

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* (kearifan lokal) dan budaya sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif (Wibowo, 2020). Kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan budaya sekolah dapat memperkuat hubungan antara kepala sekolah, guru, dan siswa, sehingga memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kepuasan kerja guru menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang terbaik (Robbins dan Judge, 2017).

Selaras dengan uraian di atas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Namun dalam kenyataannya di lapangan terjadi kesenjangan tingkat kepuasan kerja guru SMP di Kabupaten Pati ada yang sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas dan tidak puas. Faktor ketidakpuasan disebabkan oleh beberapa hal antara lain: (1) perbedaan status kepegawaian antara guru PNS, PPPK, dan honorer sering kali memengaruhi kesejahteraan, beban kerja, dan pengakuan yang diterima. Guru PNS cenderung merasa lebih dihargai karena memiliki kepastian karier, gaji stabil, dan tunjangan yang jelas, sedangkan guru PPPK dan honorer menghadapi ketidakpastian, seperti gaji rendah, minim tunjangan, dan perlakuan yang kurang setara. Ketidakadilan ini, ditambah dengan akses terbatas terhadap pelatihan profesional, peluang karier, dan beban kerja yang tidak merata, dapat menurunkan motivasi serta menciptakan kesenjangan yang mempengaruhi harmoni dan efektivitas lingkungan sekolah jika tidak dikelola dengan baik: (2) beban kerja yang berat; (3) kurangnya dukungan dari kepala sekolah; (3) minimnya fasilitas pendukung; (4) ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam tugas yang dijalani (Herdiansyah, 2020).

Keadaan serupa juga dialami oleh para guru SMP Negeri di Kecamatan Pati. Berdasarkan hasil survei awal tahun 2024, ketidakpuasan guru dipengaruhi oleh perbedaan status kepegawaian. Data kepegawaian menunjukkan bahwa dari total 457 guru SMP Negeri di Kecamatan Pati, terdapat 233 orang (51%) berstatus PNS, 91 orang (20%) berstatus PPPK, 27 orang (6%) berstatus GTT, 76 orang (17%) PTT, dan 30 orang (7%) THL. Hal ini mengindikasikan bahwa 51% guru telah berstatus PNS, sementara 49% lainnya belum, yang berdampak pada kesejahteraan, pengembangan karier, dan status sosialnya, serta mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk mengatasi masalah ini, salah satunya dengan mengimplementasikan kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis *local wisdom*.

Kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* dapat dijadikan sebagai solusi untuk meningkatkan rendahnya kepuasan guru SMP di Kecamatan Pati, karena memiliki keunggulan baik dari segi teoritis dan praktis.

Keunggulan teoretis dari kepemimpinan berbasis *local wisdom* mulai dari pengertian, karakteristik, nilai-nilai filosofisnya dan kelebihanannya. *Local wisdom* dikenal dengan istilah kearifan lokal atau *local knowledge*, *local genius* (Robinson, 2017:285). *Local wisdom* dimaknai sebagai hasil dari akal budi, perasaan yang dalam, karakter, perilaku, dan petunjuk untuk kemuliaan manusia (Ratana dan Henschke, 2015:45), pengetahuan yang ditemukan atau diperoleh oleh masyarakat lokal melalui akumulasi pengalaman dalam ujian dan terintegrasi dengan pemahaman tentang alam dan budaya sekitar (Imbroscio, Williamson, Alperovitz, 2013) mencakup nilai-nilai, norma, dan tradisi yang diwariskan secara turun-temurun dalam masyarakat setempat (Sibrani, 2017:17). Karakteristik kepemimpinan berbasis *local wisdom*, menurut Wibowo (2016:50) mengintegrasikan nilai budaya seperti gotong royong, musyawarah, dan pemahaman tradisi, dengan mengutamakan inklusivitas, kebersamaan, adaptasi terhadap kebutuhan lokal, serta modal sosial dimanfaatkan untuk pengembangan potensi masyarakat, dengan landasan etika dan moral, menjaga harmoni manusia dan lingkungan, serta menciptakan solusi yang adil dan berkelanjutan. Nilai-nilai yang dikembangkan dalam kepemimpinan *local wisdom*, menurut

Koentjaraningrat (2019) Gotong royong, musyawarah untuk mufakat, dan kekeluargaan mencerminkan semangat kerja sama dan hubungan harmonis dalam masyarakat. Keselarasan dengan alam dan spiritualitas menekankan pentingnya menjaga harmoni antara manusia, lingkungan, dan nilai-nilai religius. Adat dan tradisi serta toleransi menunjukkan penghormatan terhadap identitas budaya dan keberagaman. Kejujuran, amanah, kesederhanaan, dan keseimbangan sosial menegaskan integritas, tanggung jawab, serta keadilan dalam kehidupan bermasyarakat. Kelebihan kepemimpinan berbasis *local wisdom*, menurut Haryadi, Uminingsih, dan Nugroho (2023:97) yaitu memberikan karakter yang terpuji tidak mengubah janji, tidak mementingkan diri atau kelompok, memberikan keteladanan kehidupan yang beriman dan bertakwa yaitu kehidupan yang dilandasi oleh pemahaman penghayatan dan pengamalan ajaran agama yang dianut secara konsisten dan konsekuen bekal kejelasan intelektual emosional dan spiritual yang komprehensif.

Keunggulan praktis dari kepemimpinan berbasis *local wisdom* didasari dari beberapa hasil penelitian, seperti: Gumati (2023:95) hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dengan mengintegrasikan nilai agama, kearifan lokal, dan kolaborasi antara pemangku kepentingan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan dan membentuk karakter religius siswa. Harsoyo, Wigati, dan Astusi (2017:413) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Asta Brata, Sitem Among, dan Sastra Gendhing memiliki relevansi tinggi dalam mendukung profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam pengembangan kompetensi kepribadian, sosial, dan manajerial. Di samping itu, figur inspiratif seperti Ki Hadjar Dewantara, yang terkenal dengan kontribusinya di bidang pendidikan, serta Sultan Agung Hanyakrakusuma, yang dikenal atas kepemimpinan heroiknya dan kontribusinya dalam sastra serta budaya, memberikan teladan penting dalam menerapkan nilai-nilai lokal pada praktik kepemimpinan kepala sekolah.

Berpijak pada keunggulan teoritis dan praktis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berbasis kearifan lokal memainkan peran yang

krusial dalam menginternalisasi nilai-nilai positif yang dapat meningkatkan kompetensi guru di sekolah.

Salah satu model kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang penting untuk dikembangkan di Kabupaten Pati adalah kepemimpinan dengan filosofi Pati Bumi Mina Tani. Filosofi ini, menurut Sulasmono (2016), berakar pada budaya Jawa yang menekankan pentingnya hubungan yang harmonis antara manusia, alam, dan lingkungan. Pendekatan ini menekankan kepedulian terhadap lingkungan, keseimbangan antara aspek akademik dan kebutuhan emosional siswa, serta penguatan kolaborasi dan gotong royong. Kepala sekolah diharapkan untuk mengimplementasikan dan menghargai nilai-nilai kearifan lokal serta memprioritaskan pengembangan karakter, seperti ketekunan, kejujuran, dan empati, melalui teladan dan sikap kepemimpinan. Secara keseluruhan, filosofi kepemimpinan ini bertujuan untuk menciptakan suasana pendidikan yang holistik, seimbang, dan berkelanjutan, dengan kepala sekolah yang bijaksana dan peduli demi kesejahteraan seluruh komunitas sekolah. Penerapan filosofi Pati Bumi Mina Tani dalam kepemimpinan di sekolah dapat dilihat melalui kebijakan yang mengatur pemakaian pakaian adat Pati pada hari Kamis minggu pertama, serta pakaian batik Bumi Mina Tani pada hari Selasa dan Kamis minggu ketiga dan keempat. Kebijakan ini merupakan wujud implementasi kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang tercermin dalam aturan pemakaian pakaian adat Pati dan batik Bumi Mina Tani.

Kepemimpinan kepala sekolah berbasis kearifan lokal akan lebih efektif jika didukung budaya sekolah yang kondusif, karena budaya ini berperan dalam menciptakan harmoni kerja dan meningkatkan kepuasan serta komitmen guru terhadap pengembangan pendidikan.

Budaya sekolah dijadikan sebagai solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, karena memiliki keunggulan teoretis dan praktis. Keunggulan teoretis terletak pada pengertian, tujuan, fungsi, prinsip, dan nilai-nilai yang dikembangkan. Pengertian budaya sekolah, dimaknai Schein (2010) mencakup nilai, norma, tradisi, dan kebiasaan yang berkembang di lingkungan sekolah, yang membentuk sikap dan perilaku seluruh anggotanya serta menciptakan atmosfer

yang mendukung pembelajaran dan interaksi sosial untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan budaya sekolah, menurut Ramly (2010:7) pengembangan, perbaikan, dan penyaringan potensi peserta didik bertujuan untuk membentuk pribadi yang berperilaku baik, memperkuat peran pendidikan dalam meningkatkan martabat, serta menjaga nilai-nilai budaya bangsa dengan menyaring pengaruh budaya asing yang tidak sesuai. Fungsi budaya sekolah, menurut Schein (2020) menciptakan atmosfer yang mendukung pembelajaran, di mana interaksi antara siswa, guru, dan staf menciptakan iklim sosial yang memperkuat tujuan pendidikan. Prinsip-prinsip budaya sekolah, menurut Ramly (2015:11) berkelanjutan, diintegrasikan dengan mata pelajaran, proses dilaksanakan secara aktif dan konsekuen. Schein (2020) prinsip-prinsip budaya sekolah meliputi nilai-nilai bersama yang mendasari tujuan pendidikan, partisipasi aktif semua anggota sekolah, serta keterbukaan dalam komunikasi. Nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah, menurut Ramly (2015:9) terdapat sejumlah nilai penting yang perlu dimiliki, antara lain: religious, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif mandiri demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat atau komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan sosial, tanggung jawab.

Keunggulan praktis dari budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru didasari dari beberapa hasil penelitian seperti, Wahdati (2019:139) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin baik budaya sekolah, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja para guru, dan sebaliknya. Di samping itu, kesejahteraan guru juga memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik kesejahteraan yang mereka peroleh, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru-guru tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Prasetya dan Sulasmi (2023:70) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja, dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,63, yang mengindikasikan bahwa budaya sekolah mempengaruhi motivasi kerja sebesar 63%. Setiap peningkatan nilai budaya sekolah akan diikuti oleh peningkatan

motivasi kerja sebesar 2,367 poin, seperti yang terlihat dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 59,448 + 2,367X_1$.

Berdasarkan latar belakang diatas, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berbasis local wisdom dan budaya sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja guru. Budaya sekolah yang harmonis dan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai lokal dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan komitmen guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menjadikan topik, **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis *Local Wisdom* dan Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Penerapan filosofi dan prinsip kearifan lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah diyakini dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan guru, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah.
2. Budaya sekolah berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Nilai dan tradisi yang ada dapat memengaruhi persepsi guru terhadap hubungan antar rekan, siswa, manajemen, dan lingkungan kerja.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berbasis local wisdom dan budaya sekolah diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Sinergi kedua faktor ini berpotensi meningkatkan motivasi, kinerja guru, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pati?

2. Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pati?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Berpijak dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pati.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pati.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan kepala sekolah berbasis kearifan lokal, budaya sekolah, dan kepuasan kerja guru di tingkat SMP, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan konsep kepemimpinan pendidikan yang efektif, relevan, dan kontekstual dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, terutama:

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga dalam merumusan

kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom*, budaya sekolah, dan kepuasan kerja guru.

2. Sekolah: penelitian ini menjadi referensi penting bagi sekolah dalam pengelolaan kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom*, budaya sekolah serta kepuasan kerja guru.
3. Guru: hasil penelitian ini diharapkan membantu guru memahami peran kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* dan budaya sekolah, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja guru.
4. Peneliti: hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* dan budaya sekolah.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari guru-guru SMP Negeri di Kabupaten Pati Kecamatan Pati yang tersebar di delapan sekolah, yakni: SMP Negeri 1-8 Pati yang berjumlah 457 orang dengan rincian 233 orang PNS, 91 orang PPPK, 27 orang GTT, 76 orang PTT, dan 30 orang Tenaga Harian Lepas (THL).

1.6.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah fokus utama yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, bertujuan untuk memperoleh data, jawaban, atau solusi terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:41), objek penelitian didefinisikan sebagai sasaran ilmiah untuk memperoleh data yang objektif, valid, dan reliabel terkait dengan variabel tertentu. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti meliputi kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom*, budaya sekolah, dan kepuasan kerja guru.

1.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1.7.1 Variabel Penelitian

Arikunto (2013:161) mendefinisikan variabel penelitian sebagai objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah:

1.7.1.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* (X_1) dan budaya sekolah (X_2).

1.7.1.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikatnya adalah kepuasan kerja guru (Y).

1.7.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, diantaranya adalah (1) kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom*; (2) budaya sekolah; (3) kepuasan kerja guru.

Agar memperoleh gambaran secara jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka diberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berbasis *local wisdom* (X_1)

Definisi operasional dari kepemimpinan kepala sekolah berbasis *local wisdom* yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah dengan mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal, termasuk norma, tradisi, budaya, dan nilai-nilai komunitas setempat. Kepemimpinan ini bertujuan membangun lingkungan pendidikan yang inklusif, harmonis, dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Pengukurannya dapat dilakukan melalui indikator seperti penerapan nilai gotong royong, musyawarah untuk mufakat, penghormatan terhadap budaya lokal, serta pendekatan yang memperkuat harmoni antara warga sekolah dan komunitas sekitar.

2. Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan kumpulan nilai, norma, tradisi, kebiasaan, dan praktik yang diterapkan oleh warga sekolah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung. Budaya ini mencakup aspek seperti hubungan interpersonal yang harmonis, komitmen terhadap visi dan misi

sekolah, serta penerapan etika kerja yang mendukung proses pembelajaran. Pengukuran budaya sekolah dapat dilakukan melalui indikator seperti kepemimpinan yang inklusif, kolaborasi antarwarga sekolah, penguatan identitas sekolah, serta pelaksanaan aktivitas yang mencerminkan nilai-nilai positif dan mendukung tujuan pendidikan.

3. Kepuasan Kerja Guru

Definisi operasional kepuasan kerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat kenyamanan, kepuasan, dan kebahagiaan yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya di sekolah. Kepuasan kerja guru diukur melalui indikator seperti hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan, penghargaan terhadap kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, keterpenuhan kebutuhan profesional dan pribadi, serta persepsi terhadap kesempatan pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja ini dapat dievaluasi menggunakan skala atau instrumen survei yang mengukur aspek-aspek motivasi kerja, dukungan institusional, dan kesejahteraan emosional guru.

Berpijak dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud definisi operasional dari konsep kepemimpinan kepala sekolah berbasis local wisdom, budaya sekolah, dan kepuasan kerja guru adalah keterkaitan yang saling mendukung antara kemampuan kepala sekolah dalam mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal, penerapan budaya sekolah yang kondusif, serta tingkat kenyamanan dan kebahagiaan guru dalam bekerja. Kepemimpinan berbasis kearifan lokal mencakup penerapan nilai gotong royong, musyawarah, dan harmoni budaya. Budaya sekolah berfungsi sebagai kerangka nilai dan norma yang mendorong kolaborasi dan etika kerja yang positif. Kepuasan kerja guru, sebagai hasil dari kedua faktor tersebut, tercermin dalam hubungan interpersonal yang baik, penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Ketiga konsep ini bersama-sama memengaruhi kualitas proses pendidikan di sekolah.