

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang bertujuan untuk mengembangkan sikap, perilaku, dan sarana pembentukan karakter, serta mendidik individu. Lembaga pendidikan yang berkualitas mencerminkan kemampuan lembaga tersebut dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Tiga elemen yang mempengaruhi kualitas pendidikan: kurikulum, instruktur, dan sistem pendidikan. Dari ketiga hal tersebut, guru merupakan salah satu penentu utama mutu pendidikan (Pratama, L., & Setiyadi, 2023).

Faktor yang memegang peranan penting dalam sebuah pendidikan adalah guru. Karena guru sangat mungkin berperan penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Maka baik dan buruknya kualitas pendidikan sebuah negara ditentukan oleh baik dan buruknya kualitas guru. Guru bertanggung jawab memberikan pelajaran kepada para siswa, guru juga yang bertanggung jawab atas kecakapan intelektual generasi muda negaranya. Maka tugas-tugas guru sudah diatur dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan bertujuan membentuk dan mendidik individu. Kualitasnya ditentukan oleh kurikulum, sistem pendidikan, dan terutama oleh guru. Guru sebagai pendidik profesional berperan utama dalam menciptakan pendidikan berkualitas, sehingga mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru.

Guru memegang peranan penting di sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Sekolah harus mengelola guru secara tepat sesuai dengan kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja terhadap guru di sekolah. Kepuasan kerja guru adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya di sekolah. Kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam mengajar dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama dan juga semangat kerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya bila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah (Rahmayanty, 2013).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru berperan penting dalam kemajuan sekolah, sehingga pengelolaan yang tepat perlu dilakukan agar tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru mempengaruhi kinerja mengajar dan suasana belajar di sekolah. Jika guru merasa puas, akan terbentuk lingkungan kerja yang positif dan semangat tinggi, sebaliknya jika tidak puas, suasana kerja menjadi kaku dan kurang kondusif.

Kepuasan kerja pada dasarnya sulit untuk dianalisis karena tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, banyak hal yang membuat seseorang puas atau tidak dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki tingkat dan faktor kepuasan yang berbeda-beda, maka setiap orang pasti dapat menilai faktor apa yang sangat mempengaruhi mereka sehingga mereka puas ataupun tidak puas dalam pekerjaannya. Karena kepuasan kerja tidak sederhana, maka perlu diadakan

analisis mengenai faktor apakah yang mendominasi kepuasan kerja para guru. Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya, dan tingkat kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa suatu organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif dan memiliki kepala sekolah yang berkualitas.

Kepala sekolah yang baik dan berkualitas merupakan kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru atau bawahannya. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya dan menyenangkan bagi para guru dalam bekerja. Seorang pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan orang-orang yang bekerja untuknya (bawahan) tidak terfokus pada kekuasaan yang dimilikinya saja sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi, seperti apa yang dinyatakan Follet bahwa para pemimpin seharusnya berorientasi pada kekuasaan (Handoko, 2011).

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja positif, memperhatikan kebutuhan guru, dan memberikan arahan yang menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggung jawab terhadap keberhasilan sebuah sekolah yang ia pimpin. Menurut Wahjosumidjo “keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisien dan efektivitas pimpinan sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah” (Sarini,

2011).

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu proses penafsiran, penilaian terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, terutama dalam hubungan kerjasama dengan para guru. Persepsi guru tentang kompensasi berkaitan dengan interpretasi dan penafsiran guru berkaitan dengan imbalan yang diterima dalam bentuk materi maupun nonmateri dari tempat dia bekerja (Sudarmanto, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah melalui kepemimpinan yang efektif. Persepsi guru terhadap kepemimpinan dan kompensasi mencerminkan penilaian mereka terhadap cara kepala sekolah memimpin dan imbalan yang diterima dalam pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah manajemen konflik yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Kenyamanan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (Sidiq, 2018). Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan sosial, psikologis antara guru, dan rekan kerja yang dapat memicu terjadinya konflik kerja. Dalam sebuah lembaga pendidikan dapat dipastikan terjadi konflik, baik antar individu maupun antar kelompok. Manajemen konflik diperlukan untuk mengatasi konflik kerja dalam lembaga pendidikan dan mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kemampuan dalam mengelola konflik dapat memberikan nilai tersendiri bagi orang yang berkonflik. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan meingkatkan kepuasan kerja guru. Konflik yang muncul di lingkungan pendidikan, baik antar individu maupun kelompok, perlu dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif dan tujuan lembaga tetap tercapai.

Manajemen konflik menurut Wirawan merupakan proses para pelaku konflik maupun pihak ketiga untuk menyusun strategi konflik sebagai usaha pengendalian konflik agar menghasilkan resolusi yang diharapkan (Wirawan, 2010). Proses yang mencakup berbagai langkah dan tindakan yang diambil oleh individu atau pihak-pihak yang terlibat dalam suatu konflik untuk mengelola, mengendalikan, dan mengarahkannya agar mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen konflik adalah usaha aktif untuk mengatasi perbedaan dan ketegangan yang mungkin muncul dalam situasi konflik.

Dapat disimpulkan bahwa sekolah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki interaksi antar orang di dalamnya, dalam interaksi tersebut tidak jarang terjadi konflik. Guru saling berbeda pendapat dalam kegiatan tidak hanya dirapat namun sampai di luar rapat, persaingan antar guru, perbedaan kesempatan bagi guru, transparansi administratif, menjadi hal yang dapat memicu konflik disekolah. Konflik yang terjadi dapat menurunkan kepedulian guru terhadap sekolah. Guru menjadi enggan terlibat pada kegiatan sekolah, menarik diri dari pergaulan disekolah, dan memiliki perasaan skeptis pada pimpinan.

Selain penyelesaian konflik dan kepemimpinan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. (Muis, M. R., & Hasibuan, 2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai memiliki sikap emosional yang positif dan

mencintai pekerjaan. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja semuanya menunjukkan pola pikir ini. Ada tiga jenis kepuasan kerja: pekerjaan di dalam, pekerjaan di luar, dan campuran keduanya. Sejumlah faktor berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja, antara lain kepemimpinan dari atasan, lingkungan kerja, interaksi interpersonal, dan rasa terima kasih yang diterima. Guru yang sangat puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, kreatif, dan mampu meningkatkan standar pengajaran di kelas. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya loyalitas terhadap organisasi, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan menurunnya produktivitas dan semangat kerja.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di salah satu SMA yang ada di Kota Jambi, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai pemimpin yang diharapkan mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi bagi para guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, beberapa guru mengungkapkan bahwa kebijakan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi mereka, terutama dalam aspek komunikasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini menimbulkan sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di sekolah ini.

Selain faktor kepemimpinan, observasi awal juga mengungkapkan adanya beberapa bentuk konflik yang terjadi di antara guru, baik dalam bentuk perbedaan pendapat dalam rapat, persaingan dalam pengembangan karier, hingga kurangnya transparansi dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Konflik yang tidak

terkelola dengan baik berpotensi menurunkan semangat kerja guru dan menyebabkan mereka kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Manajemen konflik yang efektif dari kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, penting untuk dianalisis bagaimana strategi manajemen konflik yang diterapkan kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan ini.

Lebih lanjut, observasi awal juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru bervariasi. Beberapa guru merasa puas dengan kondisi kerja mereka karena mendapatkan dukungan yang cukup dalam pengembangan profesional, seperti kesempatan mengikuti pelatihan dan program peningkatan kompetensi. Namun, ada pula guru yang merasa kurang puas akibat faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, serta terbatasnya komunikasi yang efektif antara guru dan pihak manajemen sekolah. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah.

Berdasarkan temuan awal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Kota Jambi”**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan strategi manajemen konflik guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung kesejahteraan serta kepuasan kerja para guru.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka terdapat masalah yaitu:

1. Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, beberapa guru merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga perlu dianalisis dampaknya terhadap kepuasan kerja.
2. Konflik antar guru, seperti perbedaan pendapat dan persaingan, dapat menurunkan semangat kerja. Penelitian ini akan mengkaji strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik untuk menjaga keharmonisan lingkungan kerja.
3. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dari itu dibutuhkan pembatasan suatu masalah dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini,

1. Kepemimpinan kepala sekolah, yang akan dianalisis berdasarkan gaya kepemimpinan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru.
2. Manajemen konflik, yang mencakup strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik di antara guru serta dampaknya terhadap lingkungan kerja.
3. Kepuasan kerja guru, yang akan diteliti berdasarkan faktor-faktor seperti beban kerja, penghargaan terhadap kinerja, serta lingkungan kerja di sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh manajemen konflik oleh kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan manajemen konflik oleh kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik oleh kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan manajemen konflik oleh kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMA Kota Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembang ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan dan manajemen konflik oleh kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
- b) Sebagai bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat penelitian dikaji secara praktis adalah sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka, terutama dalam hal memberikan apresiasi dan perhatian kepada guru.
- b) Penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada para guru mengenai pentingnya komunikasi yang efektif dan keterbukaan antara guru dan kepala sekolah dalam menyampaikan kebutuhan mereka.
- c) Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi pengelola sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih optimal, khususnya dalam aspek apresiasi kinerja guru dan pengelolaan konflik.
- d) Penelitian ini dapat menjadi referensi praktis bagi peneliti lain yang tertarik meneliti bidang kepemimpinan, manajemen konflik, dan

kepuasan kerja di lingkungan sekolah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan objek yang lebih luas atau variabel yang lebih beragam.