



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA

LAPORAN **SURVEI KEPUASAN TENAGA** **KEPENDIDIKAN**

FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS JAMBI
TAHUN 2024

**LAPORAN SURVEY KEPUASAN TENAGA
KEPENDIDIKAN PROGRAM STUDI DIII
AGROBISNIS
JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS JAMBI
TAHUN 2024**

Oleh: Gugus Jaminan Mutu

**Program Studi DIII Agrobisnis
Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian
Universitas Jambi
2024**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah atas karunia Allah SWT, buku Laporan Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi Tahun 2024 dapat terselesaikan dengan baik. Kami selaku pihak yang membuat laporan mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Jambi yang telah memberikan dukungan penuh bagi penulisan laporan ini.
2. Ketua Jurusan Agribisnis, Ketua Program Studi DIII Agrobisnis atas masukan dan saran dalam penyusunan laporan ini.
3. Tenaga kependidikan yang bersedia mengisi kuisioner survey kepuasan tenaga kependidikan lulusan Program Studi Agribisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi.

Akhir kata, Laporan Survey Tenaga Kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi Tahun 2024 ini masih jauh dari sempurna, masukan dan saran sangat kami butuhkan. Semoga laporan ini bermanfaat bagi kemajuan Program Studi Agribisnis Universitas Jambi bukan hanya untuk kebutuhan akreditasi namun juga untuk perbaikan dan rancangan sistem pendidikan di Universitas Jambi secara umum.

Jambi, September 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Kata pengantar	i
Daftar Isi	ii
Bab I Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Kegiatan	2
1.3. Luaran yang Diharapkan	2
1.4. Manfaat	2
 Bab II Metode Pengukuran	 3
2.1. Ruang Lingkup	3
2.2. Sasaran Pengukuran	3
2.3. Tahapan Pengukuran	4
 Bab III Hasil dan Pembahasan	 5
3.1. Aspek Kemampuan	5
3.2. Saran dari Responden	15
 Bab IV. Penutup	 16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kependidikan merupakan bagian integral dari sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berperan sebagai pendukung utama dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Peran tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis, Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Jambi tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup layanan akademik, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pelayanan dalam bidang penjaminan mutu. Dengan demikian, keberadaan tenaga kependidikan yang kompeten, profesional, dan sejahtera menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan program studi.

Sebagai bagian dari sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi, tenaga kependidikan juga berhak memperoleh layanan dalam bentuk pengembangan kompetensi, pengembangan karir, dan peningkatan kesejahteraan. Upaya tersebut merupakan wujud komitmen institusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan akademik maupun non-akademik.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas layanan, diperlukan pengukuran kepuasan tenaga kependidikan. Survei kepuasan tenaga kependidikan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana layanan yang diberikan institusi telah memenuhi harapan mereka, baik terkait dengan fasilitas kerja, pengembangan karir, maupun kesejahteraan. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa layanan yang disediakan telah sesuai bahkan melebihi harapan, sedangkan tingkat kepuasan yang rendah dapat menjadi dasar perbaikan layanan di masa mendatang.

Program Studi DIII Agrobisnis, sebagai salah satu program studi yang berkomitmen pada peningkatan mutu, menempatkan kepuasan tenaga kependidikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pengelolaan institusi. Survei kepuasan tenaga kependidikan menjadi instrumen penting dalam proses evaluasi diri, khususnya untuk menilai efektivitas dukungan manajemen, sistem tata kelola, dan iklim kerja yang ada di program studi. Data hasil survei ini dapat digunakan sebagai dasar untuk:

Mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan layanan yang diberikan kepada tenaga kependidikan.

Menyusun strategi perbaikan layanan dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Mendukung pencapaian mutu pendidikan tinggi yang berkelanjutan sesuai dengan standar nasional maupun kebutuhan stakeholders.

Dengan demikian, pelaksanaan survei kepuasan tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan indikator akreditasi, tetapi juga sebagai langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola

perguruan tinggi yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan.

1.2. Tujuan Kegiatan

Pelaksanaan survei kepuasan tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis bertujuan untuk:

- a. Mengukur tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan yang diberikan oleh program studi, jurusan, fakultas, dan universitas.
- b. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tenaga kependidikan, baik dari aspek fasilitas, sistem kerja, pengembangan karir, maupun kesejahteraan.
- c. Menyediakan data dan informasi yang valid sebagai dasar evaluasi dan perbaikan sistem layanan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Program Studi DIII Agrobisnis.
- d. Mendukung pencapaian standar mutu perguruan tinggi melalui peningkatan kualitas layanan kepada tenaga kependidikan.

1.3. Luaran yang Diharapkan

Adapun luaran yang diharapkan dari pelaksanaan survey ini adalah:

1. Dokumen hasil pengumpulan data kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan, fasilitas, sistem kerja, pengembangan kompetensi, dan kesejahteraan di lingkungan Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Universitas Jambi Tahun 2024.
2. Rekomendasi Perbaikan Sistem penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Universitas Jambi.

1.4. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan survey ini adalah:

1. Mendorong partisipasi tenaga kependidikan sebagai pengguna dalam menilai kinerja unit pelayanan.
2. Mendorong universitas untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk Tenaga Kependidikan.
3. Mendorong Universitas dan unit pelayanan untuk aktif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan Program Studi DIII Agrobisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Jambi

BAB II

METODE PENGUKURAN

3.1. Ruang Lingkup Kegiatan

Ruang lingkup kegiatan ini terdiri dari:

1. Persepsi tenaga kependidikan terhadap layanan institusi yang mencakup aspek fasilitas kerja, kejelasan pembagian tugas, dukungan pengembangan karir, sistem evaluasi kinerja, kesejahteraan, serta iklim kerja yang kondusif (Tabel 1).
2. Masukan dan rekomendasi dari tenaga kependidikan terkait dengan kebutuhan, harapan, maupun perbaikan layanan yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja dan pengelolaan tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis..

Tabel 1. Aspek Persepsi Tenaga Kependidikan yang Diukur

No.	Deskripsi
1.	Dukungan fasilitas dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan
2.	Kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan
3.	Kejelasan pembagian tugas (tupoksi)
4.	Evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara periodik oleh unsur pimpinan
5.	Penerapan reward dan punishment (penghargaan dan sanksi)
6.	Pemerataan dalam pemberian kesempatan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan karir
7.	Suasana kerja yang kondusif
8.	Kesempatan Tenaga kependidikan untuk menyampaikan saran dan kritik/keluhan

3.2. Sasaran Pengukuran

Survei ini dilaksanakan untuk menilai tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan yang diberikan oleh Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi. Pengukuran dilakukan berdasarkan beberapa aspek yang dinilai, antara lain dukungan fasilitas kerja, kejelasan pembagian tugas, kepedulian terhadap kesejahteraan, evaluasi kinerja secara periodik, penerapan reward dan punishment, pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi, serta suasana kerja yang kondusif. Adapun responden dalam kegiatan ini adalah **tenaga kependidikan yang bertugas di Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi.**

3.3. Tahapan Pengukuran

Secara umum, pelaksanaan kegiatan ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

1. Pengembangan konsep dan instrument
Pada tahapan ini, dilakukan perbandingan-perbandingan terhadap beberapa contoh kuesioner yang memiliki tujuan yang sama. Setelah disusun dan dibahas, kemudian mendapatkan masukan-masukan maka tersusun satu kuesioner yang diharapkan dapat menjawab tujuan di Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis.
2. Pengumpulan data
Pada tahapan ini, tidak terlepas dari peran aktif tenaga kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi yang berpartisipasi secara langsung dalam memberikan informasi melalui pengisian kuesioner. Instrumen kuesioner yang disusun disampaikan kepada tenaga kependidikan dengan memanfaatkan koordinasi internal antara program studi, jurusan, dan fakultas. Selain itu, pihak pengelola program studi juga melakukan pendampingan dan tindak lanjut untuk memastikan seluruh tenaga kependidikan berpartisipasi sehingga data yang diperoleh valid dan dapat menggambarkan kondisi riil kepuasan tenaga kependidikan.
3. Analisis data
Kuesioner yang disampaikan kepada pihak pengguna diberikan batasan waktu dalam pengisian. Setelah waktu pengisian yang disepakati telah terlewati, maka hal yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan analisis data.
4. Penulisan laporan
Data yang telah dianalisis maka selanjutnya akan disajikan dalam bentuk table, grafik, persentase guna melengkapi laporan yang disusun.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Aspek Kemampuan

Dari hasil analisis kuesioner yang telah diisi oleh tenaga kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi, maka dapat dilakukan analisis terkait dengan persepsi mereka terhadap layanan yang diberikan oleh program studi, jurusan, fakultas, maupun universitas. Aspek kepuasan yang dievaluasi dalam survei ini mencakup delapan komponen utama, yaitu (1) dukungan fasilitas dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan, (2) kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan, (3) kejelasan pembagian tugas (tupoksi), (4) evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara periodik oleh unsur pimpinan, (5) penerapan reward dan punishment (penghargaan dan sanksi), (6) pemerataan dalam pemberian kesempatan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan karir, (7) suasana kerja yang kondusif, serta (8) kesempatan tenaga kependidikan untuk menyampaikan saran, kritik, maupun keluhan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap kedelapan aspek tersebut berdasarkan empat pilihan jawaban yang tersedia sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap aspek-aspek tersebut berdasarkan 4 pilihan jawaban yang telah ditetapkan sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

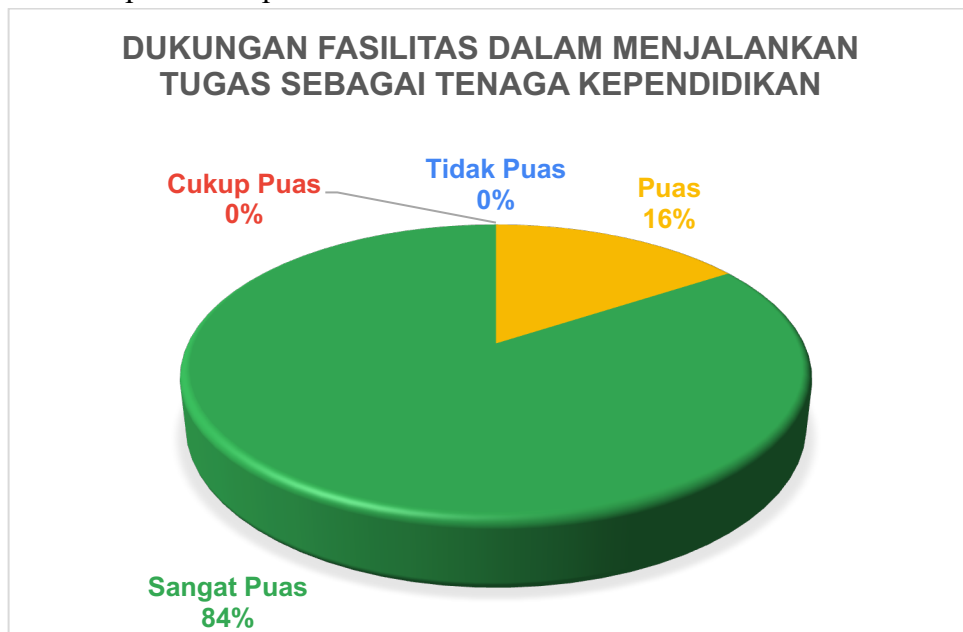
Tabel 2. Skala Penilaian Responden Terhadap Kinerja Alumni

Nilai Skala	Pengertian
1	Kurang
2	Cukup
3	Baik
4	Sangat Baik

Adapun hasil survey mengenai tenaga kependidikan disajikan dalam bentuk diagram di bawah ini.

3.1.1 Dukungan Fasilitas dalam Menjalankan Tugas Sebagai Tenaga Kependidikan

Penyediaan fasilitas yang memadai merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan perguruan tinggi. Fasilitas yang baik akan memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja serta kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Fasilitas yang dimaksud antara lain meliputi ruang kerja yang layak, dukungan teknologi, akses terhadap pelatihan dan pengembangan, layanan kesehatan, serta jaminan keamanan kerja. Berdasarkan hasil survei pada indikator dukungan fasilitas dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis, diperoleh respon yang menunjukkan tingkat kepuasan yang baik dengan capaian nilai sebesar XX%. Penyebaran tingkat kepuasan tenaga kependidikan pada indikator dukungan fasilitas dapat dilihat pada Gambar 1.

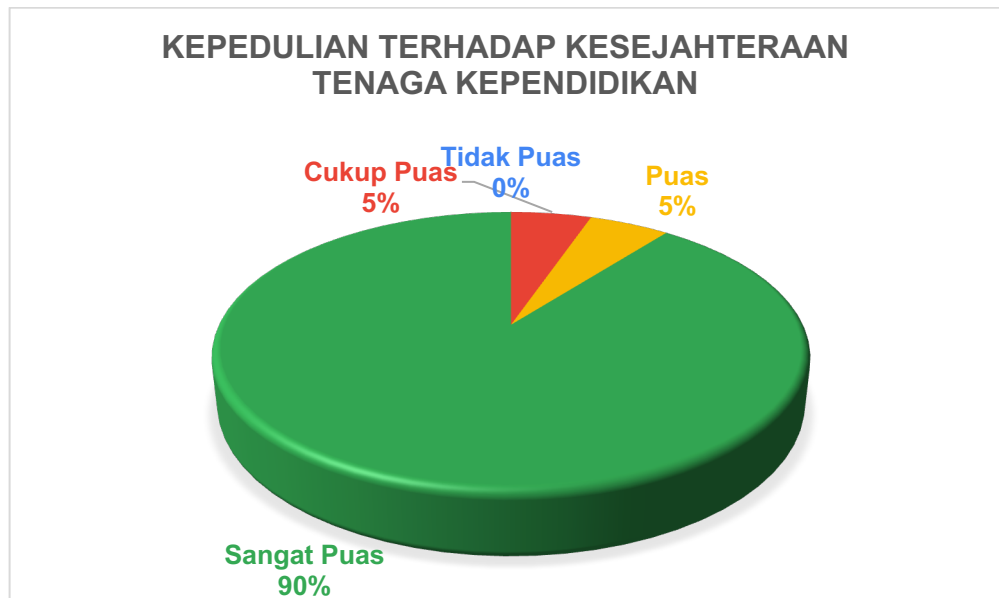


Gambar 1. Hasil Penilaian Tenaga Kependidikan terhadap Dukungan Fasilitas dalam Menjalankan Tugas Sebagai Tenaga Kependidikan

Gambar 1 menampilkan hasil penilaian tenaga kependidikan terhadap dukungan fasilitas dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa secara umum 84% sangat puas terhadap dukungan fasilitas dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan .

3.1.2 Kepedulian terhadap Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

Kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting yang diukur dalam survei kepuasan di Program Studi DIII Agrobisnis. Kesejahteraan tenaga kependidikan tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan fisik, tetapi juga mencakup aspek mental, emosional, dan sosial yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Dengan adanya perhatian yang serius terhadap kesejahteraan, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak positif pada motivasi serta kinerja tenaga kependidikan, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan di Program Studi DIII Agrobisnis secara keseluruhan. Oleh karena itu, kesejahteraan tenaga kependidikan menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya perbaikan berkelanjutan menuju mutu pendidikan yang lebih baik.



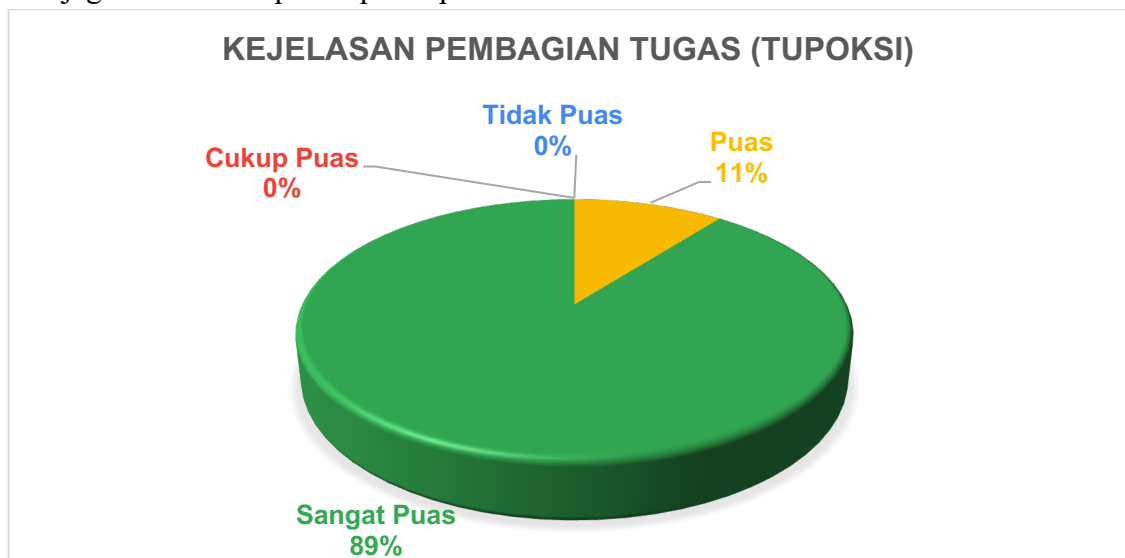
Gambar 2. Hasil penilaian kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan

Berdasarkan diagram di atas, terlihat bahwa kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis memperoleh penilaian yang sangat positif. Sebagian besar responden, yaitu 90%, menyatakan sangat puas, sementara 5% menyatakan puas, dan 5% lainnya menilai cukup puas. Menariknya, tidak ada responden yang menyatakan tidak puas (0%). Hasil ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik dan diapresiasi tinggi oleh para responden, meskipun masih terdapat sedikit

ruang perbaikan agar seluruh tenaga kependidikan dapat merasakan kepuasan yang maksimal.

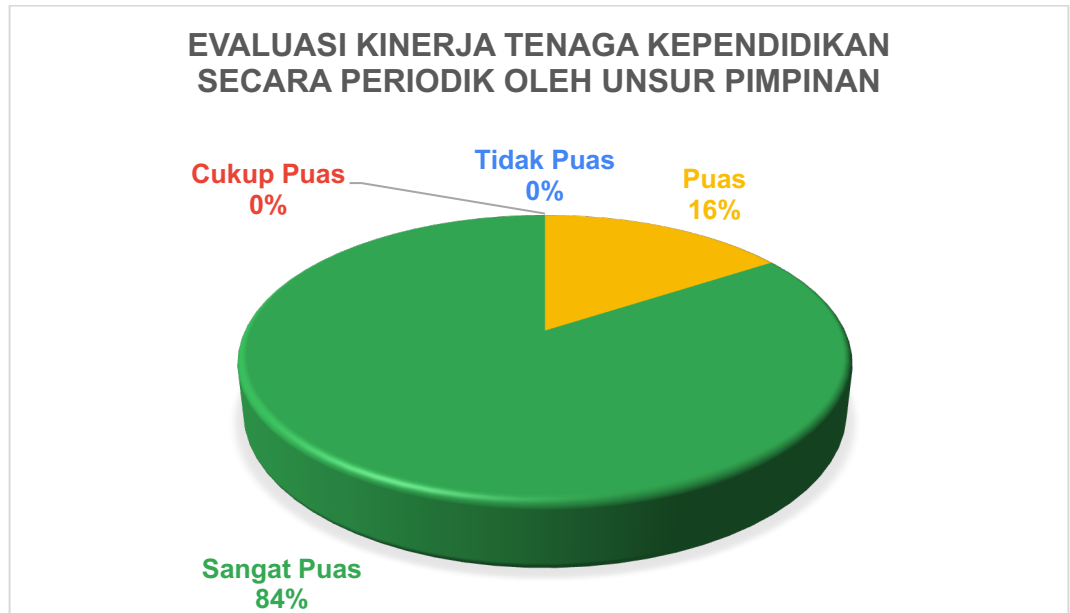
3.1.3 Kejelasan Pembagian Tugas (Tupoksi)

Kejelasan pembagian tugas (tupoksi) bagi tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung terciptanya kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Dengan adanya kejelasan peran dan tanggung jawab, tenaga kependidikan dapat bekerja lebih fokus, menghindari tumpang tindih pekerjaan, serta meningkatkan koordinasi antar individu maupun unit kerja. Berdasarkan hasil survei yang ditampilkan pada Gambar 3.3, mayoritas responden yaitu 89% menyatakan sangat puas terhadap kejelasan pembagian tugas, sementara 11% menyatakan puas, dan tidak ada responden yang menyatakan cukup puas maupun tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pembagian tugas di Program Studi DIII Agrobisnis sudah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja, meskipun tetap perlu evaluasi berkelanjutan untuk menjaga konsistensi penerapan tupoksi.



Gambar 3. Hasil penilaian Kejelasan Pembagian Tugas (Tupoksi)

3.1.4 Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan Secara Periodik oleh Unsur Pimpinan



Gambar 4. Hasil penilaian Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan Secara Periodik oleh Unsur Pimpinan

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara periodik oleh unsur pimpinan merupakan salah satu mekanisme penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan standar dan harapan institusi. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan, peningkatan kompetensi, serta penguatan motivasi kerja bagi tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil survei pada Program Studi DIII Agrobisnis, terlihat bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap pelaksanaan evaluasi ini, dengan 84% menyatakan sangat puas dan 16% menyatakan puas, tanpa ada responden yang menyatakan cukup puas maupun tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja di lingkungan PS DIII Agrobisnis sudah berjalan dengan sangat baik dan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan.

3.1.5 Penerapan Reward dan Punishment (Penghargaan dan Sanksi)



Gambar 5. Hasil Penilaian Penerapan Reward dan Punishment (Penghargaan dan Sanksi)

Penerapan reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) bagi tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis merupakan salah satu upaya untuk mendorong peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan kualitas kinerja. Kebijakan ini sangat penting karena dengan adanya penghargaan, tenaga kependidikan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, sementara penerapan sanksi yang tepat dapat meminimalisasi pelanggaran aturan kerja. Berdasarkan hasil survei, mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi terhadap penerapan reward dan punishment ini, yaitu 89% menyatakan sangat puas dan 11% menyatakan puas, tanpa ada responden yang menyatakan cukup puas maupun tidak puas. Hasil ini menggambarkan bahwa mekanisme penghargaan dan sanksi yang diterapkan di PS DIII Agrobisnis sudah berjalan dengan baik, adil, serta mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga kependidikan.

3.1.6 Pemerataan dalam Pemberian Kesempatan untuk Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Karir



Gambar 6. Pemerataan dalam Pemberian Kesempatan untuk Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan Karir

Pemerataan dalam pemberian kesempatan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung profesionalisme tenaga kependidikan di Program Studi DIII Agrobisnis. Kesempatan yang merata tidak hanya memberikan dorongan motivasi, tetapi juga menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas layanan pendidikan. Berdasarkan hasil survei, mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, dengan 95% menyatakan sangat puas dan 5% menyatakan puas, tanpa ada responden yang menyatakan cukup puas maupun tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa di PS DIII Agrobisnis telah tercipta sistem yang adil dalam memberikan kesempatan peningkatan kompetensi dan pengembangan karir, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja serta kualitas tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

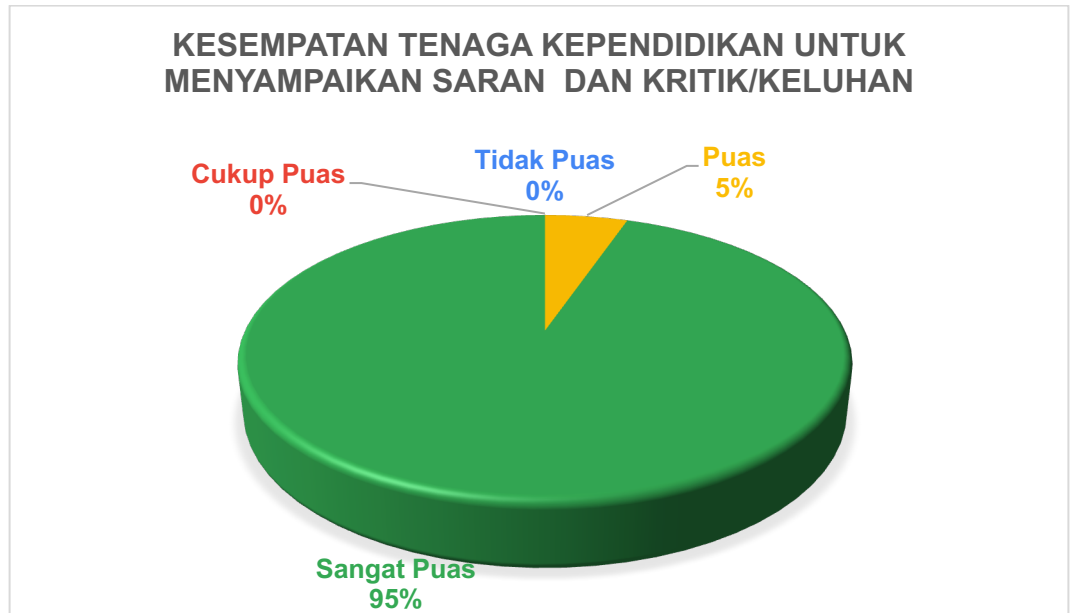
3.1.7 Suasana Kerja yang Kondusif



Gambar 7. Hasil Penilaian Suasana Kerja yang Kondusif

Kepuasan terhadap suasana kerja yang kondusif merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung kesejahteraan tenaga kependidikan. Suasana kerja yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kolaborasi antarpegawai. Berdasarkan hasil survei pada indikator kepuasan terhadap suasana kerja yang kondusif di Program Studi DIII Agrobisnis, mayoritas responden menunjukkan penilaian yang sangat positif, dengan 84% menyatakan sangat puas, 11% puas, 5% cukup puas, dan 0% tidak puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana kerja di lingkungan PS DIII Agrobisnis sudah terbangun secara kondusif dan mendukung, sehingga dapat memperkuat kinerja tenaga kependidikan dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

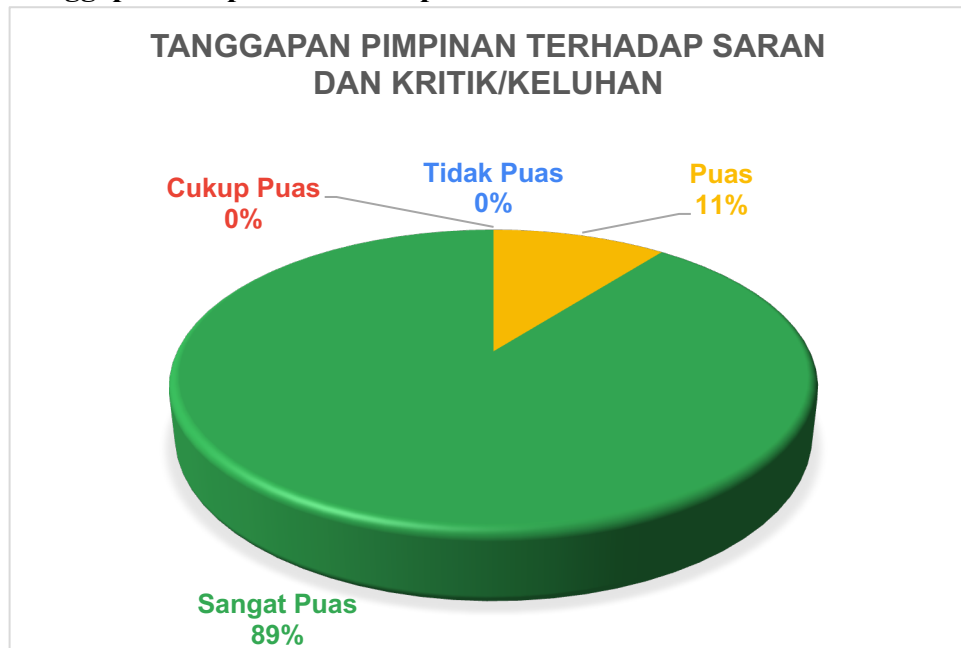
3.1.8 Kesempatan Tenaga kependidikan untuk Menyampaikan Saran dan Kritik/Keluhan



Gambar 8. Hasil Penilaian Kesempatan Tenaga kependidikan untuk Menyampaikan Saran dan Kritik/Keluhan

Memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk menyampaikan saran dan kritik merupakan aspek fundamental dalam menciptakan budaya organisasi yang partisipatif dan inklusif. Dengan adanya ruang untuk menyampaikan masukan, lembaga pendidikan dapat lebih responsif dalam mengidentifikasi kebutuhan, memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas layanan dan lingkungan kerja. Hal ini juga memperkuat rasa memiliki serta keterlibatan tenaga kependidikan dalam pencapaian tujuan bersama. Berdasarkan hasil survei pada indikator kesempatan tenaga kependidikan menyampaikan saran dan kritik di Program Studi DIII Agrobisnis, mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, dengan 95% menyatakan sangat puas dan 5% puas, sementara 0% responden menyatakan cukup puas maupun tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa PS DIII Agrobisnis telah berhasil menciptakan mekanisme komunikasi yang terbuka dan sehat, sehingga tenaga kependidikan merasa dihargai, didengar, serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

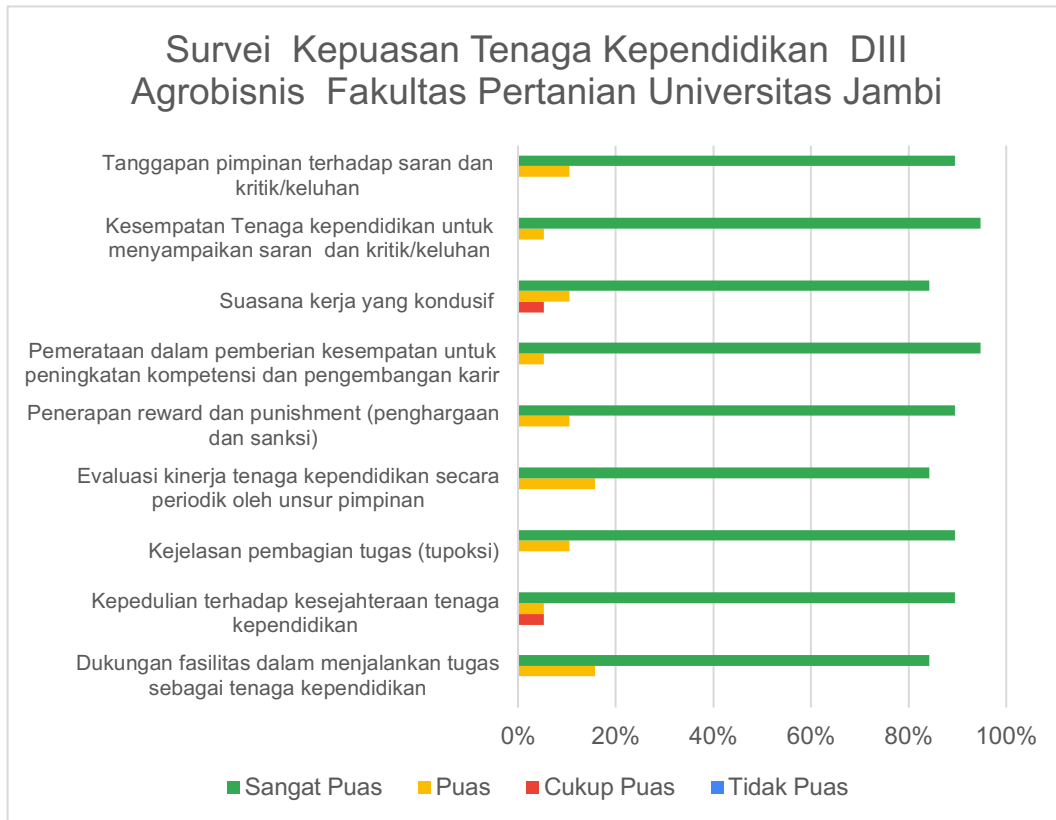
3.1.9 Tanggapan Pimpinan terhadap Saran dan Kritik/Keluhan



Gambar 9. Hasil Penilaian Tanggapan Pimpinan terhadap Saran dan Kritik/Keluhan

Tanggapan pimpinan terhadap saran dan kritik tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, terbuka, dan kolaboratif. Pimpinan yang mampu merespons dengan baik setiap masukan tidak hanya menunjukkan sikap menghargai, tetapi juga membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, serta memperkuat keterlibatan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan dan perbaikan sistem. Berdasarkan hasil survei pada indikator tanggapan pimpinan terhadap saran dan kritik di Program Studi DIII Agrobisnis, tingkat kepuasan tenaga kependidikan menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan 89% responden menyatakan sangat puas, 11% puas, serta 0% menyatakan cukup puas maupun tidak puas. Hasil ini mencerminkan bahwa pimpinan di PS DIII Agrobisnis telah berhasil membangun komunikasi yang efektif, terbuka, dan responsif, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan serta kualitas kerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Persentase dari setiap indikator dapat dilihat pada Gambar 9.



Gambar 10. Persentase setiap indikator dalam survey kepuasan Tenaga Kependidikan

3.2 Saran dari Responden

Adapun saran yang diberikan oleh responden, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan dukungan teknologi informasi, terutama perangkat komputer, jaringan internet, serta sistem administrasi digital yang terintegrasi.
2. Menyusun dan mensosialisasikan standar operasional prosedur (SOP) serta pembagian tugas yang lebih jelas dan transparan.
3. Memberikan kesempatan yang merata bagi tenaga kependidikan untuk mengikuti program pelatihan, seminar, dan pengembangan karir lainnya.
4. Menerapkan evaluasi kinerja secara periodik dengan sistem reward and punishment yang objektif untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, serta partisipatif melalui kegiatan team building, forum dialog, dan mekanisme umpan balik yang responsif.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil survei kepuasan tenaga kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis, Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Jambi, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepuasan tenaga kependidikan berada pada kategori “Sangat Baik” atau “Sangat Puas”, yang tercermin dari indeks kepuasan tenaga kependidikan sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengembangan SDM di Program Studi DIII Agrobisnis telah berjalan dengan baik dan diapresiasi positif oleh para tenaga kependidikan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memperoleh tanggapan “kurang puas,” khususnya pada indikator pemerataan dalam pemberian kesempatan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan karir.

Sehubungan dengan temuan tersebut, maka rekomendasi yang dapat diajukan adalah:

1. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi: Melakukan pemetaan kebutuhan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan melalui asesmen rutin agar program pelatihan sesuai dengan kebutuhan riil.
2. Program Pelatihan dan Pengembangan: Menyusun rencana pelatihan secara berjenjang dan berkesinambungan dengan melibatkan semua tenaga kependidikan secara adil.
3. Kesempatan Seminar/Workshop/Conference: Memberikan kesempatan yang merata kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan akademik maupun non-akademik, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.
4. Transparansi Seleksi: Menetapkan mekanisme seleksi yang jelas dan terbuka dalam penentuan peserta pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan lainnya.
5. Monitoring dan Evaluasi: Membentuk sistem evaluasi berkala untuk memastikan bahwa program pengembangan SDM benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

Dengan rekomendasi tersebut diharapkan tenaga kependidikan Program Studi DIII Agrobisnis dapat terus meningkatkan kualitas kinerja, memperoleh kesempatan yang adil dalam pengembangan karir, serta berkontribusi optimal dalam mendukung pencapaian tujuan institusi.