



FMIPA
UNIVERSITAS
SYIAH KUALA

2025

LAPORAN

Hasil Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan
FAKULTAS MIPA

Disusun oleh :
Tim SJMF
FMIPA

FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan Hasil Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan

FMIPA

Tahun 2024



Darussalam, Maret 2025

Mengetahui
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Nasrullah, S.Si., M.Si., M.Sc
NIP : 197501021999031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas tersusunnya Laporan Hasil Survei Kepuasan (SKP) Tenaga Kependidikan (Tendik) Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Universitas Syiah Kuala Tahun 2024. Laporan ini merupakan salah satu bentuk implementasi sistem penjaminan mutu internal dalam rangka mengevaluasi dan meningkatkan kualitas layanan serta tata kelola di lingkungan FMIPA.

Survei kepuasan Tendik ini dilaksanakan secara terpusat oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Syiah Kuala, dengan tujuan memperoleh gambaran objektif mengenai persepsi tendik terhadap berbagai aspek layanan, baik yang berkaitan dengan sarana prasarana, sistem manajemen, maupun kebijakan institusi. Selanjutnya, hasil survei didistribusikan kepada Satuan Jaminan Mutu Fakultas (SJMF) FMIPA untuk dianalisis dan ditindaklanjuti sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik fakultas.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan, baik dari sisi penyajian maupun analisis data. Oleh karena itu, masukan dan saran yang konstruktif sangat diharapkan guna penyempurnaan laporan di masa yang akan datang. Akhir kata, kami berharap laporan ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung peningkatan mutu layanan dan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan FMIPA USK secara berkelanjutan.

Tim Penyusun,

Satuan Jaminan Mutu FMIPA

Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
Daftar Isi.....	iii
1. Pendahuluan	1
2. Tujuan survei kepuasan Kepuasan Tenaga Kependidikan.....	2
3. Metode Pengolahan Data.....	2
4. Hasil Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan	3
5. Rencana Tindak Lanjut.....	15
6. Kesimpulan dan Saran.....	16

1. Pendahuluan

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga kependidikan (tendik) di lingkungan FMIPA Universitas Syiah Kuala (USK) merupakan bagian dari upaya sistematis dalam memastikan mutu layanan administrasi dan dukungan operasional terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi berjalan secara optimal. Tenaga kependidikan memiliki peran krusial dalam mendukung kelancaran proses akademik dan non-akademik, sehingga tingkat kepuasan mereka terhadap sistem kerja, fasilitas, kebijakan, serta lingkungan kerja perlu diukur secara terstruktur dan berkelanjutan.

Survei kepuasan tendik ini dilaksanakan secara terpusat oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) di tingkat universitas. Pendekatan terpusat ini bertujuan untuk menjamin keseragaman instrumen, metodologi pengumpulan data, serta kualitas analisis yang dihasilkan, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Selain itu, pelaksanaan terpusat memungkinkan adanya pemetaan kondisi kepuasan tenaga kependidikan secara menyeluruh di lingkungan universitas.

Hasil survei yang telah diolah oleh LPM selanjutnya didistribusikan kepada masing-masing Satuan Jaminan Mutu Fakultas (SJMF), termasuk SJMF FMIPA. Melalui distribusi ini, fakultas memiliki akses terhadap data yang spesifik dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut sesuai dengan konteks dan karakteristik unit kerja di lingkungan FMIPA. Analisis tersebut memungkinkan identifikasi terhadap aspek layanan yang telah berjalan dengan baik serta area yang memerlukan peningkatan, seperti efektivitas sistem administrasi, dukungan sarana prasarana, beban kerja, maupun kebijakan institusi yang berdampak pada kinerja tendik.

Dengan demikian, survei kepuasan tenaga kependidikan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan berbasis data untuk peningkatan mutu layanan secara berkelanjutan. Hasil survei menjadi bagian penting dalam siklus penjaminan mutu (PPEPP), yang pada akhirnya mendukung terciptanya tata kelola yang efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kinerja institusi di lingkungan FMIPA USK.

2. Tujuan survei kepuasan Kepuasan Tenaga Kependidikan

Tujuan dari survei ini adalah mengumpulkan pendapat tenaga kependidikan mengenai kondisi USK secara umum dan kondisi FMIPA secara khusus yang dilakukan secara berkala dengan hasil yang terukur. Pendapat tenaga kependidikan ini diharapkan bisa dijadikan acuan dalam memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan meningkatkan kondisi yang telah baik.

3. Metode Pengolahan Data

Responden dari kegiatan survei ini adalah tenaga kependidikan (tendik) USK termasuk tendik dari FMIPA. Halaman depan survei online berisi informasi yang menjelaskan bahwa survei ini hanya dapat diikuti oleh tenaga kependidikan di lingkungan USK. Untuk mengontrol responden yang mengikuti survei, setiap responden diminta untuk mengisi token yaitu NIP masing-masing. Token hanya bisa digunakan sekali untuk mengisi juesioner survei sehingga dipastikan tidak ada duplikasi responden di dalam survei kepuasan ini.

Pertanyaan-pertanyaan pada survei ini berjumlah 18 pertanyaan dari lima aspek, yaitu aspek Tangible (3 pertanyaan), Reliability (3 pertanyaan), Responsiveness (3 pertanyaan), Assurance (7 pertanyaan), dan Empathy (2 pertanyaan) dan satu pertanyaan terbuka berupa kritik dan saran. Pertanyaan untuk Tenaga Kependidikan menitik beratkan pada sarana prasarana dan sistem manajemen di lingkungan FMIPA USK.

Survei diselenggarakan secara terpusat di lingkungan USK dari 28 Februari sampai dengan 1 Juli 2024 oleh LPM USK. Waktu pelaksanaan survei ini bersamaan dengan jadwal pengisian Sistem Informasi Pengevaluasian Kinerja Tenaga Kependidikan (e-Kinerja), dimana pengisian survei menjadi syarat bagi setiap tenaga kependidikan yang akan mengisi e-Kinerja.

Salah satu kegiatan dalam survei ini adalah pengolahan data survei. Data diolah supaya dapat dibaca secara mudah oleh pengguna. Data diolah dan disajikan dalam bentuk tabel, dan diagram batang. Tabel dibuat untuk mengidentifikasi banyaknya dan persentase responden yang memilih Sangat Puas, Puas, Cukup Puas, Kurang Puas. Diagram batang digunakan untuk mengidentifikasi persentase masing-masing pilihan pada peubah. Ada enam (6) langkah pelaksanaan survei, yaitu:

1. Pembuatan kuesioner (oleh tim LPM USK)
2. Pengujian kuesioner (oleh tim LPM USK)
3. Pengisian kuesioner oleh responden
4. Entry dan filter data (oleh tim LPM USK)
5. Pengolahan data (oleh tim SJMF)
6. Pembuatan Laporan (oleh tim SJMF)

4. Hasil Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan

a. Ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan tenaga kependidikan yang memadai



Berdasarkan hasil survei, ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan tenaga kependidikan dinilai puas sebesar 58% dan sangat puas sebesar 23%. Sementara itu, 14% responden merasa cukup puas dan 5% menilai kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum fasilitas yang tersedia telah mampu memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Tingginya tingkat kepuasan tersebut mencerminkan bahwa sarana prasarana yang disediakan sudah cukup memadai. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang merasa kurang puas, sehingga perlu dilakukan peningkatan dan evaluasi secara berkala guna memastikan ketersediaan fasilitas yang lebih optimal, merata, dan sesuai dengan kebutuhan kerja.

b. Pemberian hak pakai rumah dinas kepada dosen dan pegawai yang berhak mendapatkannya



Berdasarkan hasil survei, pemberian hak pakai rumah dinas kepada dosen dan pegawai dinilai puas sebesar 44% dan sangat puas sebesar 16%. Sementara itu, 25% responden merasa cukup puas dan 15% menilai kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kebijakan tersebut sudah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Dominasi penilaian pada kategori puas mencerminkan bahwa program pemberian hak pakai rumah dinas telah memberikan manfaat bagi penerima. Namun demikian, masih adanya responden yang merasa kurang puas mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut, terutama dalam aspek pemerataan, transparansi, dan kesesuaian penerima agar kebijakan ini dapat dirasakan lebih adil dan optimal.

c. Ketersediaan fasilitas umum di lingkungan USK



Berdasarkan hasil survei, ketersediaan fasilitas umum di lingkungan USK dinilai **puas sebesar 52%** dan **sangat puas sebesar 28%**, sementara **17%** responden merasa cukup puas dan **3%** menilai kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum fasilitas umum yang tersedia telah memenuhi kebutuhan pengguna serta mendukung kenyamanan lingkungan kampus.

Tingginya tingkat kepuasan tersebut mencerminkan bahwa kondisi fasilitas umum sudah tergolong baik dan layak digunakan. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa kurang puas, sehingga diperlukan upaya peningkatan kualitas, kebersihan, serta pemerataan fasilitas agar dapat memberikan kenyamanan yang lebih optimal bagi seluruh civitas akademika.

d. layanan untuk kenaikan pangkat (kemudahan memperoleh informasi dan bimbingan)



Berdasarkan hasil survei, layanan untuk kenaikan pangkat, khususnya dalam kemudahan memperoleh informasi dan bimbingan, dinilai **puas sebesar 52%** dan **sangat puas sebesar 20%**. Sementara itu, **16%** responden merasa cukup puas dan **12%** menilai kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum layanan yang diberikan telah cukup membantu dalam proses kenaikan pangkat. Meskipun mayoritas responden memberikan penilaian positif, masih terdapat sebagian yang merasa kurang puas, sehingga perlu dilakukan peningkatan dalam hal akses informasi, kejelasan prosedur, serta intensitas bimbingan. Upaya perbaikan ini penting agar layanan yang diberikan dapat lebih optimal, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh pihak yang membutuhkan.

e. Pemberian tugas sesuai dengan bidang keahlian



Berdasarkan hasil survei, pemberian tugas sesuai dengan bidang keahlian dinilai **puas sebesar 61%** dan **sangat puas sebesar 16%**. Sementara itu, **17%** responden merasa cukup puas dan **6%** menilai kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum penempatan tugas telah cukup sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Dominasi penilaian positif tersebut mencerminkan bahwa pembagian tugas sudah berjalan dengan baik dan mendukung efektivitas kerja. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang memberikan penilaian cukup dan kurang, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan kesesuaian penugasan secara lebih merata dan optimal sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

f. Kemudahan layanan informasi bagi kepegawaian



Berdasarkan hasil survei, kemudahan layanan informasi bagi kepegawaian dinilai **puas sebesar 59%** dan **sangat puas sebesar 17%**. Sementara itu, **16%** responden merasa cukup puas dan **8%** menilai

kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum layanan informasi kepegawaian telah berjalan dengan baik dan cukup mudah diakses oleh pengguna. Tingginya penilaian pada kategori puas mencerminkan bahwa sistem informasi yang tersedia sudah mampu memenuhi kebutuhan pengguna. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang merasa kurang puas, sehingga diperlukan peningkatan dalam hal kejelasan informasi, kecepatan akses, serta kemudahan penggunaan agar layanan dapat menjadi lebih optimal dan efektif.

g. Respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik, dan saran



Berdasarkan hasil survei, respons pimpinan terhadap ide, gagasan, kritik, dan saran dinilai puas sebesar 56% dan cukup puas sebesar 24%, sementara 11% responden menilai sangat puas dan 9% menilai kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pimpinan sudah cukup baik dalam menerima serta menanggapi berbagai masukan dari pegawai.

Dominasi penilaian pada kategori puas mencerminkan bahwa keterbukaan pimpinan terhadap ide, kritik, dan saran sudah berjalan dengan baik dalam mendukung komunikasi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam tindak lanjut terhadap masukan yang diberikan agar hubungan kerja menjadi lebih efektif, harmonis, dan mampu meningkatkan kepuasan seluruh pegawai.

h. Pimpinan merespon dengan cepat permasalahan dalam lingkungan kerja



Berdasarkan hasil survei, pimpinan merespon dengan cepat permasalahan dalam lingkungan kerja dinilai puas sebesar 45% dan cukup puas sebesar 31%, sementara 13% responden menilai kurang puas dan 11% menilai sangat puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pimpinan sudah cukup baik dalam menangani permasalahan kerja secara cepat dan tepat. Dominasi penilaian pada kategori puas mencerminkan bahwa respons pimpinan terhadap permasalahan kerja sudah berjalan dengan baik dalam mendukung kelancaran aktivitas pegawai. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan agar penyelesaian masalah dapat lebih efektif, efisien, dan memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi seluruh pegawai.

i. Layanan cepat terhadap kebutuhan tenaga kependidikan



Berdasarkan hasil survei, layanan cepat terhadap kebutuhan tenaga kependidikan dinilai puas sebesar 45% dan cukup puas sebesar 25%, sementara 17% responden menilai kurang puas dan 13% menilai

sangat puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pelayanan yang diberikan sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan secara cepat dan tepat.

Dominasi penilaian pada kategori puas mencerminkan bahwa kecepatan layanan terhadap kebutuhan tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam respons pelayanan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi secara lebih efektif, efisien, dan memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi seluruh tenaga kependidikan.

j. Kesempatan untuk pengembangan diri melalui kursus dan pelatihan



Berdasarkan hasil survei, kesempatan untuk pengembangan diri melalui kursus dan pelatihan dinilai **puas sebesar 53%**, diikuti **cukup puas sebesar 20%**, **kurang puas sebesar 19%**, dan **sangat puas sebesar 8%**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kesempatan yang diberikan sudah cukup baik dalam mendukung pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas diri tenaga kependidikan. Dominasi pada kategori puas mencerminkan bahwa program kursus dan pelatihan yang tersedia telah berjalan dengan efektif dan memberikan manfaat nyata bagi peserta.

Namun demikian, masih terdapat responden yang merasa kurang puas, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam variasi, aksesibilitas, maupun kualitas program pengembangan diri. Oleh karena itu, upaya perbaikan dan inovasi dalam penyediaan pelatihan sangat diperlukan agar dapat memenuhi kebutuhan secara lebih optimal serta meningkatkan tingkat kepuasan seluruh tenaga kependidikan.

k. Pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja



Berdasarkan hasil survei, pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja dinilai **puas sebesar 58%**, diikuti **cukup puas sebesar 19%**, **sangat puas sebesar 14%**, dan **kurang puas sebesar 9%**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai upaya motivasi dan bimbingan yang diberikan sudah berjalan dengan baik serta mampu mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Dominasi pada kategori puas mencerminkan bahwa program motivasi dan bimbingan telah memberikan dampak positif, meskipun masih terdapat sebagian responden yang merasa kurang puas. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam kualitas pendekatan, konsistensi pembinaan, serta penyesuaian metode motivasi agar lebih efektif dan mampu meningkatkan kepuasan secara menyeluruh.

l. Kesempatan untuk mengembangkan ide/gagasan dan berdialog dengan pimpinan



Berdasarkan hasil survei, kesempatan untuk mengembangkan ide/gagasan dan berdialog dengan pimpinan dinilai **puas sebesar 58%**, diikuti **cukup puas sebesar 20%**, **sangat puas sebesar 14%**,

dan **kurang puas sebesar 8%**. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai ruang komunikasi dan penyampaian ide kepada pimpinan sudah berjalan dengan baik.

Dominasi pada kategori puas mencerminkan bahwa pimpinan telah cukup terbuka dalam menerima masukan dan mendorong partisipasi aktif tenaga kependidikan. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang merasa kurang puas, sehingga perlu adanya peningkatan dalam keterbukaan komunikasi, frekuensi dialog, serta mekanisme penyampaian ide agar lebih efektif dan mampu meningkatkan kepuasan secara menyeluruh.

m. Pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin



Berdasarkan hasil survei, pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin dinilai **puas sebesar 52%**, diikuti **cukup puas sebesar 22%**, **kurang puas sebesar 14%**, dan **sangat puas sebesar 12%**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pemenuhan hak kesejahteraan sudah berjalan cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari tenaga kependidikan.

Dominasi pada kategori puas mencerminkan bahwa kebijakan dan pelaksanaan pemberian hak-hak telah memberikan manfaat yang dirasakan oleh sebagian besar responden. Namun demikian, masih adanya penilaian kurang puas menunjukkan perlunya peningkatan dalam aspek pemerataan, ketepatan waktu, serta transparansi dalam pemberian hak agar dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan secara lebih optimal.

n. Suasana dan kondisi lingkungan kerja sudah kondusif



Mayoritas responden menilai suasana dan kondisi lingkungan kerja sudah kondusif. Hal ini terlihat dari dominasi kategori **“Puas” sebesar 66%** dan **“Sangat Puas” sebesar 19%**, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dan didukung dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada telah mampu menciptakan suasana yang positif, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, maupun kenyamanan secara umum. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian **“Cukup Puas” sebesar 9%** dan **“Kurang Puas” sebesar 6%**. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada aspek tertentu yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan, seperti kualitas fasilitas, komunikasi, atau kondisi kerja lainnya. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat semakin meningkatkan kepuasan pegawai secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal.

o. Pemberian kesempatan bagi tenaga kependidikan dalam pengembangan karier



Mayoritas responden menilai bahwa pemberian kesempatan bagi tenaga kependidikan dalam pengembangan karier sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari dominasi kategori **“Puas” sebesar 48%** dan **“Sangat Puas” sebesar 14%**, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kesempatan pengembangan karier telah diberikan sesuai dengan prestasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem yang ada sudah mampu mendukung peningkatan kompetensi dan jenjang karier pegawai. Namun demikian, masih terdapat responden yang memberikan penilaian **“Cukup Puas” sebesar 19%** dan **“Kurang Puas” sebesar 19%**. Persentase ini menunjukkan bahwa masih ada ketidakpuasan yang cukup signifikan dan perlu menjadi perhatian. Beberapa aspek seperti keadilan dalam pemberian kesempatan, transparansi, serta kesesuaian antara prestasi dan peluang pengembangan karier perlu ditingkatkan agar kepuasan pegawai dapat lebih optimal.

p. Pemberian sanksi atas kinerja yang buruk



Mayoritas responden menilai bahwa pemberian sanksi atas kinerja yang buruk sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari dominasi kategori **“Puas” sebesar 58%** dan **“Sangat Puas” sebesar 12%**, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sistem pemberian sanksi telah diterapkan secara tepat dan mendukung kedisiplinan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mekanisme penegakan aturan sudah cukup efektif dalam menjaga kinerja pegawai.

Namun demikian, masih terdapat responden yang memberikan penilaian **“Cukup Puas” sebesar 19%** dan **“Kurang Puas” sebesar 11%**. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada aspek yang perlu diperbaiki, seperti konsistensi penerapan sanksi, keadilan, serta transparansi dalam proses penilaian kinerja. Dengan adanya evaluasi dan perbaikan pada aspek tersebut, diharapkan tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem sanksi dapat meningkat secara lebih optimal.

q. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik



Mayoritas responden menilai bahwa pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik sudah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari kategori **“Puas” sebesar 42%** dan **“Sangat Puas” sebesar 14%**, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden merasa upaya penghargaan telah diberikan dan mampu memotivasi kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem apresiasi yang ada sudah memberikan dampak positif, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Namun demikian, masih terdapat responden yang memberikan penilaian **“Cukup Puas” sebesar 25%** dan **“Kurang Puas” sebesar 19%**. Persentase ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup signifikan dan perlu menjadi perhatian. Aspek seperti keadilan, konsistensi, serta transparansi dalam pemberian penghargaan perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai dapat merasakan manfaatnya secara merata dan tingkat kepuasan dapat meningkat lebih optimal.

r. Perhatian dan dukungan pimpinan bagi tenaga kependidikan

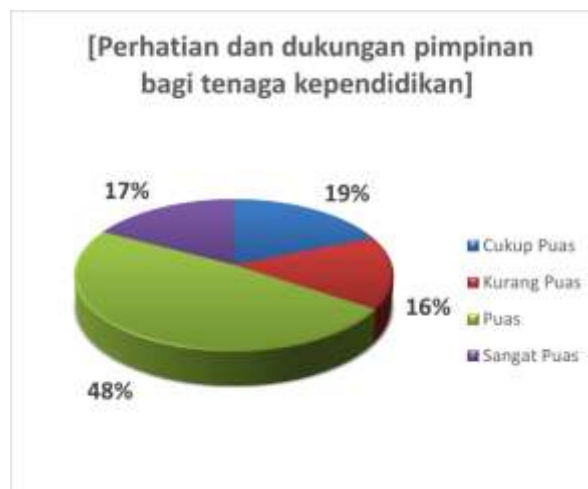


Diagram tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan merasa puas terhadap perhatian dan dukungan pimpinan, dengan persentase tertinggi pada kategori “puas” sebesar 48%. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir setengah responden menilai dukungan pimpinan sudah berjalan dengan baik. Selain itu, terdapat 19% responden yang merasa “cukup puas”, yang berarti secara umum persepsi terhadap kepemimpinan cenderung positif meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

Di sisi lain, masih terdapat 16% responden yang merasa “kurang puas” dan 17% yang menyatakan “sangat puas”. Proporsi “kurang puas” menunjukkan adanya sebagian tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya merasakan perhatian dan dukungan yang optimal dari pimpinan. Sementara itu, persentase “sangat puas” yang belum dominan menandakan bahwa kualitas dukungan pimpinan masih dapat ditingkatkan agar lebih banyak tenaga kependidikan merasakan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

5. Rencana Tindak Lanjut

Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga kependidikan, terdapat beberapa aspek yang perlu dipertahankan sekaligus ditingkatkan melalui langkah-langkah strategis sebagai bagian dari siklus penjaminan mutu berkelanjutan. Rencana tindak lanjut yang akan dilakukan antara lain:

1. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana

Melakukan evaluasi berkala terhadap ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja, serta memastikan pemerataan akses sarana prasarana yang mendukung kinerja tenaga kependidikan secara optimal.

2. Penguatan sistem layanan dan informasi kepegawaian

Meningkatkan kemudahan akses, kecepatan, serta kejelasan informasi layanan kepegawaian melalui optimalisasi sistem informasi dan penyederhanaan prosedur administratif.

3. Peningkatan transparansi dan keadilan kebijakan

Melakukan perbaikan pada aspek transparansi dan pemerataan dalam pemberian hak, penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier guna meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pegawai.

4. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan

Memperluas akses terhadap program pelatihan, workshop, dan pengembangan diri yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta mendukung peningkatan profesionalisme tendik.

5. Penguatan komunikasi dan kepemimpinan

Mendorong peningkatan keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan tenaga kependidikan, serta memperkuat responsivitas pimpinan terhadap masukan, kritik, dan penyelesaian masalah di lingkungan kerja.

6. Optimalisasi sistem penghargaan dan sanksi

Menyempurnakan mekanisme pemberian penghargaan dan sanksi agar lebih objektif, konsisten, dan transparan sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

7. Peningkatan kualitas lingkungan kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, nyaman, dan suportif melalui perbaikan fasilitas, hubungan kerja, serta budaya organisasi yang positif.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga kependidikan FMIPA USK Tahun 2024, secara umum tingkat kepuasan tenaga kependidikan berada pada kategori “puas” hingga “sangat puas” pada sebagian besar aspek yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa layanan dan kebijakan yang diterapkan telah berjalan dengan cukup baik dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan tenaga kependidikan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memperoleh penilaian “cukup puas” dan “kurang puas”, terutama terkait transparansi kebijakan, kecepatan layanan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan dan sanksi. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan pada aspek-aspek tersebut agar kualitas layanan dapat meningkat secara lebih optimal.

Saran

1. Perlu dilakukan peningkatan berkelanjutan terhadap kualitas layanan administrasi dan sistem manajemen guna meningkatkan efisiensi dan kepuasan tenaga kependidikan.
2. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan keterbukaan, komunikasi, dan responsivitas terhadap kebutuhan serta aspirasi tenaga kependidikan.
3. Diperlukan kebijakan yang lebih transparan dan adil dalam pemberian hak, penghargaan, serta pengembangan karier.
4. Program pengembangan kompetensi tenaga kependidikan perlu diperluas dan disesuaikan dengan kebutuhan aktual di lingkungan kerja.
5. Evaluasi survei kepuasan sebaiknya dilakukan secara berkala dan diikuti dengan tindak lanjut yang terukur sebagai bagian dari implementasi siklus PPEPP.

Dengan adanya perbaikan yang berkelanjutan, diharapkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan FMIPA USK dapat terus meningkat dan berdampak positif terhadap kualitas layanan institusi secara keseluruhan.