



**IAIN CURUP**

# Laporan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan 2024



*Presented by:*

**Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Curup**



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Nomor : 0926/In.34/R/KP.07.6/06/2024

TENTANG

**PENETAPAN TIM SK PENYUSUN LAPORAN SURVEI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP TAHUN 2024**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP,**

- Menimbang :
- a. Bahwa untuk kelancaran kegiatan Pelacakan Kepuasan Tenaga Kependidikan Tahun 2024 di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, maka perlu ditetapkan Tim Penyusun Laporan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan IAIN Curup Tahun 2024;
  - b. Bahwa nama-nama yang terlampir dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugas yang akan diberikan;
  - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b diatas, maka diperlukan Surat Keputusan Rektor IAIN Curup sebagai penetapan dan pengesahannya;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Nasional;
  3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  6. Peraturan Presiden RI Nomor 28 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
  7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022 tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022-2026.
- Memperhatikan :
- Berdasarkan surat permohonan SK Tim Penyusun Laporan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan IAIN Curup tentang penerbitan SK Tim Penyusun Laporan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan IAIN Curup Tahun 2024.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN LAPORAN SURVEI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP TAHUN 2024**
- Kesatu : Menetapkan dan menugaskan seperti dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Penetapan Tim Penyusun Laporan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Tahun 2024.
- Kedua : Kepada Nama-nama yang tercantum di dalam lampiran ini, agar dapat melaksanakan tugas dan wewenang yang telah ditetapkan dengan penuh tanggungjawab.
- Ketiga : Keputusan Rektor IAIN Curup ini berlaku sejak tanggal ditetapkan. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat Keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Curup

Pada Tanggal 12 Juni 2024

REKTOR IAIN CURUP,



**Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I.**

Lampiran : Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup

Nomor : 0926/In.34/R/KP.07.6/06/2024

Tanggal : 12 Juni 2024

Tentang : **TIM PENYUSUN LAPORAN SURVEI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP TAHUN 2024**

Pengarah : Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I  
(Rektor IAIN Curup)

Penanggung Jawab : Dr. Yusefri, M. Ag.  
(Wakil Rektor I IAIN Curup)

Ketua : Prof. Dr. Hendra Harmi, M. Pd  
(Ketua LPM IAIN Curup)

Sekretaris : Irni Latifa Irsal, M. Pd  
(Kepala Pusat Audit dan Pengendalian Mutu)

Anggota : 1. Rahman Arifin, M. E  
2. Dr. Fadila, M. Pd  
3. Dr. Rini, S. S., M. Si  
4. Sarwo Edy, M. Pd  
5. Alven Putra, Lc., M. Si  
6. Dodi Febriansyah, S. E., M. Pd  
7. Dio Sandri Wijaya, S. H  
8. Harimas Ramadhan, S. Pd  
9. Mery Hartati, M. Pd

Ditetapkan di Curup

Pada Tanggal 12 Juni 2024

REKTOR IAIN CURUP,



**Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I.**

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah kami ucapkan kehadiran Allah Ta'ala atas limpahan berkahNya sehingga laporan hasil survei kepuasan tenaga pendidik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup ini dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bagian dari upaya untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada tenaga pendidik di lingkungan IAIN Curup.

Survei kepuasan ini merupakan salah satu instrumen penting dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan layanan yang telah diberikan. Melalui survei ini, kami berusaha untuk mendapatkan masukan langsung dari tenaga pendidik mengenai berbagai aspek layanan, termasuk layanan keuangan, sarana dan prasarana, tata kelola, tata pamong, serta kerjasama. Hasil dari survei ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perbaikan dan pengembangan layanan yang lebih baik di masa depan.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan laporan ini, terutama kepada tenaga pendidik yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam survei ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada tim penyusun laporan yang telah bekerja keras dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun data sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan masukan dan saran konstruktif dari berbagai pihak guna penyempurnaan laporan ini di masa mendatang. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas layanan di IAIN Curup dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan institusi ini. Demikian kata pengantar ini kami sampaikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan kemudahan dalam setiap langkah kita. Amin.

**Tim Penyusun**

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>i</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang.....	1
2. Dasar Hukum.....	2
3. Tujuan.....	3
4. Fokus.....	4
5. Ruang Lingkup.....	4
<b>BAB II PELAKSANAAN SURVEI.....</b>	<b>7</b>
1. Instrumen Survei.....	7
2. Jadwal Pelaksanaan.....	8
3. Pihak yang Disurvei.....	8
4. Alat Ukur dan Perhitungan.....	8
5. Metode Analisis Data.....	9
6. Kemudahan Akses.....	10
<b>BAB III ANALISIS DATA.....</b>	<b>13</b>
1. Hasil Survei.....	13
2. Interpretasi Hasil Survei.....	22
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>25</b>
1. Kesimpulan.....	25
2. Saran.....	25

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Kepuasan tenaga pendidik merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan di sebuah institusi. Tenaga pendidik yang puas dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan berkontribusi lebih maksimal dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, memahami tingkat kepuasan mereka menjadi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tenaga pendidik di institusi kami.

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan dan harapan tenaga pendidik terhadap institusi tempat mereka bekerja terus berkembang. Tenaga pendidik tidak hanya mengharapkan kompensasi yang adil, tetapi juga lingkungan kerja yang kondusif, dukungan administratif yang memadai, serta kesempatan untuk pengembangan profesional. Pemahaman yang mendalam tentang harapan-harapan ini melalui survei kepuasan dapat membantu institusi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif.

Pentingnya survei ini juga didasari oleh perubahan kebijakan pendidikan yang terus berlangsung. Pemerintah dan lembaga pendidikan sering kali memperbarui regulasi dan standar pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam konteks ini, survei kepuasan tenaga pendidik dapat menjadi alat evaluasi yang efektif untuk mengukur dampak dari kebijakan-kebijakan tersebut terhadap tenaga pendidik.

Selain itu, survei kepuasan ini merupakan bagian dari upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua aspek dari sistem pendidikan berfungsi dengan baik. Data yang diperoleh dari survei ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan dalam lingkungan kerja tenaga pendidik. Informasi ini akan menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga institusi dapat menjadi tempat yang lebih baik bagi tenaga pendidik untuk berkarya.

Di era globalisasi ini, kompetisi antar lembaga pendidikan semakin ketat. Tenaga pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi institusi. Survei kepuasan ini juga akan membantu dalam menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, yang

merupakan aset penting bagi setiap lembaga pendidikan.

Akhirnya, hasil dari survei ini akan digunakan sebagai bahan evaluasi dan refleksi untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia di institusi. Dengan memahami persepsi dan kepuasan tenaga pendidik, manajemen dapat merancang program-program yang lebih tepat sasaran, baik dalam hal kesejahteraan tenaga pendidik maupun pengembangan karir mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga pendidik, tetapi juga secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di institusi kami.

## **2. Dasar Hukum**

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga pendidik di IAIN Curup ini didasarkan pada beberapa peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun institusional. Dasar hukum ini mencakup peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pendidikan, tenaga pendidik, serta hak dan kewajiban mereka. Berikut adalah beberapa dasar hukum yang menjadi landasan pelaksanaan survei ini:

- a) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- c) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
- d) Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah
- e) Renstra IAIN Curup Tahun 2020-2024
- f) Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0762 Tahun 2019 tentang Penetapan Pedoman Revisi Sistem Penjaminan Mutu Internal IAIN Curup ;
- g) Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0201.5 Tahun 2021 tentang Penetapan Revisi Pedoman Survei Gabungan Institut Agama Islam Negeri Curup Tahun 2021;
- h) Surat Keputusan Rektor Nomor 0508 Tahun 2023 tentang Penetapan Pedoman Revisi Sistem Penjaminan Mutu Internal IAIN Curup;

Dasar hukum ini memberikan legitimasi bagi pelaksanaan survei kepuasan tenaga pendidik, sekaligus menjamin bahwa survei dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pelaksanaan survei ini tidak hanya untuk memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga sebagai bentuk komitmen institusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan



kesejahteraan dan kepuasan tenaga pendidik.

### **3. Tujuan**

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga kependidikan di institusi ini memiliki beberapa tujuan utama yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Adapun tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Mengukur Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan

Survei ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, dukungan administratif, fasilitas, dan kebijakan institusi. Hasil pengukuran ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana tenaga kependidikan merasa puas dengan kondisi kerjanya saat ini.

b. Mengidentifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Tujuan lain dari survei ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kepuasan tenaga kependidikan. Dengan mengetahui faktor-faktor ini, institusi dapat memahami aspek-aspek mana yang perlu ditingkatkan atau dipertahankan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja tenaga kependidikan.

c. Mendapatkan Umpan Balik untuk Perbaikan Kebijakan dan Program

Survei ini juga bertujuan untuk mendapatkan umpan balik langsung dari tenaga kependidikan mengenai kebijakan dan program yang ada. Umpan balik ini akan digunakan sebagai dasar untuk merumuskan dan memperbaiki kebijakan serta program-program yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan.

d. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kependidikan

Dengan memahami tingkat kepuasan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, institusi dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang puas cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, bekerja lebih efektif, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

e. Menyediakan Data untuk Evaluasi dan Pengambilan Keputusan

Survei ini bertujuan untuk menyediakan data yang valid dan reliabel yang dapat digunakan oleh manajemen dalam evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan. Data

hasil survei akan menjadi dasar dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia dan perbaikan lingkungan kerja secara menyeluruh.

f. **Meningkatkan Kualitas Pendidikan Secara Keseluruhan**

Tujuan akhir dari survei ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan tenaga kependidikan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, institusi dapat memastikan bahwa tenaga kependidikan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

**4. Fokus**

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga pendidik difokuskan pada beberapa aspek kunci yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja mereka. Fokus utama dari survei ini mencakup:

- a. Lingkungan Kerja; Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, termasuk fasilitas yang disediakan, kenyamanan ruang kerja, kebersihan, dan keamanan.
- b. Dukungan Administratif; Kualitas dan efektivitas dukungan yang diberikan oleh staf administratif, termasuk kemudahan akses terhadap informasi, bantuan teknis, dan layanan pendukung lainnya.
- c. Kebijakan dan Manajemen; Kebijakan institusi terkait tenaga pendidik, seperti kebijakan kenaikan pangkat, tunjangan, penghargaan, dan sistem evaluasi kinerja. Manajemen yang adil dan transparan juga menjadi fokus utama.
- d. Pengembangan Profesional; Kesempatan yang diberikan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Termasuk juga akses terhadap sumber daya untuk pengembangan diri.
- e. Interaksi dan Komunikasi; Kualitas hubungan dan komunikasi antara tenaga pendidik dengan manajemen, rekan sejawat, serta siswa. Termasuk dalam hal ini adalah kolaborasi, dukungan, dan kerja tim.
- f. Kesejahteraan dan Motivasi Kerja; Aspek kesejahteraan yang meliputi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Termasuk juga program-program kesejahteraan yang disediakan oleh institusi.

**5. Ruang Lingkup**

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga pendidik ini mencakup berbagai aspek penting

yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga pendidik di IAIN Curup. Ruang lingkup survei ini dirancang untuk memastikan bahwa semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik dapat diidentifikasi dan dianalisis secara komprehensif. Berikut adalah rincian ruang lingkup survei kepuasan tenaga pendidik:

- a. Aspek Fisik dan Lingkungan Kerja; Survei ini mencakup penilaian terhadap kondisi fisik tempat kerja, seperti fasilitas ruangan, kelengkapan sarana dan prasarana, kebersihan, kenyamanan, dan keamanan. Lingkungan kerja yang mendukung sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan tenaga pendidik.
- b. Kebijakan Institusi dan Manajemen; Ruang lingkup survei mencakup kebijakan IAIN Curup yang berkaitan dengan tenaga pendidik, seperti kebijakan kenaikan pangkat, sistem penghargaan, tunjangan, dan evaluasi kinerja. Selain itu, manajemen yang adil dan transparan juga menjadi fokus utama.
- c. Dukungan Administratif; Survei menilai kualitas dan efektivitas dukungan administratif yang diterima oleh tenaga pendidik, termasuk kemudahan akses informasi, bantuan teknis, serta pelayanan administratif lainnya. Dukungan yang memadai sangat penting untuk kelancaran tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik.
- d. Pengembangan Profesional; Survei mencakup penilaian terhadap kesempatan yang diberikan untuk pengembangan profesional tenaga pendidik, seperti pelatihan, workshop, seminar, dan akses terhadap sumber daya untuk pengembangan diri. Pengembangan profesional yang berkelanjutan berperan penting dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik.
- e. Hubungan dan Komunikasi; Ruang lingkup survei mencakup penilaian terhadap kualitas hubungan dan komunikasi antara tenaga pendidik dengan pemangku kepentingan, rekan sejawat, serta mahasiswa. Interaksi yang positif dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan suasana kerja yang harmonis.
- f. Kesejahteraan dan Motivasi Kerja; Survei ini juga mencakup penilaian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, termasuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta program-program kesejahteraan yang disediakan oleh IAIN Curup. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi bagian penting dalam survei ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong atau menghambat semangat kerja tenaga pendidik.
- g. Evaluasi Kinerja; Survei mencakup penilaian terhadap sistem evaluasi kinerja yang

diterapkan di IAIN Curup, termasuk kejelasan kriteria evaluasi, umpan balik yang diberikan, dan keadilan dalam penilaian kinerja. Evaluasi kinerja yang transparan dan adil penting untuk kepuasan dan pengembangan karir tenaga pendidik.

Dengan ruang lingkup yang luas dan komprehensif ini, survei kepuasan tenaga pendidik diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi dan kebutuhan tenaga pendidik di institusi. Informasi yang diperoleh dari survei ini akan menjadi dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **BAB II**

### **PELAKSANAAN SURVEI**

#### **1. Instrumen Survei**

Instrumen survei yang digunakan dalam pelaksanaan survei kepuasan tenaga pendidik ini dirancang untuk memastikan bahwa semua aspek yang relevan dapat diukur dengan akurat dan komprehensif. Instrumen survei terdiri dari serangkaian pertanyaan yang diformulasikan berdasarkan berbagai aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik. Berikut adalah rincian mengenai instrumen survei yang digunakan:

a. Jenis Instrumen Survei; Instrumen survei ini berupa kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif yang mudah diolah dan dianalisis secara statistik.

b. Aspek yang Diukur

Instrumen survei mencakup berbagai aspek yang relevan dengan kepuasan tenaga pendidik, termasuk:

- i. Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja: Pertanyaan mengenai fasilitas, kebersihan, kenyamanan, dan keamanan tempat kerja.
  - ii. Dukungan Administratif: Pertanyaan tentang kualitas dan efektivitas dukungan dari staf administratif.
  - iii. Kebijakan dan Manajemen: Pertanyaan mengenai kebijakan institusi, sistem penghargaan, tunjangan, dan evaluasi kinerja.
  - iv. Pengembangan Profesional: Pertanyaan tentang kesempatan untuk pelatihan, seminar, dan pengembangan diri.
  - v. Interaksi dan Komunikasi: Pertanyaan tentang hubungan dengan manajemen, rekan sejawat, dan siswa.
  - vi. Kesejahteraan dan Motivasi Kerja: Pertanyaan mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta program kesejahteraan.
- c. Skala Pengukuran; Pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian dari "Sangat Relevan" , "Relevan" , "Cukup Relevan", "Kurang Relevan", hingga "Tidak relevan". Skala ini memudahkan analisis data kuantitatif dan memungkinkan identifikasi tingkat kepuasan secara lebih jelas.

- d. Validitas Instrumen; Validitas instrumen survei diuji melalui validitas isi (content validity), yang memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan relevan dengan aspek yang diukur.
- e. Prosedur Pengumpulan Data; Kuisisioner disebarakan kepada tenaga pendidik melalui pengisian secara online.

## **2. Jadwal Pelaksanaan**

Pelaksanaan Survei kepuasan tenaga pendidik di IAIN Curup dilaksanakansetiap semester. Pelaksanaan di lakukan pada setiap bulan Juli-Agustus akhir tahun Akademik.

## **3. Pihak yang Disurvei**

Survei kepuasan tenaga pendidik ini menysasar seluruh tenaga pendidik yang berada di IAIN Curup. Sasaran spesifik dari survei ini meliputi seluruh tenaga pendidik yang berstatus ASN dan Non ASN. Responden sebanyak 142 tendik

## **4. Alat Ukur dan Perhitungan**

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga pendidik ini memerlukan alat ukur yang tepat dan metode perhitungan yang akurat untuk memastikan data yang diperoleh dapat diandalkan dan valid. Berikut adalah penjabaran mengenai alat ukur yang digunakan dan metode perhitungan yang diterapkan dalam survei ini:

### **a. Alat Ukur**

Kuesioner Survei

- i. Desain Kuesioner: Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian dari "Sangat Tidak Puas" hingga "Sangat Puas". Pertanyaan dalam kuesioner mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, dukungan administratif, kebijakan manajemen, pengembangan profesional, interaksi dan komunikasi, serta kesejahteraan dan motivasi kerja.
- ii. Jenis Pertanyaan: Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif yang mudah diolah secara statistik.

### **b. Metode Perhitungan**

Pengolahan Data Kuantitatif

- i. Skor Kepuasan: Setiap jawaban pada skala Likert diberi nilai numerik (1 untuk "Sangat Tidak Puas" hingga 5 untuk "Sangat Puas"). Skor kepuasan dihitung dengan menjumlahkan nilai-nilai ini dan kemudian menghitung rata-rata untuk setiap aspek

yang diukur.

- ii. Persentase Kepuasan: Persentase kepuasan dihitung dengan membagi jumlah responden yang memberikan penilaian "Puas" dan "Sangat Puas" dengan total jumlah responden, kemudian dikalikan 100%.
- iii. Indeks Kepuasan: Indeks kepuasan dihitung dengan menggunakan rumus Indeks Kepuasan Tenaga Pendidik (IKTP), yang merupakan rata-rata dari semua skor kepuasan dikalikan dengan bobot masing-masing aspek.
- iv. temuan.

c. Validitas dan Reliabilitas

- i. Validitas Instrumen: Validitas instrumen diuji melalui validitas isi (content validity), yang memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan mencakup seluruh aspek yang relevan dengan kepuasan kerja tenaga pendidik.
- ii. Reliabilitas Instrumen: Reliabilitas instrumen diuji menggunakan uji konsistensi internal (internal consistency) dengan metode Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan.

Dengan menggunakan alat ukur yang komprehensif dan metode perhitungan yang akurat, survei kepuasan tenaga pendidik ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik di institusi. Hasil dari survei ini akan menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan yang lebih efektif, demi meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam survei kepuasan tenaga pendidik ini dilakukan dengan menggunakan berbagai metode statistik untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh akurat, komprehensif, dan dapat diandalkan. Metode analisis data yang digunakan meliputi:

a. Pengolahan Data Kuantitatif

1) Deskripsi Statistik

- i. Statistik Deskriptif: Data kuantitatif dari kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban. Statistik deskriptif yang digunakan antara lain mean (rata-rata), median, modus, standar deviasi, dan persentase.

- ii. Distribusi Frekuensi: Distribusi frekuensi digunakan untuk menunjukkan jumlah dan persentase responden yang memberikan setiap nilai pada skala Likert untuk setiap pertanyaan.
- 2) Analisis Indeks Kepuasan
- i. Indeks Kepuasan Tenaga Pendidik (IKTP): Indeks kepuasan dihitung dengan menjumlahkan skor masing-masing aspek kepuasan dan menghitung rata-rata keseluruhan. Skor ini kemudian digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan secara umum.
  - ii. Bobot Aspek: Setiap aspek kepuasan diberi bobot berdasarkan pentingnya relatif terhadap keseluruhan kepuasan tenaga pendidik. Bobot ini ditentukan melalui konsultasi dengan ahli dan tinjauan literatur.
- 3) Uji Statistik
- i. Uji Validitas dan Reliabilitas: Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode seperti Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dan uji validitas isi untuk memastikan relevansi pertanyaan.
  - ii. Analisis Korelasi: Analisis korelasi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara berbagai aspek kepuasan dan variabel lainnya, seperti demografi responden.
  - iii. Analisis Regresi: Analisis regresi dilakukan untuk menentukan faktor-faktor prediktif yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik.

Dengan menggunakan metode analisis data yang komprehensif ini, survei kepuasan tenaga pendidik diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai kondisi dan kebutuhan tenaga pendidik di institusi. Hasil analisis akan menjadi dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan yang lebih efektif, demi meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

## **6. Kemudahan Akses**

Untuk memastikan partisipasi yang tinggi dan mendapatkan data yang representatif, survei kepuasan tenaga pendidik ini dirancang dengan mempertimbangkan kemudahan akses bagi semua responden. Beberapa langkah telah diambil untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dapat dengan mudah mengakses dan mengisi survei ini. Berikut adalah penjabaran mengenai kemudahan akses yang diberikan:



- a. Format Survei yang Beragam
  - i. Kuesioner Online: Survei ini disediakan dalam format kuesioner online yang dapat diakses melalui perangkat komputer, tablet, maupun ponsel pintar. Platform survei online dipilih karena fleksibilitasnya dalam hal waktu dan tempat pengisian, serta kemampuannya untuk menjangkau responden yang luas.
- b. Panduan Pengisian yang Jelas
  - i. Petunjuk Pengisian: Setiap kuesioner dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang jelas dan mudah dipahami. Petunjuk ini mencakup informasi tentang cara mengakses survei, mengisi kuesioner, serta cara mengembalikan kuesioner cetak.
  - ii. Bantuan Teknis: Dukungan teknis disediakan melalui hotline dan email untuk membantu tenaga pendidik yang mengalami kesulitan dalam mengakses atau mengisi survei. Tim dukungan teknis siap menjawab pertanyaan dan memberikan bantuan selama periode pelaksanaan survei.
- c. Penyebaran Survei yang Luas
  - i. Komunikasi Efektif: Informasi mengenai survei disebarkan melalui berbagai saluran komunikasi, termasuk email, media sosial, papan pengumuman, dan rapat staf, untuk memastikan bahwa semua tenaga pendidik mengetahui keberadaan survei dan pentingnya partisipasi mereka.
  - ii. Jadwal Fleksibel: Survei dibuka untuk periode waktu yang cukup panjang untuk memberikan fleksibilitas bagi tenaga pendidik dalam mengatur waktu untuk mengisi survei sesuai dengan kesibukan mereka.
- d. Motivasi Partisipasi
  - i. Penghargaan Partisipasi: Untuk mendorong partisipasi, insentif dalam bentuk sertifikat partisipasi atau penghargaan lainnya diberikan kepada tenaga pendidik yang berpartisipasi dalam survei. Ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi untuk berpartisipasi.
  - ii. Umpan Balik Hasil Survei: Tenaga pendidik dijanjikan akses ke ringkasan hasil survei, sehingga mereka dapat melihat bagaimana tanggapan mereka digunakan untuk perbaikan kebijakan dan program di institusi.

Dengan berbagai upaya untuk memastikan kemudahan akses, survei ini diharapkan dapat menjangkau seluruh tenaga pendidik secara efektif dan memperoleh partisipasi yang

luas. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan representatif dan dapat digunakan sebagai dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan di masa mendatang.

**BAB III**  
**ANALISIS DATA**

**1. Hasil Survei**

Hasil survei ini dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang sebaran data dan tingkat kepuasan tenaga pendidik. Total responden yang berpartisipasi dalam pengisian survei terdiri dari 142 orang.

**Table 1 SURVEI KEPUASAN TENDIK TERHADAP PENGELOLAAN SDM DI IAIN  
CURUP TAHUN 2024**

No.	Item	Skor Relevansi Item dengan Indikator			
		Perilaku			
		1 Kurang Baik	2 Cukup Baik	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Bagaimana Perguruan Tinggi (PT) mensosialisasikan peta kebutuhan Tendik?	0%	0%	13%	87%
2	Bagaimana Tendik mengetahui peta kebutuhan Tendik?	0%	0%	18%	82%
3	Bagaimana Tendik dilibatkan dalam pemetaan kebutuhan Tendik?	0%	0%	16%	84%
4	Bagaimana PT melakukan analisis keterpenuhan Tendik yang sesuai peta kebutuhan?	0%	0%	15%	85%
5	Bagaimana ketersediaan informasi waktu dan syarat rekrutmen Tendik?	0%	0%	18%	82%
6	Bagaimana ketersediaan Informasi kontak terkait rekrutmen Tendik?	0%	0%	37%	63%

7	Apakah rekrutmen Tendik sesuai kebutuhan PT?	0%	0%	18%	82%
8	Apakah prosedur penerimaan Tendik telah sesuai dengan SOP?	0%	0%	18%	82%
9	Apakah ujian seleksi rekrutmen Tendik sesuai dengan kompetensi yang diperlukan?	0%	0%	18%	82%
10	Apakah informasi hasil seleksi penerimaan Tendik disebarakan secara terbuka?	0%	0%	18%	82%
11	Apakah tendik ditempatkan sesuai kualifikasi keilmuan?	0%	0%	37%	63%
12	Apakah penempatan tendik sesuai formasi kebutuhan PT?	0%	0%	18%	82%
13	Apakah proses pembinaan kepada Tendik dilakukan secara terbuka?	0%	0%	18%	82%
14	Apakah proses pembinaan kepada Tendik dilakukan secara berkesinambungan?	0%	0%	15%	85%
15	Apakah PT mensosialisasikan regulasi usia pensiun tendik?	0%	0%	37%	63%
16	Bagaimana kesempatan untuk mengikuti studi lanjut dalam negeri?	0%	0%	15%	85%
17	Bagaimana kesempatan untuk mengikuti studi lanjut luar negeri?	0%	0%	15%	85%
18	Bagaimana pengembangan diri untuk mengikuti seminar/konferensi/workshop/simp osium dll?	0%	0%	0%	85%

19	Apakah Tendik mengetahui adanya kebijakan tertulis terkait kode etik Tendik?	0%	0%	16%	84%
20	Apakah Tendik mengetahui adanya aturan tertulis terkait penghargaan?	0%	0%	37%	63%
21	Apakah Tendik pernah mendapatkan penghargaan terkait dengan kompetensi Tendik?	0%	0%	37%	63%
22	Apakah penghargaan yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja Tendik?	0%	0%	37%	63%
23	Bagaimana ketersediaan sanksi bagi Tendik yang melanggar kode etik?	0%	0%	58%	42%
24	Bagaimana sanksi bagi Tendik yang melanggar kode etik menimbulkan efek jera?	0%	0%	37%	63%
25	Bagaimana Tendik pernah mendapatkan pembinaan terkait pelanggaran kode etik oleh PT?	0%	0%	58%	42%

**Table 2 SURVEI KEPUASAN TENDIK TERHADAP KEUANGAN, SARANA DAN PRASARANA DI IAIN CURUP TAHUN 2024**

No.	Item	Skor Relevansi Item dengan Indikator Perilaku			
		1 Kurang Baik	2 Cukup Baik	3 Baik	4 Sangat Baik

1	Bagaimana ketersediaan sarana kelas (Bangku, LCD, kipas angin, dll)?	0%	0%	12%	88%
2	Bagaimana Kebersihan sarana kelas perkuliahan?	0%	0%	23%	77%
3	Bagaimana kebersihan lingkungan kampus?	0%	0%	22%	78%
4	Bagaimana ketersediaan dan kebersihan toilet di kampus?	0%	0%	48%	52%
5	Bagaimana ketersediaan tempat sampah dan sistem pengelolaan sampah di kampus?	0%	0%	22%	78%
6	Bagaimana ketersediaan lahan dan sistem parkir di kampus?	0%	0%	23%	77%
7	Bagaimana ketersediaan dan kondisi sarana peribadatan (masjid)?	0%	0%	22%	78%
8	Bagaimana ketersediaan air di lingkungan kampus?	0%	0%	22%	78%
9	Bagaimana ketersediaan dan kondisi kantin di dalam kampus?	0%	0%	22%	78%
10	Bagaimana ketersediaan dan kondisi sarana olahraga di kampus?	0%	0%	72%	28%
11	Bagaimana ketersediaan dan kondisi sarana internet di lingkungan kampus?	0%	0%	15%	85%
12	Bagaimana ketersediaan dan kondisi sarana perpustakaan?	0%	0%	15%	85%

13	Bagaimana ketersediaan dan kondisi layanan sarana kesehatan/poliklinik?	0%	0%	72%	28%
14	Bagaimana keadaan keamanan dan ketertiban kampus?	0%	0%	22%	78%
15	Bagaimana layanan administrasi peminjaman sarana kampus oleh Bag. Umum?	0%	0%	15%	85%
16	Bagaimana kepuasan terhadap ketersediaan dan aksesibilitas SIA?	0%	0%	48%	52%
17	Bagaimana kepuasan terhadap ketersediaan dan aksesibilitas E-Learning?	0%	0%	23%	77%
18	Bagaimana kepuasan terhadap ketersediaan dan aksesibilitas Simpeg?	0%	0%	48%	52%
19	Bagaimana kepuasan terhadap ketersediaan dan aksesibilitas Perpustakaan digital?	0%	0%	48%	52%
20	Bagaimana kemutakhiran, ketercukupan dan aksesibilitas Prasarana untuk pembelajaran maupun kegiatan penelitian dan PKM?	0%	0%	15%	85%
21	Bagaimana Kesiapgunaan Fasilitas, Ketercukupan dan aksesibilitas Prasarana untuk pembelajaran maupun kegiatan penelitian dan PKM?	0%	0%	15%	85%

22	Bagaimana tersedianya peralatan untuk pembelajaran maupun kegiatan penelitian dan PKM?	0%	0%	46%	54%
23	Bagaimana kepuasan terhadap ketersediaan dan aksesibilitas e-rkkl?	0%	0%	72%	28%
24	Bagaimana kesesuaian perencanaan keuangan dengan VMTS kampus?	0%	0%	48%	52%
25	Bagaimana pelibatan civitas akademika pada Perencanaan Keuangan?	0%	0%	72%	28%
26	Apakah Perencanaan keuangan bersifat bottom up?	0%	0%	48%	52%
27	Bagaimana Pimpinan mengakomodir usulan rencana keuangan dari masing-masing unit?	0%	0%	72%	28%
28	Perencanaan keuangan berdasarkan hasil capaian kinerja sebelumnya	0%	0%	23%	77%
29	Perencanaan keuangan sesuai dengan target dan tujuan kampus?	0%	0%	72%	28%
30	Bagaimana pengalokasian keuangan yang proporsional di kampus?	0%	0%	48%	52%
31	Pengalokasian keuangan tepat sasaran?	0%	0%	46%	54%
32	Realisasi keuangan sesuai dengan rencana?	0%	0%	46%	54%



33	Realisasi Biaya Operasional Pendidikan rata-rata minimal 20 Juta?	0%	0%	46%	54%
34	Realisasi Biaya Penelitian rata-rata minimal 10 Juta?	0%	0%	46%	54%
35	Realisasi Biaya PKM rata-rata minimal 5 juta?	0%	0%	48%	52%
36	Apakah pertanggungjawaban keuangan dilakukan secara akuntabel?	0%	0%	97%	3%
37	Bagaimana transparansi pertanggungjawaban keuangan kampus?	0%	25%	23%	52%
38	Bagaimana Investasi keuangan memenuhi kebutuhan pendidikan?	25%	0%	48%	28%
39	Bagaimana Investasi keuangan memenuhi kebutuhan penelitian?	0%	25%	46%	29%
40	Bagaimana Investasi keuangan memenuhi kebutuhan PKM?	0%	25%	15%	78%

**Table 3 SURVEI KEPUASAN TENDIK TERHADAP TATA KELOLA, TATA PAMONG DAN KERJASAMA DI IAIN CURUP TAHUN 2024**

No.	Item	Skor Relevansi Item dengan Indikator Perilaku			
		1 Kurang Baik	2 Cukup Baik	3 Baik	4 Sangat Baik
1	Bagaimana Pelaksanaan kegiatan Universitas/ Fakultas/ Prodi yang	0%	0%	15%	85%

	diarahkan untuk pencapaian visi kampus?				
2	Bagaimana kemampuan organisasi dalam mencapai target kerja?	0%	0%	46%	54%
3	Bagaimana sistem pemilihan pimpinan yang terbuka dan transparan?	0%	0%	15%	85%
4	Bagaimana keterbukaan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan?	0%	0%	46%	54%
5	Bagaimana evaluasi pencapaian tujuan Universitas/ Fakultas/ Unit/ Prodi yang rutin dilakukan?	0%	0%	23%	77%
6	Bagaimana kejelasan tugas pokok dan fungsi setiap peran/ jabatan?	0%	0%	20%	80%
7	Bagaimana pemantauan kinerja tendik yang sesuai tanggung jawabnya?	0%	0%	23%	77%
8	Bagaimana kedisiplinan mengikuti aturan/ regulasi yang berlaku dalam setiap kegiatan?	0%	0%	20%	80%
9	Bagaimana keadilan dalam pemberian tugas dan wewenang?	0%	0%	22%	78%
10	Bagaimana objektivitas dalam pengambilan penilaian kinerja?	0%	0%	20%	80%
11	Bagaimana kemampuan pimpinan menggerakkan seluruh tendik dan tendik dalam pencapaian visi misi?	0%	0%	23%	77%
12	Bagaimana kemampuan pimpinan menggerakkan seluruh tendik dan	0%	0%	22%	78%

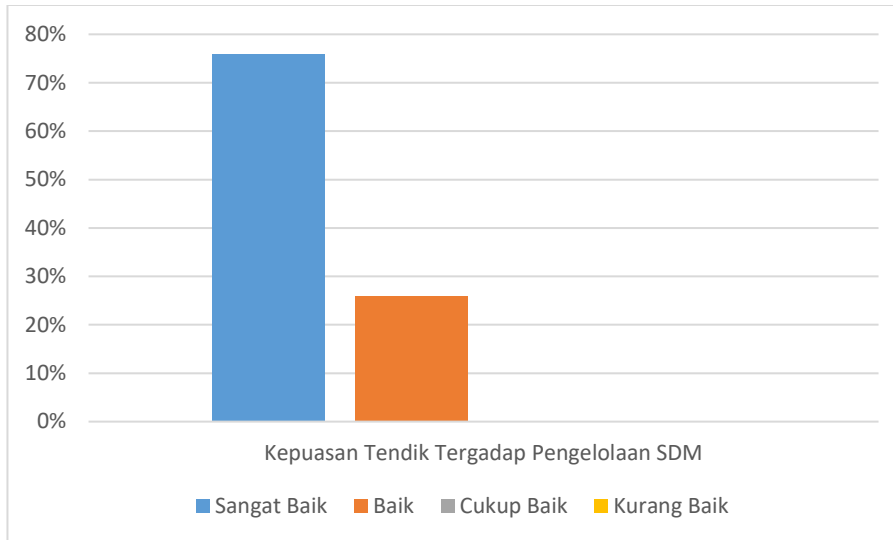
	tendik dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat?				
13	Bagaimana suasana kerja yang mendukung capaian kinerja?	0%	0%	44%	56%
14	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam mengatasi permasalahan?	0%	0%	15%	85%
15	Bagaimana kemampuan pimpinan dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak?	0%	0%	22%	78%
16	Bagaimana Universitas/ Fakultas/ Unit/ Prodi menjadi rujukan pada bidang keilmuannya?	0%	0%	20%	80%
17	Bagaimana Peningkatan kinerja tridharma dari kerjasama yang dilakukan?	0%	0%	15%	85%
18	Bagaimana Peningkatan fasilitas pendukung di Universitas/ Fakultas/ Prodi sebagai hasil kerjasama yang dilakukan?	0%	0%	23%	77%
19	Bagaimana Kemanfaatan kerjasama yang dirasakan oleh mitra?	0%	0%	48%	52%
20	Bagaimana Kepuasan mitra atas kegiatan kerjasama yang dilakukan universitas/ fakultas/ prodi?	0%	0%	46%	54%
21	Bagaimana kerjasama yang dilakukan secara terprogram dan berkelanjutan?	0%	0%	23%	77%

22	Bagaimana Hasil yang dirasakan dari kerjasama yang dilakukan kampus?	0%	0%	72%	28%
23	Bagaimana Keterlibatan GJM Prodi dalam menjamin mutu prodi?	0%	0%	72%	28%
24	Bagaimana kegiatan rutin peningkatan penjaminan mutu yang diinisiasi KJM fakultas?	0%	0%	48%	52%
25	Bagaimana Audit Mutu Internal dilaksanakan rutin tiap semester?	0%	0%	50%	50%
26	Bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang rutin setiap semester?	0%	0%	46%	54%
27	Bagaimana mutu institusi yang terus ditingkatkan oleh pihak terkait?	0%	0%	23%	77%
28	Bagaimana efektifitas pelaksanaan sistem penjaminan mutu?	0%	26%	15%	77%

## 2. Interpretasi Hasil Survei

### a. Kepuasan Terhadap Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di IAIN Curup

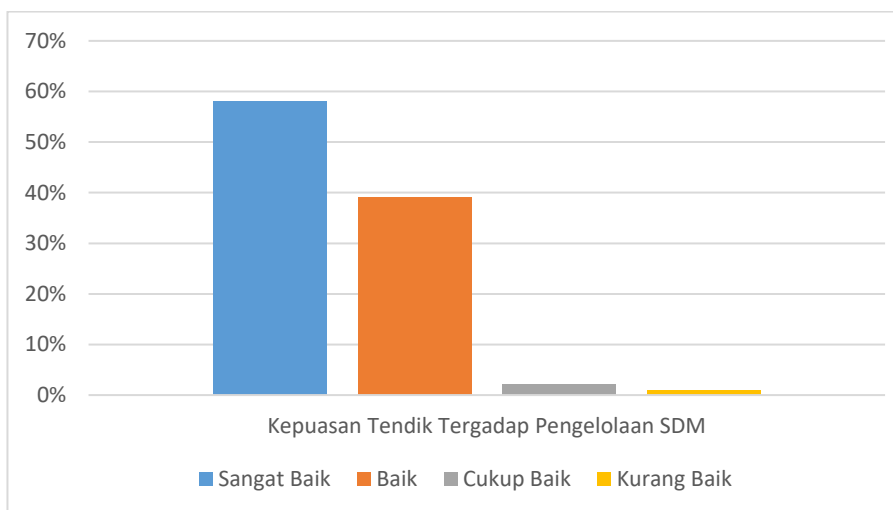
Layanan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja dan kepuasan tenaga pendidik di IAIN Curup. Dalam survei ini, berbagai dimensi layanan SDM dievaluasi untuk mengukur tingkat kepuasan tenaga pendidik, yang mencakup proses rekrutmen, pengembangan karier, manajemen kinerja, kompensasi, serta kesejahteraan dan lingkungan kerja. Pada item ini terdiri dari 26 pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:



Dari diagram di atas dapat terlihat tingkat kepuasan tenaga pendidik pada tahun 2024 adalah 74% menyatakan Sangat Baik, dan 26% menyatakan Baik.

**b. Kepuasan Terhadap Layanan Keuangan, Sarana dan Prasarana di IAIN Curup**

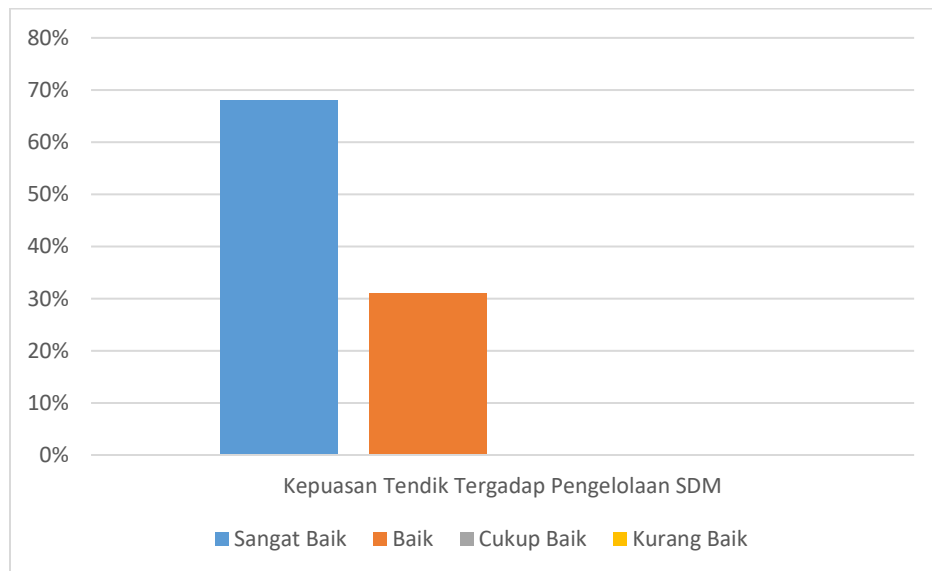
Layanan keuangan, sarana, dan prasarana merupakan elemen vital yang mendukung kelancaran kegiatan akademik dan kesejahteraan tenaga pendidik di IAIN Curup. Survei ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap layanan tersebut, yang mencakup pengelolaan keuangan, fasilitas pendidikan, dan infrastruktur pendukung lainnya. Berikut adalah penjabaran hasil survei mengenai kepuasan tenaga pendidik terhadap layanan keuangan, sarana, dan prasarana:



Dari diagram di atas dapat terlihat tingkat kepuasan tenaga pendidik pada tahun 2022 adalah 58% menyatakan Sangat Baik, dan 39% menyatakan Baik, 2% menyatakan Cukup Baik, dan 1% menyatakan Kurang Baik.

**c. Kepuasan Terhadap Layanan Tata Kelola, Tata Pamong dan Kerjasama di IAIN Curup**

Layanan tata kelola, tata pamong, dan kerjasama merupakan aspek penting yang berperan dalam menciptakan lingkungan akademik yang baik dan mendukung kesejahteraan tenaga pendidik di IAIN Curup. Survei ini mengukur tingkat kepuasan tenaga pendidik terhadap layanan tersebut, mencakup aspek transparansi, efisiensi, kepemimpinan, serta kolaborasi dengan berbagai pihak. Berikut adalah penjabaran hasil survei mengenai kepuasan tenaga pendidik terhadap layanan tata kelola, tata pamong, dan kerjasama:



Dari diagram di atas dapat terlihat tingkat kepuasan tenaga pendidik pada tahun 2022 ganjil adalah 68% menyatakan Sangat Baik, dan 31% menyatakan Baik, dan 1% menyatakan Cukup Baik.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Survei kepuasan tenaga pendidik di IAIN Curup telah memberikan wawasan yang mendalam mengenai berbagai aspek layanan yang disediakan oleh institusi ini, termasuk layanan keuangan, sarana dan prasarana, tata kelola, tata pamong, serta kerjasama. Hasil survei menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tenaga pendidik merasa puas dengan layanan yang diberikan. Transparansi dalam pengelolaan keuangan, kualitas sarana pendidikan, kepemimpinan yang efektif, serta kerjasama internal dan eksternal yang baik menjadi beberapa faktor utama yang mendapatkan apresiasi tinggi.

Namun demikian, beberapa area masih memerlukan perhatian lebih lanjut untuk peningkatan. Misalnya, perlu adanya peningkatan fasilitas teknologi informasi dan penambahan sumber daya pembelajaran yang lebih memadai. Selain itu, keterlibatan tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan strategis juga menjadi salah satu rekomendasi utama untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil dapat lebih mencerminkan kebutuhan dan aspirasi tenaga pendidik.

#### **2. Saran**

Berdasarkan hasil survei ini, kami mengajukan beberapa saran untuk peningkatan layanan di IAIN Curup:

- a. **Peningkatan Fasilitas Teknologi:** Investasi dalam fasilitas teknologi informasi yang lebih canggih untuk mendukung kegiatan akademik dan administrasi.
- b. **Pengembangan Program Pelatihan:** Menyediakan lebih banyak program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan bagi tenaga pendidik.
- c. **Transparansi dan Keterlibatan:** Meningkatkan transparansi dalam proses pengambilan keputusan dan melibatkan lebih banyak tenaga pendidik dalam perumusan kebijakan strategis.
- d. **Perbaikan Infrastruktur:** Melakukan perbaikan dan pemeliharaan rutin terhadap sarana dan prasarana kampus untuk memastikan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja.
- e. **Peningkatan Kerjasama Eksternal:** Mengembangkan lebih banyak kerjasama dengan institusi eksternal untuk membuka peluang pengembangan karier dan penelitian bagi tenaga pendidik.

Dengan adanya peningkatan pada area-area tersebut, diharapkan tingkat kepuasan tenaga pendidik di IAIN Curup dapat semakin meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan oleh institusi ini.



