

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo

Ilham¹

Universitas Islam Negeri Palopo
Email: diejilham@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dan untuk mengetahui kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sementara teknik analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan adalah gaya demokratis, transformasional, partisipatif, dan instruksional, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi sekolah. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja guru cukup baik namun terdapat beberapa hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran, seperti keterbatasan sarana prasarana. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat, terutama gaya demokratis, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru.*

Abstract

This study examines the principal's leadership style in improving teacher job satisfaction at SMP Negeri 3 Palopo. The purpose of this study was to identify, analyze, and describe the leadership style implemented by the principal and to determine teacher job satisfaction at the school. This study used a qualitative approach with descriptive methods. The research subjects were the principal and teachers. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation, while data analysis techniques included data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the principal's leadership style was democratic, transformational, participatory, and instructional, adapted to the school's situation and conditions. This study also found that teacher job satisfaction was quite good, but there were several obstacles faced in implementing teaching and learning, such as limited facilities and infrastructure. This study concluded that an appropriate leadership style,

particularly a democratic style, can improve teacher job satisfaction and support the achievement of educational goals in schools.

Keywords: *Leadership Style, Principal, Teacher Job Satisfaction..*

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administrasi, tetapi juga sebagai teladan dan penggerak dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang menggerakkan seluruh potensi guru, siswa, dan tenaga kependidikan Wahjosumidjo (2021). Kepala sekolah bukan hanya manajer administratif, tetapi juga pemimpin pembelajaran yang menentukan mutu Pendidikan Veithzal Rivai (2020).

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan adil dan penuh tanggung jawab. Hal ini ditegaskan dalam QS. Al-An'am ayat 165, bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi untuk mengatur dan memakmurkannya. Kepala sekolah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, wajib menunaikan amanah tersebut dengan memberikan teladan yang baik dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Rasulullah saw bersabda bahwa setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya (HR. Muslim).

Kepuasan kerja guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam organisasi sekolah. Guru yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menghambat pelaksanaan pembelajaran dan menurunkan kualitas Pendidikan Asni Zulfah (2022)..

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, staf dan guru di Sekolah Menengah Pertama negeri 3 Palopo. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif (interactive analysis) yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru

Kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, antara lain gaya demokratis, partisipatif, transformasional, dan instruksional.

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya ini menekankan keterlibatan seluruh guru dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah mengadakan musyawarah terbuka terkait kebijakan dan kegiatan sekolah. Guru diberi kesempatan menyampaikan ide dan pendapat, sehingga tercipta rasa dihargai dan kebersamaan (Robbins & Coulter, 2021). Kepemimpinan demokratis terbukti meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya (Asni Zulfah, 2022).

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya partisipatif terlihat dari keterlibatan guru secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan sekolah. Kepala sekolah tidak mendominasi keputusan, melainkan menjadi fasilitator bagi guru untuk berkontribusi aktif. Melalui rapat kerja, forum, dan kegiatan musyawarah, guru merasa dilibatkan dalam proses manajerial sekolah. Keterlibatan tersebut mendorong semangat kerja karena guru memiliki rasa memiliki terhadap sekolah dan kebijakan yang diterapkan (Desi Puspitasari, 2021).

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan inspirasi dan dorongan kepada guru untuk meningkatkan profesionalitas serta semangat mengajar. Ia menanamkan nilai tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap mutu Pendidikan. Pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi secara verbal, tetapi juga menjadi teladan moral dan etika kerja (Eko Solihin, 2021). Gaya ini efektif dalam membangun hubungan emosional yang kuat antara kepala sekolah dan guru serta mendorong terciptanya inovasi dalam pembelajaran.

4) Gaya Kepemimpinan Instruksional

Dalam bidang akademik, kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pengawas yang memberikan arahan teknis kepada guru. Ia secara berkala melakukan supervisi kelas untuk menilai metode mengajar, penggunaan media pembelajaran, serta efektivitas proses belajar (Aisyah Syafitri, 2020). Pengawasan dilakukan dengan pendekatan persuasif, bukan otoriter. Tujuannya agar guru termotivasi memperbaiki kualitas pembelajaran, bukan merasa diawasi semata.

Upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dilakukan secara sistematis melalui pendekatan: manajerial, emosional, dan profesional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan karakter partisipatif dan transformasional, di mana kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai pengelola, tetapi juga sebagai motivator dan teladan bagi seluruh warga sekolah.

1. Menciptakan Kenyamanan Kerja dan Lingkungan Positif

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru ialah terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Kepala Sekolah SMP

Negeri 3 Palopo berhasil membangun lingkungan kerja yang terbuka, hangat, dan penuh penghargaan. Guru merasa dihargai karena komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan efektif. Hubungan interpersonal yang harmonis menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah. Kepala sekolah juga aktif membangun hubungan emosional dengan guru, mendengarkan masukan, dan menyediakan ruang dialog. Dengan demikian, guru merasa diperhatikan secara profesional maupun psikologis (Robbins).

2. Penyediaan dan Perbaikan Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana menjadi faktor pendukung utama dalam menunjang efektivitas kerja guru. Kepala sekolah berupaya memenuhi kebutuhan dasar pembelajaran, seperti ruang kelas yang layak, alat tulis, serta perangkat pendukung lain. Walaupun jumlah LCD proyektor masih terbatas, penggunaan diatur bergiliran agar tetap optimal. Selain itu, pengadaan fasilitas dilakukan bertahap sesuai kemampuan anggaran sekolah. Respons cepat kepala sekolah terhadap permintaan perbaikan fasilitas—misalnya penambahan AC di ruang guru—mencerminkan komitmen untuk mendukung kenyamanan kerja guru (Sukron Djazilan & Darmawan, 2022).

3. Memberikan Kesempatan Pengembangan Kompetensi

Kepala sekolah memberikan perhatian khusus pada peningkatan profesionalisme guru dengan menyediakan berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi. Salah satu program yang dijalankan adalah komunitas belajar SIPAMASE, yang menjadi wadah bagi guru untuk bertukar pengalaman dan memperluas wawasan. Kegiatan ini meningkatkan kemampuan pedagogik dan menumbuhkan rasa percaya diri guru dalam mengajar. Dukungan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional, yakni memotivasi guru untuk terus berkembang (Bass & Riggio)

4. Membangun Rasa Kebersamaan dan Solidaritas

Kepala sekolah menanamkan nilai kebersamaan dan kolaborasi dalam setiap kegiatan sekolah. Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah selalu melibatkan guru melalui rapat dan musyawarah terbuka, sehingga keputusan menjadi hasil kesepakatan bersama. Pendekatan ini menumbuhkan rasa saling memiliki dan tanggung jawab kolektif. Kepemimpinan yang kolaboratif ini mencerminkan gaya partisipatif yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru (Asni Zulfah, 2021).

5. Pemberian Apresiasi dan Kepercayaan

Kepala sekolah juga memberikan penghargaan terhadap kinerja guru baik secara formal maupun informal. Bentuk apresiasi seperti piagam penghargaan, pujian langsung, serta penugasan strategis sesuai kompetensi telah meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri guru. Selain itu, guru diberikan keleluasaan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai karakteristik siswa selama tetap selaras dengan kurikulum. Pemberian kepercayaan ini memperlihatkan pengakuan atas profesionalitas guru sebagai pengelola proses pembelajaran (Eka Sari dkk., 2022).

Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan kondisi emosional yang muncul ketika seseorang menilai pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan dan

bermakna. Di SMP Negeri 3 Palopo, kepuasan kerja guru terlihat dari semangat mereka dalam melaksanakan tugas, rasa tanggung jawab terhadap siswa, serta loyalitas terhadap sekolah. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru mencakup sumber daya pendidikan, proses pembelajaran, prestasi sekolah, penghasilan dan penghargaan, serta kebebasan dalam bekerja.

1) Sumber Daya Pendidikan

Kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan belajar-mengajar. Kepala sekolah telah berupaya memenuhi kebutuhan dasar pembelajaran seperti ruang kelas yang layak, alat tulis, serta media pembelajaran modern. Walaupun masih terdapat keterbatasan—misalnya jumlah LCD proyektor yang terbatas—kepala sekolah menanggapi kebutuhan guru secara cepat dengan sistem peminjaman bergilir. Upaya tersebut meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja guru karena mereka merasa diperhatikan.

2) Proses Belajar Mengajar

Guru merasa puas karena diberikan kebebasan dan kepercayaan untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif. Kepala sekolah tidak bersifat otoriter, melainkan memberi dukungan dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis inovasi dan kolaborasi antar guru. Kebijakan ini menciptakan suasana kerja yang demokratis dan mendukung profesionalisme guru. Selain itu, kepala sekolah juga aktif memfasilitasi kegiatan lesson study dan komunitas belajar SIPAMASE untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

3) Prestasi Sekolah

Kepuasan kerja guru juga muncul dari pencapaian prestasi sekolah yang terus meningkat. Keberhasilan sekolah dalam meraih berbagai penghargaan, baik akademik maupun nonakademik, menjadi sumber kebanggaan bagi para guru. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan dukungan agar guru berperan aktif dalam setiap kegiatan lomba atau program peningkatan mutu. Prestasi sekolah ini secara psikologis menumbuhkan rasa puas karena guru merasa hasil kerja keras mereka diakui oleh masyarakat dan pemerintah.

4) Penghasilan dan Penghargaan

Penghasilan memang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, namun di SMP Negeri 3 Palopo, guru lebih menekankan penghargaan moral daripada materi. Kepala sekolah kerap memberikan apresiasi berupa pujian, ucapan terima kasih, atau piagam penghargaan kepada guru yang berprestasi. Pengakuan seperti ini menimbulkan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas guru. Selain itu, adanya tunjangan profesi dan kesejahteraan tambahan juga menjadi dorongan eksternal bagi guru untuk meningkatkan kinerja.

5) Kebebasan Melaksanakan Aktivitas

Guru merasa puas karena diberikan keleluasaan dalam mengelola proses pembelajaran, baik dalam pemilihan metode, media, maupun strategi yang digunakan. Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh selama tetap mengacu pada kurikulum dan visi sekolah. Kebebasan akademik ini memperkuat tanggung jawab dan kreativitas guru, sehingga mereka dapat mengekspresikan potensi diri secara optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengelolaan sarana dan prasarana dalam mendukung peningkatan kualitas Proses pembelajaran di sekolah menengah pertama negeri 3 palopo dapat ditarik kesimpulan yaitu Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan cenderung demokratis, partisipatif, transformasional dan instruksional. Kepala sekolah memberikan teladan dalam kedisiplinan, terbuka terhadap masukan, memberi kepercayaan kepada guru dalam pelaksanaan pembelajaran, serta secara aktif mendukung peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan komunitas belajar seperti SIPAMASE; Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dilakukan secara sistematis melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penyediaan sarana prasarana, pemberian apresiasi, serta pengembangan profesional guru; Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo cukup baik. Guru merasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan sosial antar rekan kerja, dukungan pimpinan, serta adanya apresiasi terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti kebebasan dalam mengajar, rasa dihargai, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan turut memperkuat semangat dan komitmen kerja guru; dan Fasilitas pendukung pembelajaran secara umum memadai, namun masih terdapat keterbatasan dalam sarana tertentu seperti jumlah LCD proyektor dan belum tersedianya ruang kelas tematik (contohnya untuk pelajaran Bahasa Inggris). Hal ini sedikit menghambat kreativitas guru dalam menyampaikan materi secara optimal;

BIBLIOGRAFI

Soekarso (2018), *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: Prenada Media.

Wahjosumidjo (2021), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Al-Qur'an, QS. Al-An'am/6:165.

HR. Muslim, No. 1829 tentang "Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

Robbins, Stephen P. (2018), *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Asni Zulfah (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS di SMK Negeri Indramayu.

Desi Puspitasari, dkk. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Malang: Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Eko Solihin, dkk. (2021). *Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Padang: UNP.

Aisyah Syafitri, dkk. (2020). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru*. Pasaman: UIN IB.

Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Sukron Djazilan & Didit Darmawan. (2022). *Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru*.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

Asni Zulfah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS di SMK Negeri Indramayu*.

Eka Sari, Yuni Firayanti, & Marhamah. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Ma'arif Kecamatan Pemahan*.

Copyright holder:

Ilham (2026)

First publication right:

Catha : Journal of Creative and Innovative Research