



Laporan Survey Tenaga Kependidikan 2025

**Lembaga Penjaminan Mutu
(LPM)
STIT Miftahul Ulum
Bangkalan**

Kata Pengantar

Syukur alhamdulillah Kita sampaikan kehadiran Illahi Robby, karena berkat Rahmat dan taufiq-Nya sehingga laporan survei kepuasan tenaga kependidikan ini dapat terselesaikan. Laporan survei kepuasan tenaga kependidikan ini disusun agar dapat diketahui sejauh mana kepuasan masyarakat dalam pelayanan dapat diketahui sebagai bagian dari unsur pelayanan bermutu yang mengarah kepada customer focus oleh STIT Miftahul Ulum Bangkalan.

Untuk itu ucapan terimakasih Kami sampaikan kepada seluruh pimpinan (Ketua, wakil ketua 1, 2, 3) yang telah memberikan masukan dan arahan serta seluruh tim Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) yang telah menyelesaikan proses penyusunan laporan survei kepuasan tenaga kependidikan ini hingga selesai.

Harapan kami semoga laporan survei kepuasan tenaga kependidikan ini ini dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan survei kepuasan Tenaga kependidikan. Saran dan masukan yang membangun sangat kami harapkan dari semua pihak agar laporan ini menjadi lebih sempurna.

Bangkalan, 07 Juni 2025

Tim Penyusun

Daftar Isi

Kata Pengantar	2
Daftar Isi	3
A. Latar Belakang	4
B. Tujuan	4
C. Mekanisme	5
1. Perencanaan Survey	6
2. Jenis dan Desain Kuesioner	7
3. Pengumpulan Data	8
D. Hasil	9
Lampiran 1. Jawaban Kuisisioner Kepuasan Dosen.....	Error! Bookmark not defined.

A. Latar Belakang

Sebagai institusi pendidikan tinggi yang berfungsi sebagai pusat penciptaan, penyebaran dan penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya, perguruan tinggi menghadapi banyak tantangan di era globalisasi. Tantangan tersebut mencakup adaptasi dengan teknologi baru, pemenuhan tuntutan pasar kerja, serta pengembangan metode pengajaran dan penelitian yang inovatif. Dalam upaya untuk memenuhi standar global, kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan, menjadi faktor yang sangat krusial.

Tenaga kependidikan dan dosen adalah bagian penting dari proses pendidikan perguruan tinggi. Selain berperan sebagai pelaksana utama kegiatan akademik, mereka juga berperan sebagai penggerak perubahan. Namun, efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa puas dan didukung oleh institusi tempat mereka bekerja. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, fasilitas pendidikan, peluang pengembangan diri, kompensasi, dan pengakuan profesional berkontribusi besar terhadap tingkat kepuasan mereka.

Dalam situasi seperti ini, melakukan survei tentang kepuasan siswa dan dosen menjadi sangat penting. Tujuan dari survei ini tidak hanya mengukur tingkat kepuasan orang, tetapi juga menemukan area-area yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Melalui feedback yang diberikan, perguruan tinggi dapat memahami apa yang menjadi harapan, kebutuhan, dan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan. Dengan demikian, manajemen dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi masalah yang ada dan menerapkan solusi yang tepat guna.

Selain itu, dengan melakukan survey kepuasan, perguruan tinggi menunjukkan komitmennya untuk terus meningkatkan kualitas dan menempatkan dosen serta tenaga kependidikan sebagai pihak yang sangat penting dalam ekosistem pendidikan. Melalui pendekatan yang berbasis pada pendapat dan masukan dari tenaga kependidikan, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa kebijakan dan program yang dijalankan sejalan dengan kebutuhan dan aspirasi mereka, sehingga mendorong pencapaian visi dan misi lembaga dengan lebih efektif.

B. Tujuan

Survey kepuasan tenaga kependidikan adalah salah satu instrumen penting yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan mereka terhadap berbagai aspek di lingkungan pendidikan,

terutama di institusi perguruan tinggi. Berikut adalah tujuan dari survey kepuasan tenaga kependidikan:

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Sebuah institusi dapat mengevaluasi seberapa puas tenaga kependidikan dengan lingkungan kerja, pembelajaran, dan fasilitasnya untuk mengubah dan meningkatkan layanannya untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik.
2. Umpan Balik Konstruktif: Survei memberikan kesempatan bagi guru dan staf akademik untuk menyampaikan pendapat, rekomendasi, dan umpan balik yang konstruktif.
3. Pengidentifikasian Kebutuhan: Organisasi dapat menentukan bidang mana yang dianggap kurang oleh guru dan karyawan.
4. Meningkatkan Kinerja Institusi: Umpan balik dari guru dan karyawan dapat membantu dalam membuat keputusan strategis yang memenuhi visi dan misi institusi.
5. Pertahanan Pengajar dan Pendidik: Ada korelasi antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi masalah kepuasan karyawan, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi lalai karyawan.
6. Pembinaan Hubungan: Survei seperti ini juga dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan guru serta tenaga kependidikan. Mengetahui bahwa pendapat mereka dihargai dan didengar dapat meningkatkan moral dan semangat kerja.
7. Evaluasi Kebijakan dan Program: Umpan balik yang diterima dari survey dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan dan program yang sudah ada, apakah efektif atau membutuhkan revisi.
8. Peningkatan Reputasi Institusi: Institusi yang responsif terhadap feedback dari tenaga kependidikan dan berupaya untuk terus meningkatkan akan mendapatkan reputasi positif di komunitas akademik.
9. Pengambilan Keputusan Berbasis Data: Dengan data yang objektif dari survey, pengambilan keputusan dapat lebih tepat dan berdasarkan informasi yang akurat.
10. Basis untuk Pelatihan dan Pengembangan: Hasil survey dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kependidikan.

Dengan tujuan-tujuan di atas, diharapkan institusi pendidikan dapat terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanannya bagi seluruh pemangku kepentingan.

C. Mekanisme

Mekanisme survey kepuasan tenaga kependidikan melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memahami persepsi tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek di perguruan tinggi. Berikut adalah mekanisme yang digunakan:

1. Perencanaan Survey

a. Menetapkan tujuan dan sasaran survey

Tujuan survey telah ditetapkan pada poin B laporan ini, sedangkan sasaran survey kepuasan adalah seluruh Tenaga kependidikan di Prodi PGMI STIT Miftahul Ulum Bangkalan dengan rincian sebagai berikut:

Responden	Jumlah	Target Keterisian
Tenaga Kependidikan	5	100%

b. Penyusun *timeline* pelaksanaan

No	Tanggal	Kegiatan	PIC
1	24 April 2025	Rapat persiapan	Ketua Prodi PGMI dan Ketua LPM
2	01 Mei 2025	Penyamaan Persepsi dan Penyusunan Panduan Survey	LPM
3	15-20 Mei 2025	Pengisian survey kepuasan oleh tenaga kependidikan	Dosen dan Tendik
4	24 Mei 2025	Pengumpulan data, analisis data, paparan hasil analisis, dan rekomendasi	LPM
5	29 Mei 2025	Pemaparan hasil dan perumusan rencana tindak lanjut	LPM
6	07 Juni 2025	Penyusunan laporan akhir	LPM

c. Mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan

(1) Tim Pendamping Pengisian Survey

No	Nama	Bertugas sebagai
----	------	------------------

1.	Dr. H. Ach. Subaidi. AF, M.Pd	Pengarah
2.	Moh. Isbir, M.Pd.I	Pengarah
3.	Drs. Suparto, M.Pd.I	Pengarah
4.	Machbub Ainur Rofiq, M.Pd	Ketua
5.	Millatul Islamiyah, M.Ed, M.Pd	Sekretaris
6.	Rizal Shohibur Ridlo, M.Pd	Koordinator survey

(2) Tim Penyusun Laporan

No	Nama	Bertugas sebagai
1.	Dr. H. Ach. Subaidi. AF, M.Pd	Pengarah
2.	Moh. Isbir, M.Pd.I	Pengarah
3.	Drs. Suparto, M.Pd.I	Pengarah
4.	Machbub Ainur Rofiq, M.Pd	Ketua
5.	Millatul Islamiyah, M.Ed, M.Pd	Sekretaris
6.	Ahmad, S.Pd.I	Pengumpul dan pengolah data
7.	Moh. Sahri, S.Pd.I	Pengumpul dan pengolah data

2. Jenis dan Desain Kuesioner

Kuisisioner dalam survey kepuasan tenaga kependidikan telah dirumuskan oleh Lembaga Penjaminan Mutu STIT Miftahul Ulum Bangkalan, yaitu:

Survei kepuasan tenaga kependidikan

No.	Aspek Yang Dinilai	SKOR				
A. Pekerjaan dan Suasana Kerja						
1	Kepuasan bekerja sesuai dengan tupoksi	1	2	3	4	5
2	Kepuasan terhadap beban kerja	1	2	3	4	5
3	Kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	1	2	3	4	5
4	Kepuasan terhadap keamanan bekerja	1	2	3	4	5
5	Kepuasan terhadap suasana kerja	1	2	3	4	5
	SKOR					
B. Hubungan dengan Pimpinan						
1	Perhatian terhadap hasil kerja tenaga kependidikan	1	2	3	4	5
2	Berkomunikasi dengan tenaga kependidikan	1	2	3	4	5
3	Dukungan terhadap pekerjaan tenaga kependidikan	1	2	3	4	5
4	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	1	2	3	4	5
5	Pengawasan pimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan	1	2	3	4	5

		SKOR					
C. Kepedulian STITMU Bangkalan							
1	Respon terhadap tekanan	1	2	3	4	5	
2	Respon terhadap musibah	1	2	3	4	5	
3	Mengatasi konflik	1	2	3	4	5	
	SKOR						
D Gaji dan Kesejahteraan							
1	Gaji	1	2	3	4	5	
2	Tunjangan	1	2	3	4	5	
3	Reward	1	2	3	4	5	
4	Pegawai teladan	1	2	3	4	5	
5	THR	1	2	3	4	5	
6	Jaminan Kesehatan	1	2	3	4	5	
6	Tunjangan Hari Tua	1	2	3	4	5	
7	rekreasi keluarga	1	2	3	4	5	
8	bantuan pernikahan/kelahiran	1	2	3	4	5	
9	beasiswa untuk anak	1	2	3	4	5	
10	Santunan kematian	1	2	3	4	5	
	SKOR						
E. Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi							
1	Kesempatan belajar/pelatihan	1	2	3	4	5	
2	pemberian fasilitas termasuk dana	1	2	3	4	5	
3	Jenjang karir	1	2	3	4	5	
4	Studi banding	1	2	3	4	5	
	SKOR						
F Fasilitas Sarana dan Prasarana							
1	Ruang kantor	1	2	3	4	5	
2	Fasilitas sistem informasi	1	2	3	4	5	
3	Akses internet	1	2	3	4	5	
4	Ketersediaan toilet	1	2	3	4	5	
5	Fasilitas ibadah	1	2	3	4	5	
6	Fasilitas olah raga	1	2	3	4	5	
7	Fasilitas kantin	1	2	3	4	5	
8	Poliklinik	1	2	3	4	5	
9	Koperasi	1	2	3	4	5	
10	Prasarana parkir	1	2	3	4	5	
11	Penerangan	1	2	3	4	5	
	SKOR						

3. Pengumpulan Data

a. Distribusi Kuisioner

- Survey dilakukan secara offline
- Tenaga kependidikan diberikan sosialisasi dan panduan pengisian

b. Periode Pengisian: 15-20 Mei 2025

c. Monitoring: Pimpinan memonitor keterisian angket dan memberi peringatan kepada responden yang belum mengisi angket survey.

4. Analisis Data

- a. Mengumpulkan dan mengagregasi semua respons.
- b. Menganalisis data untuk mendapatkan insight tentang kepuasan dan area yang memerlukan perbaikan.
- c. Menggunakan alat statistik yang sesuai untuk analisis.

5. Pelaporan Hasil

- a. Menyusun laporan yang mencakup temuan, interpretasi, dan rekomendasi.
- b. Menyajikan hasil kepada stakeholder yang relevan, seperti pimpinan perguruan tinggi, dosen, dan tenaga kependidikan.

6. Tindak Lanjut

- a. Mengidentifikasi langkah-langkah konkret berdasarkan temuan dan rekomendasi dari survey.
- b. Melaksanakan perbaikan dan inisiatif baru berdasarkan hasil survey.
- c. Melakukan evaluasi efektivitas tindakan yang diambil.

D. Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data survei kepuasan tenaga kependidikan STITMU Bangkalan tahun 2024–2025, secara umum tingkat kepuasan responden menunjukkan kategori **baik hingga sangat baik** pada sebagian besar indikator yang diukur.

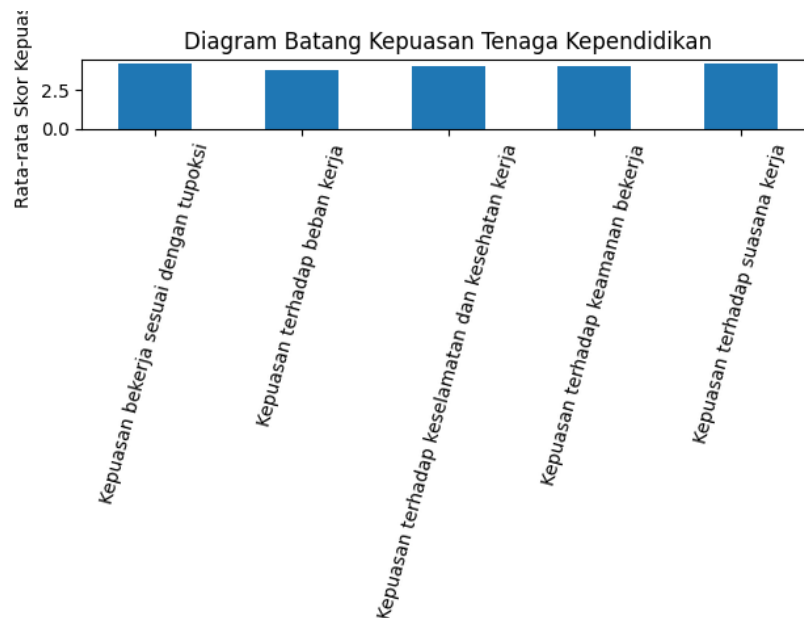
Indikator kepuasan bekerja sesuai dengan tupoksi memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, yang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan fungsi serta kompetensi pekerjaan masing-masing. Hal ini mengindikasikan kesesuaian penempatan kerja sudah berjalan dengan baik.

Pada indikator kepuasan terhadap beban kerja, nilai rata-rata masih berada pada kategori baik, meskipun sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum beban kerja masih dapat diterima, namun tetap memerlukan perhatian agar distribusi pekerjaan dapat semakin seimbang dan tidak menimbulkan kelebihan beban pada sebagian pegawai.

Selanjutnya, indikator kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta keamanan bekerja juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup aman, nyaman, serta mendukung aktivitas kerja tenaga kependidikan.

Sementara itu, kepuasan terhadap suasana kerja juga berada pada kategori baik, yang menandakan bahwa hubungan kerja, kondisi lingkungan, serta interaksi antarpegawai dinilai cukup kondusif.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan berada pada kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengelolaan tenaga kependidikan telah berjalan dengan cukup efektif. Meskipun demikian, aspek pengelolaan beban kerja masih perlu mendapat perhatian sebagai upaya peningkatan kualitas layanan dan kenyamanan kerja di masa mendatang



E. Lampiran

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1kKOhPJAvUcIx1s9ZXwTGqMzzAP8-vQ02f6of-APoKs/edit?gid=875342534#gid=875342534>

Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan 2024-2025 (Jawaban)

1	Timestamp	Nama	Jenis Kelamin	Bidang Pekerjaan anda saat ini di STITMU Bai	Unit Kerja	Berapa lamakah anda bergabung dan menger
2	04/09/2024 12:38:32	Muhammad Sahri, S.Pd.	Laki-Laki	Laboran	Laboratorium	1-5 tahun
3	04/09/2024 12:41:12	Ahmad, S.Pd.I	Laki-Laki	Tenaga Administrasi	Admin STIT Miftahul Ulu	6-10 tahun
4	04/09/2024 12:46:52	Alfa Nadia, S.Pd	Perempuan	Tenaga Administrasi	Admin Keuangan STIT Iv	1-5 tahun
5	04/09/2024 12:49:57	Rizal Shohibur Ridlo, M.F	Laki-Laki	Tenaga Administrasi	BAAK	1-5 tahun
6	06/02/2026 17:39:32	Uswatun Hasanah	Perempuan	Tenaga Administrasi	Keuangan	1-5 tahun
7						
8						
9						
10						
11						