



## Peran dan Level Kepemimpinan Kepala Satuan Pendidikan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan pada SMA Negeri 1 Anjongan Tahun Pelajaran 2024/2025

Mahudi<sup>1</sup>, Luhur Wicaksono<sup>2</sup>, Marinu Waruwu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Tanjungpura, Pontianak

### Abstract

Received: 20 April 2025  
Revised: 27 April 2025  
Accepted: 01 Mei 2025

*This study is dedicated to describing the role and level of the head of the education unit in detecting obstacles and alternative solutions in order to improve the job satisfaction of education staff at SMAN 1 Anjongan in the 2024/2025 academic year. The methodology of this research is descriptive qualitative with data collection techniques through observation, interviews, and documentation carried out at SMAN 1 Anjongan. Based on the results of the study, the following conclusions are drawn. First, the efforts realized by the head of SMAN 1 Anjongan reviewed from the job description itself, honorarium/incentives/allowances, work partners, promotion opportunities, and work culture for improving job satisfaction are categorized as sufficient. Second, the obstacles include the very small number of PNS/ASN education staff and the education qualifications of education staff are not yet appropriate, thus affecting professionalism and the level of job satisfaction. Third, alternatives to overcome obstacles as an effort to improve job satisfaction reviewed from the fulfillment of the small number of education staff and their academic qualifications are by recruiting qualified alumni in the field of educational administration. In addition, carrying out IHT activities or training to improve the competence of education staff both inside and outside the school.*

**Keywords:** Principal, Education Personnel, Job Satisfaction

(\*) Corresponding Author: [mahudi.revo@gmail.com](mailto:mahudi.revo@gmail.com), [luhurwicaksono@fkip.untan.ac.id](mailto:luhurwicaksono@fkip.untan.ac.id), [marinuwaruwu@fkip.untan.ac.id](mailto:marinuwaruwu@fkip.untan.ac.id)

**How to Cite:** mahudi, mahudi, Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2025). The Role and Leadership Level of the Head of Educational Unit in Increasing Job Satisfaction of Educational Personnel at SMA Negeri 1 Anjongan in the 2024/2025 Academic Year. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.D), 194-206. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10438>

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan strategi dalam menuntun murid menuju manusia yang berbudi pekerti agar selaras dengan realitas kehidupan sosialnya (Dewantara, 2013). Pendidikan mesti diupayakan menuntun murid agar mampu menganalisis, menginterpretasi, jeli, dan tanggap dengan situasi realitas sosialnya di sekitarnya sendiri (Freire, 1970). Lebih lanjut, pendidikan lebih menitikberatkan pada proses sosialita kehidupan manusia. Pendidikan bukanlah semata-mata untuk memperkaya kognitif, melainkan juga mendesain tiap individu agar berperan aktif dalam realitas sosial dalam elemen masyarakat (Dewey, 1916). Perkembangan pendidikan harus mempertimbangkan realitas sosialnya dengan tingkat perkembangan kognitifnya (Vygotsky, 1978). Dengan demikian, pendidikan adalah usaha untuk menuntun

para individu agar dapat mengeksplor kognitifnya sehingga menjadi insan berbudi tanggap akan realitas kehidupan sosial di sekitarnya.

Sejalan dengan itu, pendidikan merupakan proses untuk mengeksplor potensi setiap individu secara holistic agar dapat berinteraksi dengan masyarakatnya maka untuk menggapai harapan tersebut tentu satuan pendidikan memainkan peranan yang sangat urgensi (Tilar, 2022). Satuan pendidikan adalah institusi penyelenggra dan pelaksana pendidikan formal, nonformal, informal pada setiap tingkatan. Peran satuan pendidikan dalam dunia pendidikan sangatlah krusial karena menjadi pilar utama sebagai penyelenggara dan pelaksana tujuan belajar-mengajar sebagai wujud pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Jadi, antara pendidikan dan satuan pendidikan mempunyai hubungan yang korelatif yakni satuan pendidikan merupakan wadah utama penyelenggra pendidikan (Syam, 2021). Selain itu, satuan pendidikan berperan sebagai agensi dalam penyelenggara assesmen seperti asesmen nasional (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019).

Lebih lanjut pula, satuan pendidikan adalah lembaga penyelenggara pendidikan yang memiliki tupoksi sesuai dengan amanat konstitusi dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Dalam Pasal 3 dinyatakan bahwa tupoksi satuan pendidikan sebagai media pembentuk kepribadian yang akhlak mulia/beradab, cerdas, iman dan takwa terhadap Tuhan, sehat jasmani, rohani, berdedikasi, dan menciptakan masyarakat bangsa berdemokratis serta amanah atau tanggungjawab.

Satuan pendidikan juga merupakan satu di antara lembaga yang tidak saja sebagai wadah menimba ilmu dan kegiatan proses belajar-mengajar, tetapi juga sebagai wadah untuk individua atau kelompok yang sudah tentunya saling berinteraksi dalam bekerja sama seperti kepala satuan didikan selaku pemimpin pembelajaran, dewan guru (pendik), tenaga kependidikan (tendik) yang meliputi tenaga perpustakaan, adminstarasi, kemandirian, laboran, kebersihan, atau juru kebun, serta adanya murid/siswa. Hubungan interaksi yang harmonis dalam berkolaborasi antarpendidik, tendik, dan murid/siswa pada suatu satuan akan berakibat naiknya mutu pendidikan di satuan pendidikan tersebut. Misalnya, melalui peran dan level kepemimpinan sangat menentukan kenaikan Tingkat kepuasan kerja para pendidik atau tenaga kependidikan di satuan pendidikannya sesuai dengan ekspektasi seperti yang diharapkan dan dicapai.

Keunggulan mutu pendidikan pada satuan pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) memiliki makna pelopor, penuntun, pembimbing, pendorong, teladan, memengaruhi, dan penggerak untuk pencapaian tujuan dalam keadaan tertentu (Hartini et al., 2021).

Lebih lanjut, kepemimpinan dalam suatu satuan pendidikan berperan urgensi dalam menjamin implementasi efektivitas dan produktivitas pengelolaan kinerja dalam menggapai capaian tujuan satuan pendidikan yang telah digariskan. Kepemimipinan yang efektif dapat memungkinkan peningkatan motivasi dan capaian standarisasi organisasi (Yulk, 2013). Di samping itu, kepemimpinan yang optimal akan dapat menginspirasi dan menginisiasi dalam pencapaian visi satdik (B. M. Bass & Avolio, 2014). Optimalisasi peran dan tingkat kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada capaian tujuan akhir semata, tetapi juga proses capaian tujuannya (Northouse, 2016). Hal lain yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan adalah situasional dalam artian seorang pemimpin harus mampu

menyesuaikan visi organisasi dengan keadaan lingkungannya (Blanchard, 2013). Dengan demikian, didapat penulis simpulan bahwa peran dan level *leadership* sangatlah urgensi sebagai upaya untuk menggerakkan organisasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Peran dan level kepemimpinan kepala satdik dapat memengaruhi level dan capaian tujuan suatu satuan pendidikan. Tanpa peran dan level kepemimpinan kepala satdik maka visi dan misi satdik sulit mencapai ekspektasi karena pada tiap-tiap individu hanya bekerja untuk menggapai visi dan misi personal pribadinya (Mahardika, 2020). Lebih lanjut, peran dan level kepala satdik bisa dideteksi dan diamati dengan empat komponen (Mahananingtyas, Lesnussa, & Nussy, 2021). Keempat komponen yang dimaksud tersebut adalah sebagai berikut. *Pertama*, kepala satdik bertindak dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya berarti bahwa kepala satdik sebagai manager (pengatur satdik). *Kedua*, kepala satdik bertindak dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya berarti bahwa kepala satdik sebagai *supervisor* (coaching). *Ketiga*, kepala satdik bertindak dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya berarti bahwa kepala satdik sebagai *leader* (pemimpin/imam). *Empat*, kepala satdik bertindak dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya berarti bahwa kepala satdik sebagai motivator, konselor, dan kontributor satdik.

Peran dan level kepemimpinan dari kepala satuan pendidikannya karena menjadi pioneer keberhasilan suatu organisasi/lembaga/sekolah. Semakin tinggi peran dan level kepemimpinannya maka tingkat mutu dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikannya akan tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah peran dan level kepemimpinannya maka semakin rendah pula capaian ekspektasi kepuasan kerjanya. Level kepemimpinan terdiri dari lima tingkatan (Maxwell, 2012). lima tingkatan kepemimpinan yang dimaksud tampak pada gambar berikut.



Gambar 1.1 Lima level kepemimpinan menurut (Maxwell, 2012)

Pada level ke-1 seorang pemimpin berada pada tingkatan "jabatan adalah hak" yang bermaksud anggota harus melaksanakannya dikarenakan suatu

keharusan atau mutlak. Level ke-2 pada tingkatan "hubungan mitra" yang bermaksud tiap anggota melaksanakan tugasnya dikarenakan anggota ingin. Level ke-3 berada pada tingkatan "produktivitas/hasil" yang memiliki makna bahwa anggota akan melaksanakan dikarenakan pemimpin melakukan untuk kemajuan organisasi. Level ke-4 berada pada "puncak/respek" yang bermaksud anggota melaksanakan segala hal dan kewajibannya dengan maksimal tanpa pamrih, tanpa perintah/keharusan, suka dan rela diakrenakan jati diri pemimpin dan segala hal yang pemimpin wakili. Kepala satuan pendidikan yang mampu menghayati tiap level kepemimpinan maka organisasinya akan mengalami peningkatan efektivitas perilaku kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan strategi yang terpusat pada kapasitas kepemimpinannya.

Dengan demikian, level kepemimpinan kepala satuan pendidikan sangat memengaruhi sejauh mana perannya dalam menggerakkan roda organisasinya dan perilaku organisasinya. Semakin tinggi level seorang pemimpin maka semakin tinggi pula perannya terhadap kepuasan kerja anggota organisasinya. Namun, semakin rendah level kepemimpinannya semakin rendah pula perannya dan tingkat kepuasan kerja para anggota organisasi khususnya di SMAN 1 Anjongan.

Kepala satuan pendidikan adalah alat penggerak senter dalam pengambil kebijakan dan merealisasikan serta mengarahkan visi dan misi yang akan dicapai oleh sekolah. Sebagai seorang kepala satuan pendidikan diharapkan dan ditekankan agar dapat melakukan upaya-upaya dalam peningkatan efektivitas kinerja atau kepuasan kerja pada satuan pendidikannya. Sebagai petunjuk arah dan pembuatan kebijakan tentu kepala satuan pendidikan sudah tentu harus dapat mewujudkan harapan dan cita-cita pendidikan (AMBRITA, 2016). Untuk mengoptimalkan peran dan level kepemimpinan kepala satuan pendidikan terdapat kiat-kiat khusus di antaranya sebagai berikut.

1. Kepala satdik dapat mengoptimalkan peran pendidik dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan baik.
2. Kepala satdik dapat memamanajemen waktu dalam melaksanakan kewajibannya.
3. Kepala satdik dapat menjaga harmonisasi dan bersosialisasi dengan seluruh warga di sekolah dan di luar sekolah.
4. Kepala satdik dapat mengaplikasikan dan mengimplementasikan teori leadership.
5. Kepala satdik dapat berkolaborasi dan membangun jaringan bersama team work.
6. Kepala satdik dapat mengupayakan tercapainya visi, misi, dan tujuan satuan pendidikan secara bersama-sama baik dengan pendidik, komite, murid, maupun tenaga kependidikan untuk mencapai SDM yang berkualitas dan berkompetitif.

SDM pada satuan pendidikan juga merupakan satu di antara faktor penting yang sangat berpengaruh dalam pencapaian visi dan misi pendidikan. SDM tersebut di antaranya adalah tenaga kependidikan. Satu di antara peran pentingnya tenaga kependidikan khususnya tenaga administrasi di sekolah (TAS) ialah pasca KBM diperlukan adanya penatausahaan secara administratif. Selain itu, setiap bentuk kegiatan di satuan pendidikan baik dalam hal interaksi dalam hal korespondensi dengan orang tua murid, komite, dan masyarakat di luar satuan pendidikan harus dibuktikan secara administratif sehingga menjadi tupoksi sentral tenaga kependidikan dalam hal ini adalah TAS (Permendiknas Nomor 24, 2008). Hal

tersebut juga diperkuat dengan pada Pasal 39 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dijelaskan bahwa tendik memiliki tugas sebagai pelaksana teknis, mengelola, mengembangkan, dan memonitoring sehingga dapat menjamin terlaksananya proses administrasi yang standard.

Setiap tendik di satuan pendidikan wajib memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan berkompentensi seperti kemampuan kepiawayan pribadi, kemampuan sosial, kemampuan teknis, dan kemampuan manajemen kepemimpinan/manajer (Permendiknas Nomor 24, 2008). Dengan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan yang sesuai dengan ketentuan maka tujuan organisasi di satuan pendidikan akan terwujud. Jika tujuan organisasi pada satuan pendidikan terwujud, Tingkat capaian kepuasan kerja akan tercapai pula. Sebaliknya, jika kualifikasi dan kompetensi TAS belum mencapai seperti yang diharapkan, tujuan organisasi dan kepuasan kerja tentu tidak akan terwujud karena kepuasan kerja pada satuan pendidikan menjadi dimensi sentral dalam memanejmn SDM. Semakin tinggi kepuasan kerja dimiliki tendik maka akan berpengaruh terhadap hasil optimalisasi kinerjanya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) memiliki makna sebagai ekspresi dan perasaan kebahagiaan terhadap hasil kerjanya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Muhammad, 2016). Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pelbagai metode motivasi antara lain, internal, eksternal, material, atau non material (Hartini et al., 2021). Kepuasan kerja para tendik di satuan pendidikan dipengaruhi oleh lima hal (Hasibuan, 2013). *Pertama*, perilaku kepemimpinan kepala satdik yang bijaksana, disiplin, role model, visioner, memotivasi, dan menginspirasi. *Kedua*, pembayaran honorarium dan tunjangan yang sesuai UMR. *Ketiga*, penempatan dan beban kerja yang sesuai dengan kehaliannya. *Keempat*, tersedianya sarana dan prasaran yang menunjang pengadministrasian. *Kelima*, suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, humanis, dan kolaboratif.

Menurut teori Badani (2017) terdapat lima indikator kepuasan kerja. Kelima indikator meliputi. *Pertama*, pekerjaan itu sendiri. *Kedua*, finansial gaji. *Ketiga*, rekan kerja. *Keempat*, atasan. *Kelima* lingkungan kerja (Badani, 2017).

SMAN 1 Anjongan sebagai lembaga penyelenggara pendidikan yang menerapkan kurikulum Merdeka belajar dan sekarang berakreditasikan dengan nilai A. Pencapaian nilai A tentu tidaklah sederhana dalam mencapainya jika tidak didasari oleh perilaku kerja yang berkomitmen tinggi dari pendidik dan khususnya para tendik sebagai pelaksana teknis pengadministrasian di satuan pendidikan. SMAN 1 Anjongan terdiri dari 18 rombel dengan tenaga pendidiknya berjumlah 40 orang. Dari 40 orang terdiri dari 35 berstatus ASN, dan 5 orang berstatus honorer, sedangkan tenaga kependidikan berjumlah 6 orang. Dari 6 orang berstatus ASN sebanyak 2 orang dan 4 orang berstatus non-ASN.

Satu di antara problematika dalam pelaksanaan kinerja tenaga kependidikan adalah perihal presensi kehadiran berdasarkan hasil observasi mula pada 1 s.d. 19 September 2024 terdeteksi masih banyak yang sering terlambat. Hal ini membuktikan bahwa prentasi perilaku disiplin kinerja tenaga kependidikan belum mencapai sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Tendik yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang optimal tentu akan merealisasikan kerjanya dengan aura positif, bertanggung jawab, penuh semangat, dan akan terus mempertahankan tingkat progres kerjanya. Akan tetapi, tendik dengan level kepuasan kerjanya yang

rendah akan tampak melalaikan perialku kinerjanya. Pada situasi yang demikian, peneliti merasa tergugah untuk menggali peran dan level kepemimpinan kepala satdik dalam upaya peningkatan kepuasan kerja, mendekteksi hambatan apa saja yang dihadapi, serta alternatif penanggulangan hambatan sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan bagi tenaga kependidikan di SMAN 1 Anjongan. Oleh karena itu, kepala satdik dengan peranya menjadi leader harus mempunyai strategi dalam meningkatkan kinerja antara lain pembinaan kedisiplinan, peningkatan motivasi, rewed, dan kepemimpinan kepala satdik yang efektif dan efisien (Mahardika, 2020). Selain itu, kepala satdik harus mengimplementasikan tujuh peran kepala satdik (Amaliyah, 2006). Ketujuh peran sentral kepala satdik sebagai berikut. *Pertama*, kepala satdik berperan menjadi educator. *Kedua*, kepala satdik berperan menjadi manejer. *Ketiga*, kepala satdik berperan menjadi supervisor. *Keempat*, kepala satdik berperan menjadi penatausahaan administrasi. *Kelima*, kepala satdik berperan menjadi *leadership*. *Keenam*, kepala satdik berperan menjadi produktifitas iklim kerja. *Ketujuh*, kepala satdik berperan wirausahawan.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, interview/wawancara, dan dokumentasi yang dilaksanakan di SMAN 1 Anjongan. Pendekatan deskriptif-kualitatif bertujuan menganalisis, dan mengelola data secara fenomenologis yang pada dasarnya pengamatan objek dalam realita keseharian dalam keadaan yang semestinya melalui komunikasi, kolaborasi, interview, memaknai karakteristik yang berkaitan dengan konsentrasi dalam penelitian (Moleong, 2021).

SMAN 1 Anjongan beralamatkan di Jalan Raya Anjongan km 62, Moton Tinggi, Kecamatan Anjongan, Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat. SMAN 1 Anjongan ditetapkan sebagai penelitian dikarenakan merupakan afiliasi peneliti sehingga memudahkan dalam menganalisis data dan memperoleh informasi. Selain itu, SMAN 1 Anjongan merupakan satu-satunya sekolah negeri di Kecamatan Anjongan, Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian di SMAN 1 Anjongan dimulai dengan pelaksanaan observasi mula dengan tujuan sebagi informasi mula untuk mendeteksi kejadian-kejaian yang dialami oleh tenga kependidikan. Observasi mula diselenggarakan pada pada 1 s.d. 19 September 2024 dengan berkomunikasi dan kolaborasi dengan kepsek, wakasek, pendik, dan tendik SMAN 1 Anjongan.

Data dan sumber data penelitian ini terdiri dari atas data skunder dan data primer yang dilakukan di SMAN 1 Anjongan. Data tersebut didapati dengan langsung dari sumbernya, kemudian diobservasi, dan didata dalam bentuk tertulis oleh peneliti untuk mulanya didefinisikan sebagai data primer, sedangkan perolehan pendataan secara tak langsung didefinisikan sebagai data sekunder (Marzuki, 2017). Oleh karena itu, data primer dalam penelitian ini didapati dengan pengamatan dan interview dengan kepala SMAN 1 Anjongan dan tenaga pendidik (TAS) yang dilaksanakan pada 20 hingga 30 September 2024 dilakukan 3 kali. Informan berjumlah 7 orang dengan rincian berikut.

| No. | Objek Penelitia        | Total   |
|-----|------------------------|---------|
| 1.  | Kepala SMAN 1 Anjongan | 1 Orang |

|    |                     |         |
|----|---------------------|---------|
| 2. | Tenaga Kependidikan | 6 Orang |
|    | JUMLAH              | 7 Orang |

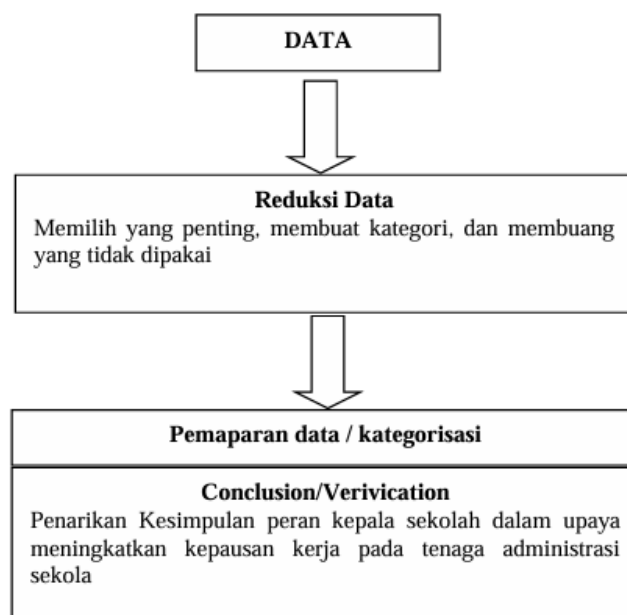
Penetapan informan didasarkan kriteria seperti informan harus intensif, informan aktif, informan bersedia memberikan informasi kapan pun, penyampaian informasi valid dari informan (Moleong, 2021). Adapun data sekunder adalah hasil dokumentasi yang telah dianalisis dan ditulis bersumber dari tempat penelitian yakni SMAN 1 Anjongan seperti data profil, struktur, data Anjab pendik dan tendik, data rombel, jumlah murid, sarpras, agenda KBM, dan sebagainya.

**Tabel 3.3.1**  
**Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Terkait Kepuasan Kerja**

| Indikator       |   |
|-----------------|---|
| <b>Kepuasan</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan tersebut                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Merasa nyaman melaksanakan pekerjaan</li> <li>b. Pekerjaan sesuai kemampuan dan minat</li> <li>c. Memiliki kebebasan setiap melaksanakan pekerjaan</li> <li>d. Mendapat timbal balik dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ol> </li> <li>2. Financial/Gaji                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah penghasilan sesuai dengan harapan</li> <li>b. Mendapatkan kenaikan gaji secara berkala</li> <li>c. Mendapat reward setelah melaksanakan tugas</li> </ol> </li> <li>3. Rekan Kerja</li> </ol> |

|              |  |
|--------------|--|
| <b>Kerja</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Saling membantu dalam pemecahan masalah</li> <li>b. Tidak adanya konflik dalam keseharian</li> <li>c. Memiliki rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>d. Bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab</li> <li>4. Atasan                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penyampaian saran dengan menggunakan bahasa yang halus</li> <li>b. Memiliki pimpinan yang mudah berinteraksi</li> <li>c. Pimpinan memberikan nilai sesuai dengan kinerja</li> <li>d. Pimpinan suka mendikte tugas guru</li> <li>e. Pimpinan tidak memberi kebebasan dalam berpendapat</li> </ol> </li> <li>5. Promosi                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mendapat kesempatan untuk kenaikan pangkat</li> <li>b. Mendapat kesempatan untuk menjadi salah satu kepanitian dalam sebuah kegiatan</li> <li>c. Mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan</li> </ol> </li> <li>6. Lingkungan Kerja</li> </ol> |
|--------------|--|

**Gambar 3.1 Diagram Teknik Analisis Data**



## **HASIL DAN PEMBAHASAAN**

### **Profil Keadaan Tempat Penelitian**

Gambaran umum profil SMAN 1 Anjongan, Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat, sebagai berikut.

1. Nama sekolah : SMAN 1 Anjongan

2. NPSN : 30107803
3. Alamat : Jalan Raya Anjongan KM 62
4. Desa : Anjungan Melancar
5. Kecamatan : Anjongan
6. Kabupaten : Mempawah
7. Provinsi : Kalimantan Barat
8. Kode Pos : 78354
9. Pos-el : [smananjongan@gmail.com](mailto:smananjongan@gmail.com),
10. Laman : sman1anjongan.sch.id
11. Akreditasi : A
12. Nama Kepsek : Ajerin Karim, S.Pd.
13. Jumlah rombel : 18 rombel
14. Jumlah guru : 40 Orang
15. Jumlah tendik : 6 Orang
16. Tahun Didirikan : 2008
17. Luas Tanah : 1500 m
18. Status Kepemilikan : Pemprov. Kalimantan Barat
19. Daya Listrik : 23.000 V
20. Kantin sekolah : 6 kantin
21. Tempat ibadah : 1 Musolah

#### **Visi dan Misi SMAN 1 Anjongan**

Adapun visi SMAN 1 Anjongan sebagai berikut ini. SMA Negeri 1 Anjongan memiliki visi “Terwujudnya insan cendekia yang relegius, berkarakter, berprestasi, dan terampil dengan wawasan global.” Visi tersebut berjalan seiring dengan pendidikan karakter dan profil pelajar pancasila yang mempunyai karakteristik. Pertama, beriman, bertaqwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia. Kedua, berkebinekaan global. Ketiga, bergotong royong. Keempat, kreatif. Kelima, bernalar kritis. Keenam, mandiri.

Visi SMAN 1 Anjonga diwujudkan melalui misi sebagai berikut.

1. Meningkatkan iman dan takwa kepada Tuhan YME melalui kegiatan atau program yang dilaksanakan sekolah maupun luar sekolah.
2. Menumbuhkembangkan semangat dalam menjalankan ajaran agama dan nilai-nilai keagamaan sesuai dengan keyakinan yang dianut.
3. Mengajarkan dan membudayakan jiwa cinta tanah air, perilaku jujur, gotong royong/ kerja sama, tanggung jawab, dan saling menghormati perbedaan.
4. Mewujudkan pembiasaan sikap terpuji peserta didik melalui kegiatan pengembangan diri yang bersifat rutin, spontan dan keteladanan dengan menekankan pada perilaku berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur;
5. Meningkatkan budaya bersih dan ramah lingkungan, serta mewujudkan budaya 7S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, Salaman, Senang)
6. Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dengan menerapkan metode pembelajaran berbasis kecakapan abad 21 untuk mengembangkan kemampuan berfikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif (4C) dengan berbasis pada teknologi informasi dan komunikasi (ICT).
7. Mengembangkan dan memacu kegiatan intra kurikuler, ekstra kurikuler dan ko kurikuler bidang akademik dan non akademik yang berkualitas dalam mendorong siswa agar dapat berprestasi dan menjuarai berbagai bidang lomba.

8. Melaksanakan pembinaan siswa melalui kegiatan pengembangan diri yang bersifat rutin, spontan, dan keteladanan dengan menekankan pada perilaku berahlak mulia dan berbudi pekerti luhur dengan wawasan global.
9. Meningkatkan manajemen partisipatif untuk mewujudkan komitmen dan loyalitas yang tinggi bagi seluruh warga sekolah terhadap tugas pokok dan fungsinya.

### **Deskripsi dan Analisis Data**

#### **Karakteristik Kepuasan Kerja di SMAN 1 Anjongan**

Dalam penelitian yang dilaksanakan di SMAN 1 Anjongan ini, digunakanlah data kualitatif, kemudian data dianalisis yang bersumber dari data hasil wawancara. Metode wawancara digunakan sebagai metode utama dengan tujuan memperoleh informasi yang objektif yang kemudian dijadikan sebagai data fakta. Selain itu, untuk menunjang kelengkapan data digunakan pula metode observasi lewat studi dokumenter. Dalam menganalisis data digunakanlah reduksi data, penyajian data hingga simpulan. Dalam mendeteksi peningkatan kepuasan kerja di SMAN 1 Anjongan titik fokus penelitian menggunakan lima karakteristik indikator versi (Badani, 2017). Kelima indikator meliputi. *Pertama*, pekerjaan itu sendiri. *Kedua*, finansial gaji. *Ketiga*, rekan kerja. *Keempat*, atasan. *Kelima*, lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di SMAN 1 Anjongan dipaparkan sebagai berikut. Berdasarkan karakteristik kepuasan kerja yang terdapat di SMAN 1 Anjongan melalui wawancara ditinjau dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dideteksi bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan di SMAN 1 Anjongan dengan penerapan kehumanisan tanpa adanya intimidasi atau tekanan namun tetap bermuara pada tupoksi utama semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan yang ditargetkan maka kepala satdik memberikan kelonggaran mana yang akan diprioritaskan pekerjaan terlebih dahulu dan kepala satdik memberikan penghargaan dengan nilai di SKP sesuai ekspektasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap keenam tendik di SMAN 1 Anjongan ditinjau dari karakteristik indikator finansial atau gaji disimpulkan bahwa dengan jumlah enam orang belum sepenuhnya mampu memberikan layanan dengan jumlah siswa 621 orang. Namun, karena tendik yang berstatus ASN hanya 2 dari 6 orang sehingga beban kinerja yang diamanatkan belum sesuai dan juga tidak sesuai dengan background pendidikan asalnya. Gaji yang sering terlambat dan pendapat honorarium belum sebanding antara kebutuhan dan pendapatannya sehingga memengaruhi profesionalisme kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap keenam tendik di SMAN 1 Anjongan ditinjau dari karakteristik indikator rekan sejawat selaku rekan kerjanya disimpulkan bahwa tendik berstatus non-ASN belum optimal dalam melaksanakan tupoksinya dan tidak selalu berkordinasi dengan kepala satdik sebelum melaksanakan kerjanya. Problematika yang muncul ialah terkait jaringan internet yang belum memadai sehingga operator sekolah selalu terlambat dalam sinkronisasi dapodik sehingga dana BOSP dan tunjangan profesi guru sering terlambat dalam pencairannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap keenam tendik di SMAN 1 Anjongan ditinjau dari karakteristik indikator atasan/kepemimpinan disimpulkan bahwa kepala SMAN 1 Anjongan dalam memberikan intruksi suatu pekerjaan

berkomunikasi dengan santun dan mengayomi dan memberikan dispensasi keleluasaan waktu dan memberikan bantuan jika terdapat hambatan atau problem.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap keenam tendik di SMAN 1 Anjongan ditinjau dari karakteristik indikator lingkungan kerja disimpulkan bahwa kenaikan jenjang golongan hanya diperuntukan bagi tendik berasal dari ASN, sedangkan yang berasal dari tendik honorer Non-ASN setiap akhir priode semester dilakukan penilaian kinerja melalui PMM sebaga bahan monitoring dan evaluasi untuk perpanjangan masa kerja tenag honorer di SMAN 1 Anjongan. Tiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik ASN, maupun NON-ASN pada setiap kegiatan sekolah seperti IHT, asesmen sumatif akhir, sumatif semester, ANBK, dan kegiatan PHBS dilibatkan sebagai kepanitiaan. Selain itu, kepala SMAN 1 Anjongan sering mengusulkan ke Dinas Pendidikan, dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat melalui forum Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) SMA Kabupaten Mempawah agar setiap ada pelatihan agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik honorer maupun ASN tanpa dibeda-dekan diupayakan diikutsertakan dalam pelatihan sebagai peningkatan kompetensi pedagogik atau penatausahaan demi kemajuan bersama Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul sesuai dengan visi dan misi SMAN 1 Anjongan.

Suasana lingkungan dan ruangan kerja tenaga kependidikan yang belum representatif, misalnya atap yang bocor, plafon yang rusak, suhu yang panas, dan sarana computer yang belum memadai. Akan tetapi, karena rasa persaudaraan dan kekeluargaan antar rekan sejawat yang harmonis maka menimbulkan suana hati yang nyaman dan damai serta semangat bekerja.

### **Hambatan dan Solusi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan disimpulkan bahwa pemecahan masalah dalam mengatasi hambatan-hambatan yang diperoleh oleh Kepala SMAN 1 Anjongan dalam manajemen berbasis sekolah di SMAN 1 Anjongan sebagai berikut. *Pertama*, masalah finansial kesejahteraan tenaga kependidikan Non-ASN yang masih belum mencukupi honorinya yakni dengan melaksanakan rapat dengan TIM BOSP untuk menaikan honorarium dan tunjangan tenaga kependidikan yang belum sesuai. *Kedua*, masalh tenaga kependidikan yang masih sangat kurang yang hanya berjumlah 6 orang. Kepala SMAN 1 Anjongan harus merekrud tenaga kependidikan yang masih kurnag tersebut dapat bersumber dari masyarakat dan alumni dengan kualifikasi minimal SMA/SMK/MA atau bahkan lulusan perguruan tinggi. Dalam merekrut tenaga kependidikan tentu dengan memperhatikan kemampuan dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM-nya)

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SMAN 1 Anjongan, Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat dalam hal peran dan level kepemimpinan kepala SMAN 1 Anjongan dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan di SMAN 1 Anjongan tahun Pelajaran 2024/2025 disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan upaya yang direalisasikan kepala SMAN 1 Anjongan dalam meningkatkan kepuasan kerja ditinjau dari karakteristik lima indikator. Kelima karakteristik indikator tersebut antara lain dari *job deskripsi* itu sendiri,

honorarium/insentif/tunjangan, mitra kerja, peluang promosi, dan budaya kerja bagi peningkatan kepuasan kerja diperoleh kategori cukup baik.

2. Hambatan-hambatan meliputi jumlah tendik PNS/ASN sangat sedikit dan kualifikasi pendidikan tendik belum sesuai sehingga memengaruhi profesionalisme dan tingkat kepuasan kerja.
3. Alternatif penganggulan hambatan sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja ditinjau dari pemenuhan finansialnya yakni dengan menambah anggaran honorarium melalui BOSP dalam rapat TIM BOSP SMAN 1 Anjongan dan pemenuhan jumlah tendik yang sedikit dan kualifikasi akademiknya yaitu dengan merekrut para alumni berkualifikasi di bidang administrasi pendidikan. Selain itu, melaksanakan kegiatan IHT atau diklat-diklat peningkatan kompetensi para tendik baik dalam maupun luar sekolah.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dikemukakanlah saran. Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kepala SMAN 1 Anjongan dan seluruh tenaga pendidik dan tendik harus senantiasa memberikan teladan dalam hal kepemimpinan yang berdampak bagi kepuasan kerja dan menjadi kebanggaan urid.
2. Kepala SMAN 1 Anjongan dan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan harus dapat berkolaborasi bersma antar pelbagai pihak baik dengan komite sekolah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat, dewan pendidikan, masyarakat, dan pemerhati pendidikan khususnya di Kabupaten Mempawah.
3. Kepala SMAN 1 Anjongan harus memperhatikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal kesejahteraan pemberian tambahan penghasilan dengan melibatkan sebagai kepanitiaan atau tim satdik yang dianggarkan melalui dana PBP. Dengan kesejahteraan yang Makmur, progress kinerja pendidik dan tenaga kependidikan akan meningkat ekspektasi capaian kerjanya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak memperhatikan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan maka kepuasan kerja dan progress kinerja para pegawai atau guru akan semakin memburuk pula bahkan tidak akan mencapai ekspektasi yang telah ditargetkan.
4. Pendidik dan tenaga kependidikan juga mesti meningkatkan kerjanya jika kesejahteraan finansialnya telah dipenuhi. Di mana aja hak yang dipenuhi maka di situlah ada kewajiban yang harus ditunaikan dengan hati yang gembira, semangat, jujur, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
5. Level kepemimpinan Kepala SMAN 1 Anjongan harus terus ditingkatkan. Jika hari ini mencapai level predikat kedua maka esok harus mencapai level ketiga, keempat, atau level kelima jika memungkinkan.

## REFERENSI

- Amaliyah, Khakiki. (2006). *PENDAPAT GURU TENTANG PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER DALAM*. 06(03).
- AMBRITA, ALBEN. (2016). *Manajemen sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.
- B. M. Bass & Avolio, B. J. (2014). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. New York: Sage Publications.
- Badani, M. (2017). The Impact of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Human Resource and Management*, 5(3),

45-58.

- Blanchard, P. Hersey &. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Prentice: Prentice Hall.
- Dewantara, Ki Hajar. (2013). *Karya Ki Hajar Dewantara Bagian Pertama*. Yogyakarta: Pendidikan Majelis Luhur Taman Siswa.
- Dewey, Johon. (1916). *Democracy and Education*. New York: Macmillan.
- Freire, Paulo. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum.
- Hartini, Ramaditya, Muhammad, Irwansyah, Rudy, Putri, Debi Eka, Ramadhani, Indi, Wijiharta, Bairizki, Ahmad, Firmadani, Fifit, Febrianty, Suandi, Julius, Andre, Pangarso, Astadi, Satriawan, Dewa Gede, Indiyati, Dian, Sudarmanto, Eko, Panjaitan, Roymon, Lestari, Ambar Sri, & Farida, Nurul. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Hasibuan, Melayu S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Jakarta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Asesmen Nasional untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Kemdikbud.
- Mahananingtyas, Elsinora, Lesnussa, Ariantjie, & Nussy, Hasan. (2021). Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Inpres 19 Ambon. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan*, 9(1), 11–26.  
<https://doi.org/10.30598/pedagogikavol9issue1page11-26>
- Mahardika, Farah. (2020). *CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI HONORER PPPPTK BBL MEDAN SKRIPSI Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area OLEH: FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN*.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Maxwell, John. (2012). *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. New York: Center Street.
- Moleong, Lexy J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Adji Suradji. (2016). *Perilaku Organisasi*. Retrieved from <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Northouse, P. G. (2016). *No Title*. New York: Leadership: Theory and Practice (7th ed.).
- Permendiknas Nomor 24. (2008). *Permendiknas No 24 tahun 2024*.
- Syam, R. (2021). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Gramedia.
- Tilar, H. A. R. (2022). *Pedagogik Teoretis untuk Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Vygotsky, Lev. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Amerika: Harvard University Press.
- Yulk, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed)*. Jakarta: Person.