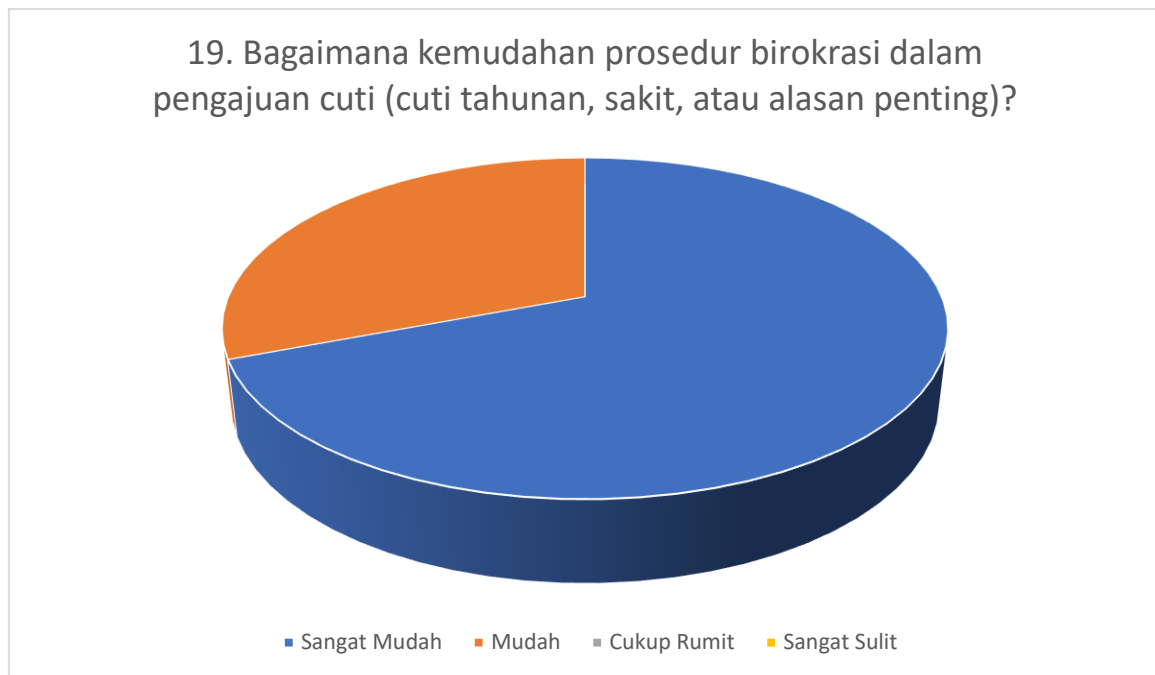
18. Sejauh mana institusi memberikan sosialisasi atau simulasi terkait prosedur keselamatan kerja secara berkala?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 61,5% dari jumlah responden yaitu 8 orang menyatakan sosialisasi atau simulasi prosedur keselamatan kerja dilaksanakan secara rutin, sedangkan sejumlah 38,5% yaitu 5 orang menyatakan sangat rutin. Tidak terdapat responden yang menyatakan jarang maupun tidak pernah.

Hasil ini menunjukkan bahwa institusi telah melaksanakan sosialisasi dan simulasi keselamatan kerja secara berkala, meskipun proporsi terbesar masih berada pada kategori Rutin, belum mencapai Sangat Rutin. Jika dikaitkan dengan hasil Pertanyaan No. 17 mengenai kelengkapan fasilitas K3, temuan ini menunjukkan bahwa aspek fisik/fasilitas keselamatan kerja dinilai lebih optimal dibandingkan aspek sosialisasi/simulasinya. Disarankan agar frekuensi dan intensitas kegiatan sosialisasi/simulasi prosedur keselamatan kerja ditingkatkan, misalnya dengan menetapkan jadwal simulasi tanggap darurat secara terjadwal dan berkala (misalnya setiap semester), agar seluruh tendik memiliki kesiapsiagaan yang optimal dan merata.

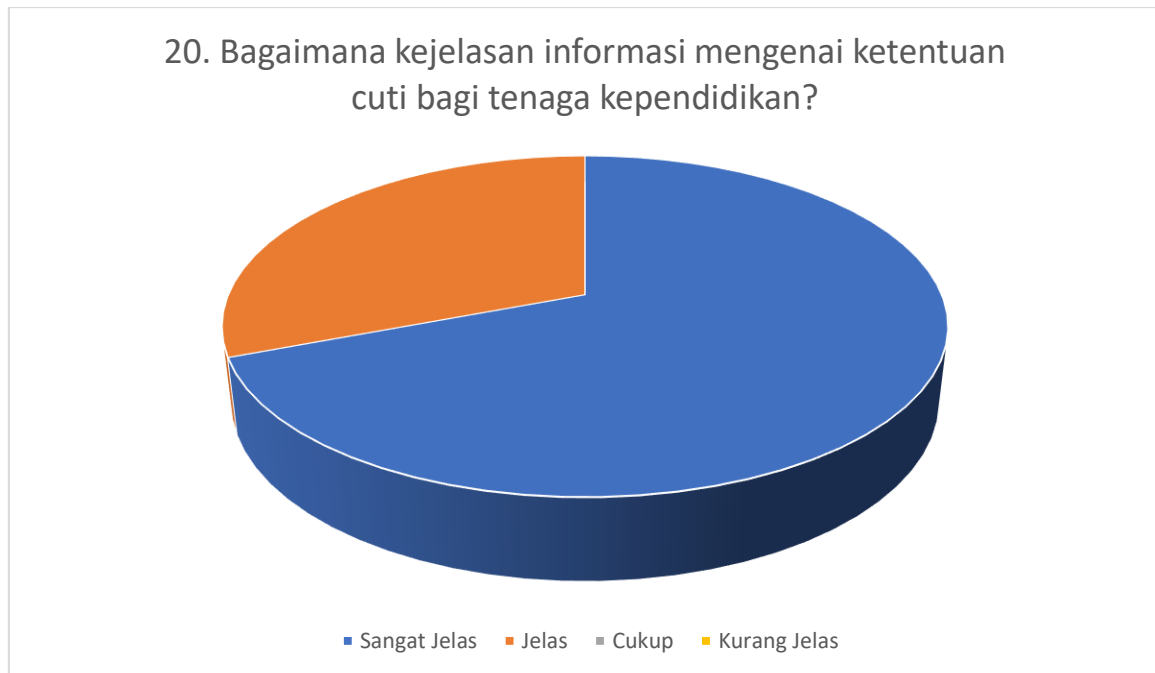
19. Bagaimana kemudahan prosedur birokrasi dalam pengajuan cuti (cuti tahunan, sakit, atau alasan penting)?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 69,2% dari jumlah responden yaitu 9 orang menyatakan prosedur birokrasi pengajuan cuti sangat mudah, sedangkan sejumlah 30,8% yaitu 4 orang menyatakan mudah. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup rumit maupun sangat sulit.

Hasil ini menunjukkan bahwa prosedur administrasi pengajuan cuti bagi tenaga kependidikan secara umum sudah berjalan dengan baik dan tidak membebani pegawai. Kemudahan birokrasi ini penting untuk mendukung kenyamanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (work-life balance) tendik. Disarankan agar kemudahan ini terus dipertahankan, termasuk dengan mempertimbangkan digitalisasi lebih lanjut pada sistem pengajuan cuti (jika belum sepenuhnya daring), agar proses menjadi semakin efisien dan dapat diakses kapan saja oleh seluruh pegawai.

20. Bagaimana kejelasan informasi mengenai ketentuan cuti bagi tenaga kependidikan?



Berdasarkan hasil survei, jumlah responden yang mengisi pertanyaan ini adalah 13 orang. Diketahui bahwa sejumlah 69,2% dari jumlah responden yaitu 9 orang menyatakan informasi mengenai ketentuan cuti sangat jelas, sedangkan sejumlah 30,8% yaitu 4 orang menyatakan jelas. Tidak terdapat responden yang menyatakan cukup maupun kurang jelas.

Hasil ini melengkapi temuan pada Pertanyaan No. 19 mengenai kemudahan prosedur pengajuan cuti, dan bersama-sama menunjukkan bahwa aspek administrasi kepegawaian terkait cuti baik dari sisi kejelasan aturan maupun kemudahan prosedurnya telah dikelola dengan baik oleh institusi. Disarankan agar informasi mengenai ketentuan cuti ini didokumentasikan secara tertulis dan mudah diakses (misalnya dalam bentuk pedoman/SK yang dapat diunduh), agar seluruh tendik, termasuk yang baru bergabung, dapat memperoleh pemahaman yang konsisten mengenai hak dan mekanisme pengajuan cuti.

Demikian analisis hasil survei berkala bagi Tenaga Kependidikan terhadap penjaminan mutu di Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, beserta rekomendasi tindak lanjut yang disusun oleh Tim Gugus Penjaminan Mutu Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Hasil analisis dan rekomendasi tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam mendukung penguatan kepemimpinan, tata kelola, manajerial, serta peningkatan mutu layanan di Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro secara berkelanjutan.

Semarang, 30 Juni 2026

Tim Gugus Penjaminan Mutu
Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro