

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan krusial dalam proses pembangunan bangsa, dan peran guru menjadi elemen utama dalam pelaksanaan pendidikan tersebut. Mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas para pendidik, baik dari segi kompetensi, semangat kerja, maupun tingkat kepuasan dalam bekerja. Di tengah tuntutan profesionalisme serta perubahan dalam sistem pendidikan yang terus berlangsung, para guru menghadapi berbagai tantangan yang dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas. Tingkat kepuasan kerja guru merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sinergis, dan berfokus pada peningkatan mutu pendidikan secara maksimal.

Kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa tidak semua guru merasakan kepuasan dalam menjalankan profesinya. Sejumlah persoalan seperti tingginya beban kerja, kurangnya apresiasi, terbatasnya dukungan dari pihak manajemen sekolah, dan lemahnya komunikasi internal seringkali menjadi kendala utama. Rasa tidak puas yang dialami guru tidak hanya berdampak pada dirinya sendiri, tetapi juga berpotensi mengganggu kelangsungan proses belajar mengajar, menurunkan motivasi siswa, serta mengurangi efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sejumlah studi dan laporan mutakhir, seperti dari Society for Human Resource Management (SHRM) periode 2023–2024, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang sehat, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memahami dan mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan

kerja guru secara menyeluruh baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik guna menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam dunia pendidikan, khususnya bagi guru yang memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru tidak hanya berdampak pada kinerja personal, tetapi juga berkontribusi terhadap kualitas pendidikan secara menyeluruh. Guru yang puas dalam pekerjaannya umumnya menunjukkan antusiasme tinggi, komitmen yang kuat, serta dedikasi yang konsisten dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu penurunan motivasi kerja, meningkatnya angka ketidakhadiran, bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi, yang pada gilirannya akan mengganggu iklim pembelajaran di sekolah.

Menurut laporan Society for Human Resource Management (SHRM) untuk periode 2023–2024, terdapat keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja dengan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang lancar, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dalam laporan tersebut diungkapkan bahwa individu yang memiliki kendali atas pekerjaannya, mendapatkan dukungan untuk pengembangan karier, serta merasa dihargai, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini juga relevan dalam konteks pendidikan, di mana penghargaan atas kinerja guru, dukungan dari pihak sekolah, dan peluang untuk berkembang menjadi faktor kunci dalam menentukan kepuasan kerja guru.

Beragam faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok utama, yakni faktor internal (intrinsik) dan faktor eksternal (ekstrinsik). Unsur-unsur intrinsik mencakup perasaan dihargai, pengakuan atas peran dan kontribusi yang diberikan, serta kepuasan batin dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Faktor ini bersifat psikologis dan sangat berkaitan dengan motivasi serta kepuasan pribadi dalam melaksanakan peran. Sementara itu, faktor ekstrinsik

mencakup hal-hal nyata yang berpengaruh secara langsung, seperti tingkat penghasilan, kondisi fasilitas, dukungan dari pihak sekolah, hubungan antarteman sejawat, serta beban kerja yang diemban. Berdasarkan pendekatan teori dua faktor dari Herzberg, aspek intrinsik sering kali menjadi pemicu utama timbulnya kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik lebih bersifat mencegah ketidakpuasan agar tidak muncul.

Penerapan manajemen pendidikan yang efektif oleh pihak sekolah berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara optimal seperti komunikasi yang transparan, gaya kepemimpinan yang suportif, serta sistem penilaian yang adil dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge, dijelaskan bahwa kepuasan kerja lebih mudah dicapai ketika lingkungan kerja menyediakan dukungan dari manajemen, apresiasi terhadap kinerja, komunikasi yang terbuka, serta adanya umpan balik yang konstruktif.

Di lingkungan sekolah dukungan dari manajemen mencakup beragam bentuk, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, penyediaan sarana yang memadai, serta kesempatan mengikuti pelatihan untuk pengembangan kapasitas. Kepala sekolah sebagai pemimpin memainkan peranan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Suyatno, pakar pendidikan di Indonesia, menegaskan bahwa peran kepala sekolah yang mendukung mampu membangun atmosfer kerja yang kondusif, mendorong motivasi, serta mengarahkan guru untuk mencapai target pendidikan secara optimal. Bentuk dukungan tersebut juga mencakup pemberian umpan balik secara membangun serta komunikasi yang sehat, yang mampu meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja guru.

Selain itu, interaksi yang harmonis antara guru dan manajemen sekolah merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi, arahan, serta umpan balik

secara jelas, sehingga dapat meminimalisasi kesalahpahaman yang berpotensi mengganggu kenyamanan kerja. Pragiwani (2020) menegaskan bahwa komunikasi yang baik bukan sekadar menyampaikan pesan dengan jelas, tetapi juga mencakup pemahaman yang saling timbal balik antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam lingkungan pendidikan, terbukanya komunikasi antara guru dan kepala sekolah atau pihak manajemen dapat memperkuat koordinasi, membangun hubungan kerja yang solid, dan menunjang kelancaran kegiatan operasional sehari-hari.

Keseimbangan beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja mencakup seluruh tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Jika beban tersebut terlalu berat, hal ini dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, beban kerja yang diatur secara proporsional memungkinkan guru menjalankan tugasnya secara efektif tanpa merasa kewalahan.

SMAS Kristen yang berada di Kabupaten Toraja Utara merupakan institusi pendidikan yang berkomitmen kuat dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Salah satu fokus utama yang mendapat perhatian serius adalah upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para guru. Beberapa faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kondisi tersebut antara lain dukungan manajemen dan tingkat beban kerja. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya perbaikan, masih terdapat indikasi ketidakpuasan yang dirasakan sebagian guru terhadap situasi kerja saat ini. Dari hasil observasi awal dan wawancara dengan 15 guru, diketahui bahwa 60% responden menyampaikan keluhan terkait tingginya beban administratif, yang mengurangi waktu mereka dalam merancang kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, sebanyak 70% guru merasa bahwa dukungan manajemen belum sepenuhnya maksimal, terutama dalam hal penyediaan sarana dan kebijakan

yang mendukung kesejahteraan mereka. Lebih jauh lagi dari hasil survei terhadap 30 guru ditemukan bahwa 65% dari mereka merasakan tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan kurikulum yang kompleks serta keterbatasan fasilitas pendukung. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan 15 orang guru di salah satu sekolah menengah atas swasta di Kabupaten Toraja Utara, ditemukan beberapa isu penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sebanyak 60% guru mengeluhkan tingginya beban administratif yang harus mereka tangani setiap hari, seperti pengisian dokumen, laporan, dan pelaporan kinerja yang menyita waktu dan energi. Akibatnya, para guru merasa kesulitan untuk fokus dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bermakna dan berkualitas.

Selain itu, sebanyak 70% responden juga menyampaikan bahwa dukungan dari pihak manajemen sekolah masih dirasa kurang optimal. Keluhan tersebut terutama mencakup keterbatasan dalam penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran, minimnya pelatihan untuk pengembangan profesional, serta kebijakan internal sekolah yang belum sepenuhnya memperhatikan kesejahteraan guru, baik dari sisi fisik maupun psikologis.

Lebih jauh lagi, hasil survei awal terhadap 30 guru menunjukkan bahwa 65% dari mereka mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi. Tekanan ini berasal dari tuntutan kurikulum yang kompleks, target capaian akademik yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya yang tersedia di sekolah. Kondisi ini menyebabkan guru merasa tertekan, cepat lelah, dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas.

Temuan-temuan awal ini mengindikasikan bahwa dua faktor penting yaitu beban kerja dan dukungan manajemen memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja guru. Dengan demikian, dibutuhkan penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji secara empiris dan terukur sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru. Tujuannya adalah untuk memberikan dasar yang kuat dalam merumuskan kebijakan yang

tepat guna meningkatkan kesejahteraan serta kinerja guru di lingkungan sekolah. Hal ini menegaskan bahwa tingginya beban kerja dan kurangnya dukungan dari manajemen memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dukungan manajerial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Kristen yang berada di Kabupaten Toraja Utara. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang relevan dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Dengan memahami faktor-faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja, pihak sekolah diharapkan mampu menyusun langkah-langkah strategis yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan produktif.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, sejumlah permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi bahwa dukungan manajemen terhadap guru belum optimal di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara, baik dari segi komunikasi, fasilitas kerja, maupun penghargaan atas kinerja guru.
2. Beban kerja yang dihadapi guru sering kali melebihi kemampuan optimal sehingga memengaruhi produktivitas dan kualitas pengajaran di kelas.
3. Tidak adanya sistem pemetaan yang jelas untuk memahami tingkat kepuasan kerja guru berdasarkan faktor dukungan manajemen dan beban kerja, sehingga sulit untuk merancang solusi yang tepat.
4. Banyak guru merasa kurang mendapatkan perhatian yang memadai dari manajemen terkait kesejahteraan kerja, sehingga memengaruhi motivasi mereka.

5. Beban administratif yang tinggi sering kali mengurangi fokus guru terhadap kegiatan pengajaran dan pembimbingan siswa.
6. Belum ada mekanisme evaluasi yang terstruktur di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara untuk mengukur pengaruh dukungan manajemen dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru.
7. Minimnya penelitian sistematis yang mengkaji secara empiris hubungan antara dukungan manajemen, beban kerja, dan kepuasan kerja guru di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara, yang dapat dijadikan dasar untuk pengambilan kebijakan.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan memiliki cakupan yang jelas, beberapa pembatasan masalah telah ditetapkan. Penelitian ini hanya dilakukan di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara sebagai lokasi penelitian yang menjadi pusat pengumpulan data. Batasan masalah penelitian pada dukungan manajemen mencakup tiga aspek utama, yaitu fasilitas yang disediakan oleh pihak manajemen sekolah, penghargaan yang diberikan atas kinerja guru, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan guru.

Selain itu, beban kerja yang diteliti dibatasi pada tiga komponen utama, yaitu tugas pengajaran yang menjadi tanggung jawab utama guru, beban administratif yang meliputi penyusunan laporan atau dokumen sekolah, serta tanggung jawab tambahan seperti kegiatan ekstrakurikuler atau pembimbingan siswa.

Kepuasan kerja guru dapat dinilai melalui tiga aspek utama, yaitu kepuasan terhadap tugas yang dijalankan, kualitas hubungan antar sesama tenaga pendidik, serta situasi kerja yang meliputi aspek fisik dan nonfisik di lingkungan sekolah. Dengan pembatasan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih terarah dan relevan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi dan batasan masalah yang telah ditetapkan, pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan manajemen dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi berbagai pihak yang berkepentingan, baik dari sisi akademis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau melalui beberapa perspektif berikut:

a. Kegunaan bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan kontribusi pengetahuan tambahan bagi kalangan mahasiswa, terutama mereka yang fokus pada bidang pendidikan, manajemen pendidikan, atau psikologi, terkait pentingnya pengaruh dukungan manajerial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, hasil studi ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan tema sejenis.

b. Kegunaan bagi Jurusan/Program Studi

Penelitian ini memberikan manfaat bagi program studi di Universitas Kristen Indonesia (UKI), khususnya yang memiliki keterkaitan dengan bidang pendidikan dan manajemen. Temuan dari penelitian ini dapat

digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi dan pengembangan kurikulum, terutama pada mata kuliah yang membahas manajemen sumber daya manusia serta pengelolaan lembaga pendidikan.

c. Kegunaan bagi Universitas Kristen Indonesia (UKI)

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi Universitas Kristen Indonesia (UKI) sebagai institusi pendidikan tinggi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian institusional dan memosisikan UKI sebagai universitas yang berkontribusi aktif dalam isu-isu pendidikan.

d. Kegunaan bagi Masyarakat yang Diteliti Secara Khusus

Penelitian ini secara khusus memberikan manfaat bagi SMAS Kristen di Kabupaten Toraja Utara sebagai lokasi studi. Hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi dan rujukan dalam upaya memperkuat dukungan manajerial, mengatur beban kerja guru secara lebih efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik di sekolah tersebut.

e. Kegunaan bagi Masyarakat Secara Umum

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menyajikan informasi yang berguna bagi khalayak umum, terutama bagi para pengambil keputusan di sektor pendidikan. Temuan dalam studi ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen tenaga pendidik, baik di lingkungan sekolah negeri maupun swasta.