

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk membawa perubahan pada diri seseorang. Setiap orang berhak mendapatkan pendidikan, dengan kesempatan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Hal ini menegaskan bahwa pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan pendidikan dapat diukur dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi pertimbangan dalam memperbaiki atau bahkan mengubah sistem pendidikan dari waktu ke waktu (Evawati et al., 2023). Pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan, guru memiliki tanggungjawab besar dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi siswa. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas tenaga pendidik yang menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan profesionalisme (Khofifah & Banin, 2023).

Pendidikan merupakan pilar utama yang harus diperkuat dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Kemajuan suatu negara sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang diterapkan di dalamnya. Di tengah era globalisasi yang penuh tantangan, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kuat, inovatif, dan mampu bersaing di tingkat internasional. Pendidikan berperan sebagai sarana utama dalam mencetak SDM berkualitas agar dapat menghadapi dinamika zaman serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan bangsa. Dalam

membangun sebuah bangsa dan negara, pendidikan menjadi fondasi utama yang harus diperkuat. Saat ini, kualitas sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan dan kemunduran. Di era globalisasi, dibutuhkan individu yang tangguh, kreatif, dan mampu bersaing di tingkat internasional untuk menghadapi tekanan hidup yang semakin besar. Pendidikan berperan penting dalam membentuk SDM yang berkualitas, siap menghadapi berbagai tantangan, serta berkontribusi secara positif dalam kemajuan negara (Wijayanto et al., 2021).

Profesi guru tidak sekadar menjadi sarana penyaluran minat atau pengisi waktu luang, tetapi merupakan pekerjaan profesional yang menuntut kompetensi serta arah dan tujuan yang jelas. Guru merupakan salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan strategis dalam meningkatkan prestasi belajar serta perkembangan peserta didik. Guru berfungsi sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran guna mencapai hasil belajar yang optimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan serta meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, kontribusi guru memegang peranan yang sangat penting. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator yang bertanggung jawab menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik, sehingga mereka dapat berkembang secara maksimal (Putra & Arlizon, 2021)

Kepuasan kerja dalam dunia pendidikan tercermin melalui kemampuan guru dalam mengajar serta komitmen mereka dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, wawasan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor utama yang mendorong semangat guru untuk berprestasi dan bertahan di

lembaga tempat mereka mengabdikan. Tingkat kepuasan ini dapat dinilai melalui aspek moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Moral kerja sendiri mencerminkan semangat atau dorongan internal, baik secara individu maupun kelompok, dalam mencapai target tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan. Selain itu, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh sejumlah aspek seperti penghasilan, tunjangan, sistem supervisi, peluang kenaikan jabatan, karakteristik pekerjaan, serta hubungan antar rekan kerja. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala sekolah serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Kepemimpinan yang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, disertai suasana kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal, merasa dihargai, serta memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. (Lismeida & Meilani, 2017)

Kepuasan kerja guru berperan penting dalam meningkatkan efektivitas proses belajar-mengajar serta kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah pencapaian dalam pekerjaan, dengan persentase sebesar 42,3% (Lismeida & Meilani, 2017). Selain itu, survei lain mengungkapkan bahwa 89,41% guru laki-laki dan 80,99% guru perempuan termasuk dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi (Putra & Arlizon, 2021). Kepuasan kerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor internal, melainkan juga oleh faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah, khususnya yang menerapkan pendekatan partisipatif, terbukti memiliki peran penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan di Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan gaya partisipatif memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap tingkat kepuasan kerja guru. (Supriadi, 2021). Penelitian lain di Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, kondisi ini dapat mendorong peningkatan motivasi dan kinerja guru (Rasdiana et al., 2021).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Berbagai hasil analisis di sejumlah sekolah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, dengan kontribusi mencapai 23,95% (Rasdiana et al., 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterlambatan pembayaran gaji serta keterbatasan fasilitas sekolah, dapat menurunkan kepuasan kerja guru, sebagaimana ditemukan dalam penelitian di SMK Negeri 3 Singaraja (Safhira & Suarmanayasa, 2021).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, pada Bab I Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa kepala sekolah merupakan guru yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola suatu satuan pendidikan. Dalam konteks ini, guna mendorong peningkatan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan yang berada di bawah kewenangannya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam satuan pendidikan yang memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah harus memiliki landasan kepemimpinan yang kuat serta kompetensi dalam bidang manajemen dan kepemimpinan. Selain itu, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memahami karakteristik dan perilaku setiap tenaga kependidikan yang memiliki latar belakang dan perbedaan yang beragam.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik adalah dengan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan akademik, seperti lokakarya dan pelatihan. Keterlibatan ini memberikan kesempatan bagi guru untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan baru serta berpartisipasi aktif dalam pengembangan profesional mereka. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja guru dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor lain seperti promosi jabatan, supervisi, serta sikap pimpinan dalam memberikan motivasi, gaji, dan tunjangan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugas, mengembangkan dan mengeksplorasi metode pembelajaran baru, serta meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas maupun di sekolah secara keseluruhan dapat tercermin dari antusiasmenya dalam menjalankan profesi keguruan (Safhira & Suarmanayasa, 2021)

Salah satu faktor eksternal yang diyakini memengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin yang membimbing dan mengarahkan guru dalam

lingkungan pendidikan. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam pendekatan ini, guru diperlakukan sebagai mitra penting dalam organisasi sekolah, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Rasa dihargai ini mendorong guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, strategi kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas kinerja guru di sekolah. (Supriadi, 2021)

Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif secara teoretis berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru, implementasinya di daerah dengan karakteristik khusus seperti Kabupaten Nias Selatan yang masih tergolong wilayah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T) menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan infrastruktur pendidikan, kondisi geografis yang sulit, serta akses terhadap sarana pendukung pembelajaran yang belum merata berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kepuasan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dalam konteks tersebut, peran kepala sekolah menjadi sangat strategis, terutama dalam menerapkan kepemimpinan partisipatif yang mampu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan serta menciptakan iklim kerja yang suportif namun, tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai dan kepemimpinan yang partisipatif, kepuasan kerja guru dikhawatirkan belum tercapai secara optimal. Maka dari itu diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana kontribusi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Nias Selatan.

“Kontribusi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan”

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah belum berjalan secara konsisten, sehingga kesempatan guru untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan sekolah masih terbatas dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.
2. Kepala sekolah belum sepenuhnya mampu memahami perbedaan karakter, kebutuhan, dan harapan setiap guru, yang menyebabkan penerapan kepemimpinan partisipatif belum dirasakan secara optimal oleh seluruh guru.
3. Upaya menciptakan pembelajaran yang bermakna dan berkualitas masih menghadapi berbagai kendala, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru belum sepenuhnya tercapai dan diduga berkaitan dengan pola kepemimpinan kepala sekolah.
4. Perbedaan cara kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif menyebabkan sebagian guru belum merasakan kepuasan kerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Kondisi lingkungan kerja guru, baik dari segi ketersediaan fasilitas, hubungan kerja antar sesama guru, maupun sistem penghargaan yang diterapkan sekolah, belum sepenuhnya sesuai dengan harapan guru dan memengaruhi kepuasan kerja mereka.

6. Masih terbatasnya bentuk apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja guru menimbulkan perasaan kurang dihargai, yang berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja guru.
7. Kesejahteraan guru di luar gaji bulanan yang diterima masih relatif terbatas, sehingga kondisi ini menjadi bagian dari lingkungan kerja yang turut memengaruhi kepuasan kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan lingkungan kerja sebagai variabel eksternal terhadap kepuasan kerja guru. Mengingat luasnya aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, maka penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor lain seperti latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik, beban kerja, atau faktor psikologis personal guru. Penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja guru yang tercermin dalam kinerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan, dengan mempertimbangkan variasi gaya kepemimpinan kepala sekolah serta perbedaan kondisi lingkungan kerja pada masing-masing sekolah.

Dengan adanya pembatasan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat secara lebih spesifik mengidentifikasi sejauh mana kontribusi kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja guru di wilayah tersebut.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan?
2. Apakah terdapat kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan?

3. Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan?

E. Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan.

2. Tujuan Khusus

- a) Mengungkap pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan.
- b) Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan.
- c) Mengukur pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta memperkaya sumber literatur mengenai keterkaitan antara kepemimpinan partisipatif

kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja guru.

- b) Dapat dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dalam konteks yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi kepala sekolah, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi dan menyempurnakan penerapan strategi kepemimpinan partisipatif agar lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.
- b) Bagi para guru, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih luas mengenai berbagai aspek yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- c) Bagi dinas pendidikan, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja para guru.