STIE WIDYA WIWAHA

LAPORAN SURVEY KEPUASAN

TENAGA KEPENDIDIKAN

2024/2025



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
STIE WIDYA WIWAHA

LAPORAN TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN HASIL SURVEI TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN

TIM PENYUSUN

Penanggung Jawab	:	Dr. Nur Widiastuti, S.E., M.Si
Ketua	:	Drs. Muhammad Subkhan, M.M
Anggota	:	Riska Robiyanti Erlita, S.E.I

Yogyakarta, 18 Agustus 2025

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

Disiapkan oleh:	Disahkan oleh:
Kepala LPM	Ketua STIE Widya Wiwaha
Drs. Muhammad Subkhan, M.M	Dr. Nur Widiastuti, S.E., M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas karunia dan rahmat-Nya sehingga Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Hasil Survei Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan (Tendik) Tahun Akademik 2024/2025 secara komprehensif. Laporan ini disusun sebagai manifestasi pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang berkelanjutan (Continuous Quality Improvement / Kaizen) untuk mengevaluasi mutu tata kelola, ketersediaan fasilitas kerja, layanan SDM, serta kelayakan sistem kesejahteraan di lingkungan STIE Widya Wiwaha.

Survei kepuasan tenaga kependidikan ini melibatkan 16 responden pegawai tetap dan tidak tetap yang mengabdi di berbagai unit operasional, mulai dari Bagian Administrasi Akademik (BAAK), Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK), Perpustakaan, Laboratorium Komputer, hingga Unit Pelaksana Teknis Sistem Informasi. Hasil pengolahan data kuesioner memberikan gambaran objektif mengenai persepsi tendik terhadap tiga dimensi utama: (1) Tata Kelola, Tata Pamong dan Kerjasama, (2) Sumber Daya Manusia, serta (3) Keuangan, Sarana dan Prasarana. Informasi numerik yang dihimpun menjadi pijakan strategis bagi Manajemen Sekolah Tinggi dalam merumuskan tindakan korektif dan peningkatan mutu.

Kami menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada pimpinan Sekolah Tinggi, seluruh pimpinan unit kerja, serta para tenaga kependidikan yang telah berpartisipasi aktif mengisi kuesioner ini secara jujur dan konstruktif. Semoga dokumen ini memberikan manfaat nyata bagi pengembangan budaya mutu organisasi dan percepatan pencapaian Visi STIE Widya Wiwaha 2035.

Yogyakarta, 18 Agustus 2025

Kepala LPM

Drs. Muhammad Subkhan, M.M

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Tujuan Kegiatan 1
C. Sasaran Kegiatan dan Responden 2
D. Manfaat Kegiatan 2
E. Landasan Hukum dan Referensi Dokumen Mutu 2
BAB II METODE PENGUKURAN DAN ANALISIS 4
A. Alat dan Periode Pengumpulan Data 4
C. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran 4
D. Metode Analisis Data 4
BAB III PEMBAHASAN HASIL SURVEI TINGKAT KEPUASAN LAYANAN 5
A. Dimensi Tata Kelola, Tata Pamong dan Kerjasama 5
B. Dimensi Sumber Daya Manusia (SDM) 7
C. Dimensi Keuangan, Sarana dan Prasarana 9
D. Rekapitulasi Total Kepuasan Tenaga Kependidikan 2025 10
BAB IV PENUTUP 12
A. Kesimpulan 12

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kependidikan (tendik) merupakan salah satu pilar penunjang operasional yang sangat vital dalam mendukung keberlanjutan penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Kinerja layanan administrasi akademik, kepegawaian, keuangan, sarana prasarana, perpustakaan, hingga teknis sistem informasi sangat menentukan tingkat kepuasan civitas akademika (dosen dan mahasiswa) serta efisiensi tata kelola institusi. Sejalan dengan transformasi penjaminan mutu perguruan tinggi nasional yang mengedepankan budaya mutu berbasis luaran (Outcome-Based Assurance) dan pengelolaan berbasis risiko (Risk-Based Management), pemenuhan hak, kesejahteraan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja tenaga kependidikan menjadi salah satu standar non-akademik wajib yang diatur dalam SPMI tentang Standar SDM dan Standar Keuangan, Sarpras & Sistem Informasi.

Dalam rangka memastikan prinsip *Good University Governance* (GUG) serta memitigasi risiko operasional dan SDM, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) secara berkala pada akhir Tahun Akademik 2024/2025 menyelenggarakan survei kepuasan tenaga kependidikan. Pengukuran ini bertujuan untuk menghimpun Umpan Balik (Feedback) yang objektif mengenai kualitas kepemimpinan pimpinan unit, keterbukaan komunikasi kebijakan, kelayakan sistem imbalan/penghargaan (reward and punishment), jenjang karir berbasis prestasi, kelayakan kompensasi/tunjangan, serta tingkat kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik.

B. Tujuan Kegiatan

Kegiatan survei kepuasan tenaga kependidikan ini memiliki beberapa tujuan utama:

1. Mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap kinerja tata kelola pimpinan, pimpinan bagian/unit, dan kejelasan kebijakan institusi.
2. Mengevaluasi ketersediaan dan efektivitas sarana prasarana kerja, keteraksesan
3. Memetakan persepsi tendik terhadap keterbukaan peluang pelatihan/diklat, kepastian jenjang karir, keadilan insentif/penggajian, dan jaminan perlindungan sosial (BPJS).

4. Menyediakan bahan masukan empiris numerik bagi Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan Audit Mutu Internal (AMI) untuk merumuskan Rencana Tindak Lanjut (RTL) peningkatan mutu SDM.

C. Sasaran Kegiatan dan Responden

Sasaran kegiatan survei kepuasan ini adalah seluruh tenaga kependidikan tetap dan tidak tetap yang aktif bekerja di lingkungan STIE Widya Wiwaha Yogyakarta pada Tahun Akademik 2024/2025. Jumlah total responden tenaga kependidikan yang berpartisipasi dan mengisi kuesioner secara lengkap adalah sebanyak 16 responden, yang mewakili unit operasional BAAK, BAUK, Keuangan, SDM, Perpustakaan, IT, PMB, dan Rumah Tangga/Umum.

D. Manfaat Kegiatan

1. Bagi Manajemen Sekolah Tinggi: Memperoleh peta kekuatan dan area perbaikan (area of improvement) dalam tata kelola SDM, efisiensi anggaran operasional, dan pengadaan fasilitas kerja.
2. Bagi Tenaga Kependidikan: Tersedianya saluran aspirasi yang independen dan terstruktur untuk mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan.
3. Bagi Penjaminan Mutu (LPM): Terpenuhinya kelengkapan bukti empiris pelaksanaan siklus PPEPP pada indikator Standar SDM dan Standar Sarpras & Keuangan untuk kepentingan akreditasi LAMEMBA/BAN-PT.

E. Landasan Hukum dan Referensi Dokumen Mutu

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
4. Statuta STIE Widya Wiwaha Yogyakarta Tahun 2024.
5. Rencana Strategis (Renstra) UPPS STIE Widya Wiwaha 2026–2030
6. Buku I Kebijakan Mutu SPMI STIE Widya Wiwaha Tahun 2026.

7. Dokumen Standar SPMI STIE Widya Wiwaha: Standar SDM (dan Standar Keuangan, Sarpras, & SIM.

BAB II METODE PENGUKURAN DAN ANALISIS

A. Alat dan Periode Pengumpulan Data

Survei kepuasan dilakukan secara elektronik menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun melalui Google Form dan didistribusikan secara terarah via jejaring komunikasi dinas WhatsApp kepada seluruh tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilaksanakan pada akhir Tahun Akademik 2024/2025 guna merefleksikan seluruh pengalaman kerja tendik selama satu tahun berjalan.

B. Responden

Responden yang berpartisipasi berjumlah 16 tenaga kependidikan aktif. Seluruh data kuesioner yang masuk telah diverifikasi dan divalidasi oleh Tim LPM untuk memastikan kelengkapan dan keabsahan isian.

C. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Instrumen survei menggunakan Skala Likert 4 tingkat pilihan jawaban untuk menghindari kecenderungan jawaban netral (central tendency bias). Kategori pembobotan skala pengukuran disajikan pada Tabel 2.1 di bawah ini:

No	Ukuran Skala (Nilai)	Kategori Kualitas / Kepuasan
1	4	Sangat Baik (SB)
2	3	Baik (B)
3	2	Cukup (C)
4	1	Kurang (K)

D. Metode Analisis Data

Data kuantitatif diolah dengan menghitung persentase proporsi frekuensi jawaban pada setiap indikator serta menghitung rata-rata skor indeks dimensi. Skor indeks kemudian dikonversikan ke dalam kategori mutu SPMI di mana nilai indeks di atas 3,50 dikategorikan 'Sangat Baik', 3,00–3,49 'Baik', 2,50–2,99 'Cukup', dan di bawah 2,50 'Kurang'.

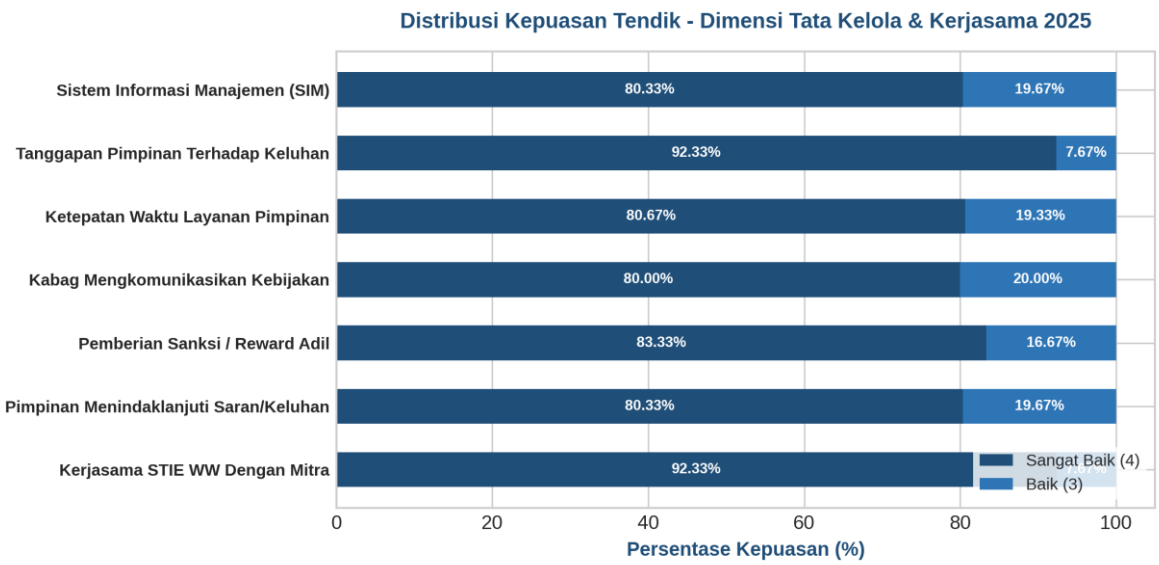
BAB III PEMBAHASAN HASIL SURVEI TINGKAT KEPUASAN LAYANAN

A. Dimensi Tata Kelola, Tata Pamong dan Kerjasama

Dimensi ini mengukur persepsi tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan operasional, ketepatan waktu layanan pimpinan, kejelasan komunikasi kebijakan, keadilan sanksi/reward, penanganan keluhan, penyiapan SIM kerja, serta kemitraan instansi. Hasil rekapitulasi data disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

No	Indikator Penilaian Dimensi Tata Kelola	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)
1	Sistem Informasi Manajemen (SIM) mendukung kinerja tenaga kependidikan	80,33%	19,67%	0,00%	0.00%
2	Tanggapan pimpinan dan kepala bagian/unit terhadap keluhan tendik	92,33%	7,67%	0,00%	0.00%
3	Ketepatan waktu layanan pimpinan terhadap kebutuhan tendik	80,67%	19,33%	0,00%	0.00%
4	Kepala bagian/unit memahami dan mengkomunikasikan peraturan/kebijakan	80,00%	20,00%	0,00%	0.00%
5	Pimpinan dan kepala bagian memberikan sanksi/reward secara tepat & adil	83,33%	16,67%	0,00%	0.00%
6	Pimpinan dan kabag menanggapi & menindaklanjuti kritik/saran/keluhan	80,33%	19,67%	0,00%	0.00%
7	Terlaksananya kerjasama STIE Widya Wiwaha dengan mitra dalam & luar negeri	92,33%	7,67%	0,00%	0.00%
	RERATA DIMENSI TATA KELOLA & KERJASAMA	80,67%	19,33%	0,00%	0.00%

Tabel 3.1: Hasil Survei Tingkat Kepuasan Tendik Dimensi Tata Kelola & Kerjasama 2025



Gambar 3.1: Grafik Distribusi Kepuasan Tendik Dimensi Tata Kelola & Kerjasama 2025

Analisis Terperinci Dimensi Tata Kelola & Kerjasama:

1. Rerata Capaian Sangat Tinggi: Dimensi Tata Kelola, Tata Pamong dan Kerjasama memperoleh rata-rata skor kepuasan sebesar 80,67% Sangat Baik dan 19,33% Baik. Akumulasi penilaian positif (Sangat Baik + Baik) mencapai 100,00% tanpa ada respon cukup maupun kurang.
2. Indikator Keunggulan Utama (Best Practices):

   Tanggapan Pimpinan Terhadap Keluhan Tendik (92,33% SB) dan Terlaksananya Kerjasama Mitra (92,33% SB) meraih capaian tertinggi. Hal ini membuktikan kepemimpinan operasional yang sangat terbuka, responsif, serta iklim kerjasama institusi yang aktif merangkul berbagai mitra akademik dan industri.
3. Pemberian Sanksi/Reward yang Adil (83,33% SB): Menunjukkan penerapan azas kepemimpinan yang objektif dan transparan dalam membina ketertiban kerja tendik.
4. Area Prioritas Peningkatan (Area for Improvement):

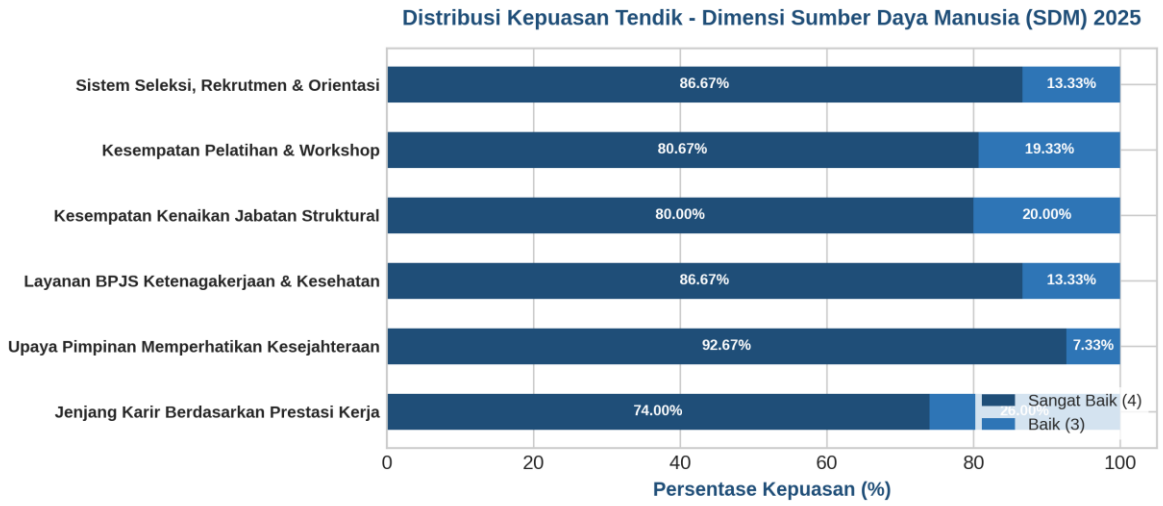
   Pemahaman & Komunikasi Peraturan oleh Kabag (80,00% SB): Walaupun dalam rentang Sangat Baik, perbaikan dapat difokuskan pada intensifikasi sosialisasi SOP dan Peraturan Kepegawaian baru secara terstruktur agar seluruh lini staf memahami hak dan kewajibannya secara utuh.

B. Dimensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Dimensi Sumber Daya Manusia mencakup sistem rekrutmen/orientasi, kesempatan pelatihan/workshop, kenaikan jabatan struktural, layanan jaminan kesehatan/ketenagakerjaan (BPJS), upaya kesejahteraan dari pimpinan, serta kejelasan jenjang karir berdasarkan prestasi kerja. Hasil survei disajikan pada Tabel 3.2 di bawah ini:

No	Indikator Penilaian Dimensi Sumber Daya Manusia	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)
1	Sistem seleksi, rekrutmen, orientasi, dan penempatan pegawai	86,67%	13,33%	0,00%	0.00%
2	Kesempatan mengikuti pelatihan/workshop/seminar pengembangan kompetensi	80,67%	19,33%	0,00%	0.00%
3	Layanan & kesempatan kenaikan jabatan struktural secara periodik	80,00%	20,00%	0,00%	0.00%
4	Informasi dan layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan	86,67%	13,33%	0,00%	0.00%
5	Upaya pimpinan unit kerja memperhatikan kesejahteraan tendik	92,67%	7,33%	0,00%	0.00%
6	Sistem kepegawaian menentukan jenjang karir berdasarkan prestasi kerja	74,00%	26,00%	0,00%	0.00%
	RERATA DIMENSI SUMBER DAYA MANUSIA	83,45%	16,55%	0,00%	0.00%

Tabel 3.2: Hasil Survei Tingkat Kepuasan Tendik Dimensi Sumber Daya Manusia 2025



Gambar 3.2: Grafik Distribusi Kepuasan Tendik Dimensi Sumber Daya Manusia 2025

Analisis Mendalam Dimensi Sumber Daya Manusia:

1. Rerata Capaian Kinerja SDM: Dimensi SDM memperoleh rerata 83,45% Sangat Baik dan Indikator Keunggulan Utama (Best Practices):

   Perhatian Pimpinan Terhadap Kesejahteraan Tendik (92,67% SB): Merupakan indikator dengan kepuasan tertinggi, mengonfirmasi tingginya empati pimpinan unit kerja terhadap aspek personal dan material staf.
2. Seleksi/Rekrutmen/Orientasi (86,67% SB) & Jaminan BPJS (86,67% SB): Menunjukkan sistem pengelolaan SDM yang profesional serta perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang terjamin penuh.
3. Area Prioritas Peningkatan (Area for Improvement):

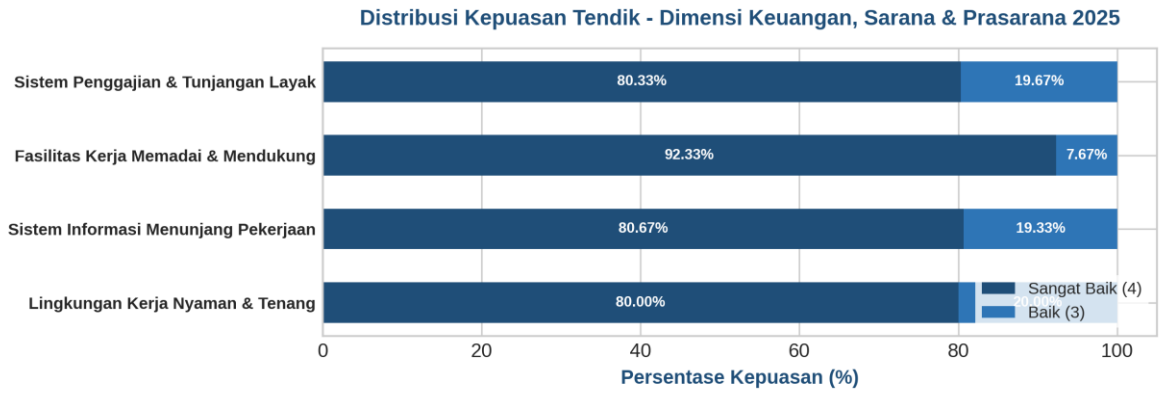
   Kejelasan Jenjang Karir Berdasarkan Prestasi Kerja (74,00% SB): Meskipun kategori positif (74,00% SB + 26,00% B = 100%), indikator ini mencatatkan persentase 'Sangat Baik' paling rendah. Diperlukan formulasi Pedoman Karir dan Promosi Jabatan Tendik yang dilengkapi dengan instrumen Penilaian Capaian Kinerja Pegawai (SKP) yang transparan dan obyektif.

C. Dimensi Keuangan, Sarana dan Prasarana

Dimensi ini mengukur kelayakan sistem penggajian/tunjangan, kecukupan fasilitas kerja operasional, keteraksesan sistem informasi kerja, serta kenyamanan dan ketenangan lingkungan kerja fisik. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 3.3 berikut:

No	Indikator Penilaian Dimensi Keuangan & Sarpras	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)
1	Sistem penggajian, tunjangan dan/atau insentif yang layak dan mencukupi	80,33%	19,67%	0,00%	0.00%
2	Fasilitas kerja mendukung dan memadai terhadap tanggung jawab pekerjaan	92,33%	7,67%	0,00%	0.00%
3	Sistem Informasi yang terkait dan menunjang pekerjaan mudah diakses	80,67%	19,33%	0,00%	0.00%
4	Lingkungan kerja nyaman dan tenang mendukung pelaksanaan pekerjaan	80,00%	20,00%	0,00%	0.00%
	RERATA DIMENSI KEUANGAN, SARANA DAN PRASARANA	83,33%	16,67%	0,00%	0.00%

Tabel 3.3: Hasil Survei Tingkat Kepuasan Tendik Dimensi Keuangan, Sarana dan Prasarana 2025



Gambar 3.3: Grafik Distribusi Kepuasan Tendik Dimensi Keuangan, Sarana & Prasarana 2025

Analisis Mendalam Dimensi Keuangan, Sarana dan Prasarana:

1. Rerata Capaian Layanan Sarpras & Keuangan: Dimensi Keuangan, Sarana dan Prasarana memperoleh rerata 83,33% Sangat Baik dan 16,67% Baik (100,00% respon positif).
2. Indikator Keunggulan Utama (Best Practices):
   Dukungan Fasilitas Kerja Memadai (92,33% SB): Merupakan pencapaian tertinggi pada dimensi ini. Mengindikasikan bahwa penyediaan perangkat komputer, ruang kerja, dan ATK operasional sangat mendukung kelancaran tugas tendik.

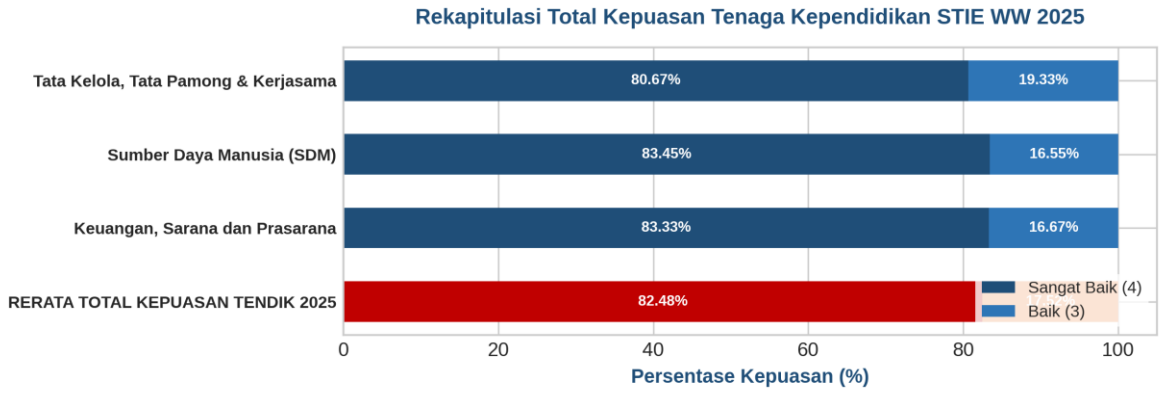
3. Area Prioritas Peningkatan (Area for Improvement):
   Kelayakan Sistem Penggajian & Tunjangan (80,33% SB) serta Lingkungan Kerja Nyaman (80,00% SB): Meskipun berada pada kriteria Sangat Baik, perbaikan bertahap perlu difokuskan pada penyesuaian berkala struktur skala upah, tunjangan fungsional/masa kerja, serta pemeliharaan kebersihan dan tata ruang kerja operasional.

D. Rekapitulasi Total Kepuasan Tenaga Kependidikan 2025

Rekapitulasi total kepuasan tenaga kependidikan STIE Widya Wiwaha Tahun 2025 merangkum rerata pencapaian dari ketiga dimensi pengukuran. Rincian rekapitulasi disajikan pada Tabel 3.4 berikut:

No	Dimensi Penilaian Kepuasan Tendik	4 (%)	3 (%)	2 (%)	1 (%)
1	Tata Kelola, Tata Pamong dan Kerjasama	80,67%	19,33%	0,00%	0.00%
2	Sumber Daya Manusia (SDM)	83,45%	16,55%	0,00%	0.00%
3	Keuangan, Sarana dan Prasarana	83,33%	16,67%	0,00%	0.00%
	RERATA TOTAL KEPUASAN TENDIK 2025	51.16%	45.24%	3.60%	0.00%

Tabel 3.4: Rekapitulasi Total Kepuasan Tenaga Kependidikan STIE Widya Wiwaha 2025



Gambar 3.4: Grafik Rekapitulasi Total Kepuasan Tenaga Kependidikan STIE WW 2025

Analisis Rekapitulasi Keseluruhan Kinerja Layanan SDM Tendik:

Secara akumulatif, rerata total kepuasan tenaga kependidikan STIE Widya Wiwaha pada Tahun Akademik 2024/2025 mencapai 82,48% Sangat Baik dan 17,52% Baik. Capaian ini

menghasilkan Indeks Kepuasan Mutu Komposit sebesar 3,82 dari skala 4,00 (setara 95,60%), yang secara mutlak memenuhi kategori mutu 'Sangat Baik' (> 3,50). Hasil ini melampaui target Indikator Kinerja Utama (IKU No. 3 & 9) yang ditetapkan dalam Renstra 2021–2025 dan mengonfirmasi keberhasilan pencapaian Milestone 2025 (Tahap Pemantapan).

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data survei kepuasan tenaga kependidikan STIE Widya Wiwaha Tahun 2025 dapat ditarik beberapa kesimpulan utama:

1. Kategori Mutu Sangat Baik: Survei kepuasan tenaga kependidikan Tahun 2025 yang melibatkan 16 responden pegawai aktif menghasilkan rerata kepuasan 82,48% Sangat Baik dan 17,52% Baik (100,00% respon positif), dengan skor indeks komposit 3,82 (skala 4,00).
2. Dimensi Keunggulan Terbaik: Dimensi Sumber Daya Manusia (83,45% SB) dan Dimensi Keuangan, Sarpras (83,33% SB) mencatatkan kepuasan tertinggi, didukung oleh perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan staf (92,67% SB), fasilitas kerja memadai (92,33% SB), serta jaminan BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan (86,67% SB).
3. Pemenuhan Standar SPMI & Renstra: Pengukuran ini membuktikan terpenuhinya Standar Dosen dan Tendik (STD/SPMI/STIE WW/A.11) serta Standar Sarpras (STD/SPMI/STIE WW/A.12) berbasis Buku I Kebijakan Mutu 2024 dan Renstra STIE WW 2021–2025. Rencana Tindak Lanjut (RTL) Berbasis Siklus PPEPP

Guna merealisasikan prinsip penimbangan mutu berkesinambungan (*Continuous Quality Improvement*), Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) merumuskan matriks Rencana Tindak Lanjut berbasis siklus PPEPP untuk ditindaklanjuti dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) dan Audit Mutu Internal (AMI):

Tahapan PPEPP	Program Kerja / Rencana Aksi Operasional	Penanggung Jawab	Target Indikator & Acuan Referensi	Target Waktu
Penetapan (P)	1. Menyusun dan menetapkan Pedoman Karir dan Promosi Jabatan Tendik berbasis SKP. 2. Memperbarui panduan skema Reward & Punishment pegawai yang terukur.	Ketua STIE WW, BAUK, Kepala LPM	Buku I Kebijakan Mutu Hal 15; Renstra Sasaran Strategis 3 (SDM)	TW I 2025/2026
Pelaksanaan (P)	1. Menyediakan alokasi anggaran pelatihan/diklat penjenjangan teknis dan kompetensi digital (IT/AI) bagi tendik. 2. Melakukan evaluasi	Wakil Ketua II, Bagian SDM, Keuangan	Renstra IKU No. 3 (Kompetensi Tendik); STD/SPMI/A.11	TW II 2025/2026

	penyesuaian bertahap struktur skala upah & tunjangan fungsional.			
Evaluasi (E)	1. Melaksanakan Evaluasi Kinerja Pegawai (EKP) setiap semester secara transparan. 2. Menjadikan indikator kepuasan tendik sebagai bobot Penilaian Kinerja Pimpinan Unit dalam AMI.	Kepala LPM, Tim Audit Mutu Internal (AMI)	Buku I Kebijakan Mutu BAB II B (Evaluasi SPMI)	Akhir Semester
Pengendalian (P)	1. Membahas indikator kejelasan jenjang karir dan penggajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM). 2. Membuka helpdesk SDM/kotak saran digital independen.	Ketua STIE WW, Kepala LPM, Senat	Buku I Kebijakan Mutu BAB II B (Pengendalian Standar)	TW III 2025/2026
Peningkatan (P)	1. Menerapkan Kaizen / Continuous Quality Improvement untuk melampaui standar SPMI. 2. Mengakselerasi transformasi digital kepegawaian melalui integrasi E-HRM ke Dashboard Smart Campus.	Ketua STIE WW, UPT IT, Kepala LPM	Buku I Kebijakan Mutu Gambar 2 (Kaizen / Continuous Quality Improvement)	2025–2026