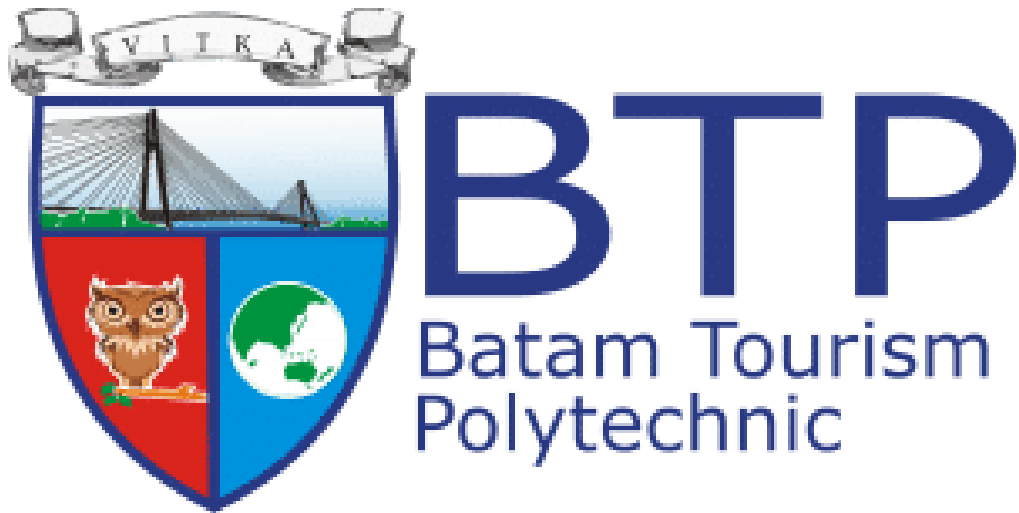


**LAPORAN HASIL SURVEI
KEPUASAN TENDIK TERHADAP PENGELOLAAN
DAN LAYANAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**



POLITEKNIK PARIWISATA BATAM

2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Hasil Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan (Tendik) terhadap Pengelolaan dan Layanan Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun 2025 ini dapat diselesaikan dengan baik.

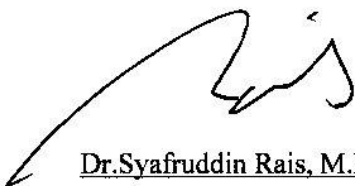
Laporan ini merupakan hasil evaluasi periodik yang krusial untuk mengukur efektivitas dan keberhasilan layanan SDM di Politeknik Pariwisata Batam. Dengan bangga kami sampaikan bahwa hasil survei tahun 2025 menunjukkan peningkatan signifikan pada Indeks Kepuasan Tendik (IKT), yang berhasil mencapai kategori "Sangat Puas" (82.6%). Capaian ini adalah refleksi nyata dari komitmen seluruh jajaran pimpinan dan unit SDM dalam memberikan layanan yang profesional dan responsif.

Kami berharap laporan ini menjadi acuan utama bagi seluruh unit kerja dan pimpinan institusi dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) 2026, khususnya dalam mempertahankan aspek layanan yang telah mencapai skor tertinggi (seperti Umpan Balik Kinerja dan Benefit Non-Finansial) serta memfokuskan sumber daya untuk mengatasi area kritis yang tersisa, yaitu peningkatan Kualitas Fasilitas Kesejahteraan dan Program Pelatihan.

Semoga laporan ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya perbaikan mutu layanan dan pengelolaan SDM di Politeknik Pariwisata Batam secara berkelanjutan.

Batam, 17 November 2025

Wakil Direktur II Bidang SDM
Politeknik Pariwisata Batam



Dr. Syafruddin Rais, M.Par

Daftar Isi

Bab	Hal
KATA PENGANTAR.....	1
Pendahuluan.....	3
Tujuan.....	3
Metodologi Survei.....	4
Hasil Survei.....	5
Analisis Hasil Survei.....	5
Kesimpulan dan Rekomendasi.....	7
LAMPIRAN.....	8

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Laporan ini disusun sebagai evaluasi kinerja berkelanjutan layanan SDM Politeknik Pariwisata Batam. Hasil survei kepuasan Tendik tahun 2025 ini bertujuan mengukur dampak perbaikan layanan yang dilakukan, khususnya setelah analisis dan rekomendasi dari survei tahun 2024. Evaluasi ini menjadi dasar strategis dalam perumusan langkah-langkah pengembangan dan alokasi sumber daya yang lebih terarah di tahun mendatang.

1.2 Tujuan Survei

Tujuan utama pelaksanaan survei ini adalah:

1. Mengukur Indeks Kepuasan Tendik (IKT) keseluruhan tahun 2025
2. Membandingkan hasil IKT tahun 2025 dengan IKT tahun 2024 untuk mengidentifikasi keberhasilan perbaikan
3. Mengidentifikasi area kritis (skor terendah) dan area yang memuaskan (skor tertinggi) sebagai acuan tindak lanjut spesifik.

BAB II

Metodologi Survei

2.1 Desain dan Instrumen

Survei menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan instrumen kuesioner online yang terdiri dari 8 butir pertanyaan yang sama dengan survei tahun 2024. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Puas/Setuju hingga 5=Sangat Puas/Setuju).

2.2 Populasi dan Sampel

Jumlah responden yang berpartisipasi pada survei tahun 2025 adalah 17 orang.

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menghitung rata-rata skor per item pertanyaan dan Indeks Kepuasan Tendik (IKT) keseluruhan. IKT dihitung sebagai rata-rata total skor, yang kemudian dikonversi ke dalam persentase.

BAB III

Hasil Survei dan Pembahasan

3.1 Indeks Kepuasan Tendik (IKT) Keseluruhan Tahun 2025

Metrik	Rata-rata Skor (Skala 5)	IKT (%)	Kategori
IKT KESELURUHAN 2025	4.13	82.60%	Sangat Puas

3.2 Perbandingan IKT Keseluruhan (2024 vs 2025)

Metrik	Hasil Survei 2024	Hasil Survei 2025	Perubahan IKT
IKT Keseluruhan	67.00%	82.60%	+15.6%
Kategori	Puas	Sangat Puas	Peningkatan Signifikan

Terdapat Peningkatan Signifikan sebesar 15.6% dalam IKT, yang mengangkat kepuasan Tendik dari kategori "Puas" pada tahun 2024 menjadi "Sangat Puas" pada tahun 2025.

3.3 Perbandingan IKT Keseluruhan (2024 vs 2025)

Peringkat	Item Pertanyaan	Rata-rata Skor 2025
1 (Terkuat)	Kepuasan saya terhadap benefit non-finansial (misalnya: jam kerja dan lingkungan kerja).	4.24
1 (Terkuat)	Saya menerima umpan balik (feedback) yang konstruktif dan teratur dari atasan saya mengenai kinerja.	4.24

3	Kecepatan unit SDM dalam memproses dokumen administrasi kepegawaian saya.	4.18
3	Ketepatan dan keakuratan informasi yang diberikan oleh staf SDM terkait hak dan kewajiban Tendik.	4.18
5	Kemudahan akses terhadap layanan SDM (misalnya: sistem informasi kepegawaian atau formulir online).	4.12
6	Keterbukaan informasi (transparansi) unit SDM mengenai kebijakan kepegawaian yang berlaku.	4.06
7	Tersedia program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas dan kebutuhan karir saya.	3.88
8 (Terlemah)	Ketersediaan dan kualitas fasilitas kesejahteraan (misalnya: asuransi, layanan kesehatan, dll.) yang disediakan sudah memadai.	3.82

3.4 Analisis Hasil Kritis

1. Isu kritis tahun 2024, yaitu Umpan Balik Kinerja, telah berhasil diatasi. Skornya meningkat drastis dari 3.00 (2024) menjadi 4.24 (2025), menjadikannya poin terkuat.
2. Item dengan skor terendah adalah Ketersediaan dan Kualitas Fasilitas Kesejahteraan dengan skor 3.82. Meskipun berada di kategori Puas, skor ini mengindikasikan perlunya perbaikan mendalam untuk mencapai predikat Sangat Puas.

BAB IV

Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1 Kesimpulan

Pencapaian IKT tahun 2025 sebesar 82.6% menempatkan Unit SDM dalam kategori Sangat Puas. Kekuatan utama terletak pada Penerimaan Umpan Balik Kinerja dan Kepuasan Benefit Non-Finansial. Tantangan utama yang harus menjadi fokus perbaikan di tahun 2026 adalah Ketersediaan dan Kualitas Fasilitas Kesejahteraan (3.82) dan Program Pelatihan (3.88).

4.2 Rekomendasi Tindak Lanjut

1. Lakukan kajian mendalam terhadap fasilitas kesejahteraan (asuransi, layanan kesehatan, dll.) untuk mengidentifikasi gap antara harapan Tendik dan layanan yang ada. Segera alokasikan anggaran untuk peningkatan kuantitas/kualitas fasilitas yang paling banyak dikeluhkan.
2. Tinjau dan perbarui kurikulum program pelatihan dan pengembangan karir agar lebih *tailor-made* dan relevan dengan kebutuhan karir spesifik Tendik di unit masing-masing.
3. Wajibkan unit kerja untuk mempertahankan mekanisme *feedback* kinerja reguler yang sudah berhasil diterapkan, untuk memastikan skor **Umpan Balik Kinerja** (4.24) tetap tinggi.