

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara kepulauan memiliki ribuan wilayah pesisir yang tersebar di berbagai provinsi, termasuk di Kecamatan Huamual, Kabupaten Seram Bagian Barat, Maluku. Wilayah pesisir seperti Huamual memiliki kondisi geografis yang cukup menantang berupa akses jalan terbatas, transportasi laut yang tidak selalu stabil, serta sarana dan prasarana pendidikan yang jauh tertinggal dibandingkan dengan daerah perkotaan. Masyarakat di daerah pesisir umumnya menggantungkan hidup dari sektor perikanan, pertanian, dan hasil laut. Secara sosio-ekonomi, daerah ini sering dikategorikan sebagai wilayah dengan pendapatan rendah dan keterbatasan akses terhadap layanan dasar, termasuk pendidikan.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan di daerah terpencil seperti Huamual menjadi aspek yang sangat penting namun kerap terabaikan. MSDM dalam pendidikan mencakup serangkaian proses seperti perencanaan kebutuhan guru, seleksi dan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi.² Ketika manajemen SDM dijalankan secara profesional, maka guru akan merasa dihargai, dimotivasi, dan didukung untuk terus berkembang. Hal ini akan berpengaruh langsung

¹ Yunita Amraeni. and M. Nirwan, *Sosial Budaya Kesehatan Dan Lingkungan Masyarakat Pesisir Dan Tambang* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021).

² Muhammad Fakhri HS. Kasful Anwar US. and Shalahudin, "Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan", *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no.1 (2024): 207-217.

terhadap tingkat kepuasan kerja guru yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Pengembangan MSDM pendidikan menjadi kunci untuk menjamin kualitas dan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, seminar, studi lanjut, dan mentoring. Dengan pengembangan yang tepat, MSDM pendidikan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuannya, sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman.³ Manajemen SDM yang efektif dalam pendidikan melibatkan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi guru. Pendidikan yang berkualitas sangat penting dalam meningkatkan MSDM yang handal. Rendahnya kualitas pendidikan dapat menyebabkan krisis MSDM yang kompeten, yang berdampak pada berbagai sektor, termasuk ekonomi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan yang berkualitas dan pengembangan MSDM menjadi sangat penting untuk menciptakan karyawan yang kompeten dan siap bersaing di tingkat global.⁴

Menarik untuk mengaitkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip ketauhidan yang terkandung dalam Al-Qur'an. Dalam hal ini, Q.S. Al-Baqarah ayat 30 menjadi salah satu dasar teologis yang relevan :

³ Muh Ibnu Sholeh, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia", *Indonesia Islamic Education Journal* 2, no. 1 (2023): 1-19.

⁴ Hilmy Razan. Moch Rizki. and Imam Sentot Wahjono, "Peran Pendidikan Teknologi Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten Di Sektor Industri", *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)* 5, no. 2 (2025): 137-148.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ
الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿ۚ۝۳۰﴾

Terjemahannya: “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁵

Salah satu penafsir yang banyak mengulas ayat ini adalah Imam Al-Thabari dalam *Jami' al-Bayan fi Ta'wil Ay al-Qur'an*. Menurut Al-Thabari, makna “khalifah” dalam ayat ini merujuk pada manusia yang diberi tanggung jawab sebagai wakil Allah di bumi, yakni menjalankan amanah untuk mengelola dan memakmurkan bumi sesuai dengan nilai-nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab.⁶ Al-Thabari juga menjelaskan bahwa Allah memilih manusia sebagai khalifah bukan karena kesempurnaannya, melainkan karena potensi akal, ilmu, dan kebebasan memilih yang memungkinkan manusia menegakkan keadilan dan amanah di bumi.

Penafsiran ini sangat relevan ketika dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam dunia pendidikan. Guru sebagai bagian dari khalifah di bumi memiliki peran strategis dalam membangun peradaban dan mencerdaskan kehidupan bangsa, terutama dalam konteks daerah terpencil seperti SMP Negeri 17 Huamual. Pengelolaan guru sebagai MSDM pendidikan harus mencerminkan penghormatan terhadap tugas kekhalifahan tersebut, yang berarti setiap guru perlu diperlakukan dengan adil, diberikan ruang pengembangan, serta

⁵ QS. Al-Baqarah: 30.

⁶ Muhammad Bin Jarir Al-Thabari, *Jami' al-Bayan fi Ta'wil Ay al-Qur'an* (Jilid 1) (Kairo: Dar al-Ma'arif, 2001).

difasilitasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Kemudian, ayat ini menekankan bahwa pengetahuan dan potensi manusia menjadi alasan utama Allah menentukannya sebagai khalifah, yang artinya pengelolaan SDM pendidikan tidak boleh hanya mempertimbangkan aspek administratif, tetapi juga harus memperhatikan potensi intelektual, spiritual, dan moral guru.

Pengelola organisasi akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Para pakar manajemen mengatakan bahwa untuk dapat berkembang dan berjaya, sebuah organisasi, baik negara maupun perusahaan, harus memiliki *power*. Daya atau kekuatan tersebut dapat diperoleh dari beberapa sumber daya atau *resources* yang dapat didayagunakan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya: finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai menurut Herzberg adalah yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik yaitu dengan pencapaian hasil (*achievement*), pengalaman (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) tanggungjawab (*responsibilities*) dan kemajuan atau pengembangan (*advansement*). Rangkaian kepuasan tersebut berkaitan dengan sifat pekerjaan (kedudukan pekerjaan), dan dengan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi kerjanya serta peningkatan dalam tugasnya.⁷

⁷ Enik Rahayu dan Henry Yuliamir, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang*, (Semarang: Jurnal Visi Manajemen, 2021), Vol. 7, No. 2, hlm. 84. <https://stiepari.org/index.php/jvm/article/download/159/169/451>

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Hani Handoko sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka, dimana kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁸ Kemudian Bloom dalam As'ad juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.⁹ Moh As'ad sendiri tidak ketinggalan juga memberikan batasan sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia di lingkungan kerjanya.¹⁰

Di SMP Negeri 17 Huamual, Seram Bagian Barat, tantangan dalam manajemen SDM menjadi isu yang perlu diperhatikan, terutama mengingat faktor geografis serta keterbatasan fasilitas yang tersedia. Beberapa tenaga pendidik dan kependidikan melaporkan kesulitan dalam mengakses layanan administratif yang efisien dan transparan, kurangnya program pengembangan profesional berkelanjutan, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja mereka. Jumlah guru di SMP Negeri 17 Huamual sebanyak 12 guru. Penulis melakukan wawancara pada tanggal 19 Februari 2025 dengan Kepala Sekolah dan Guru SMP Negeri 17 Huamual bahwa :

⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014).

⁹ Moch As'ad, *Psikologi Industri* (Jakarta: Liberty, 2001).

¹⁰ Rosdiana, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Cilegon Kota Cilegon*, (Banten: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam).
<https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/download/2809/1182>

Manajemen sumber daya manusia di sekolah ini mengalami tantangan cukup besar. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan tenaga pengajar tetap. Beberapa guru masih berstatus honorer, dan hal ini berdampak pada stabilitas kerja serta motivasi. Meskipun demikian, pihak sekolah berusaha keras menciptakan lingkungan kerja yang suportif, termasuk melalui pendekatan kekeluargaan dan pemberian penghargaan non materi. Terkait kepuasan kerja guru, menurut beliau, faktor yang paling berpengaruh adalah pengakuan atas kinerja dan relasi antar guru. “Kalau kita saling dukung, kerja terasa lebih ringan,” katanya. Mengenai fasilitas, sekolah masih menghadapi kekurangan dalam hal sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi hal tersebut tidak terlalu mengurangi semangat mengajar para guru.¹¹

Di samping persoalan sarana dan prasarana di atas, juga yang menjadi masalah lain adalah terkait dengan akses transportasi dan jaringan komunikasi sebagaimana yang disampaikan Informan di bawah ini.

Mengajar di daerah pesisir memiliki tantangan tersendiri, mulai dari akses transportasi hingga keterbatasan jaringan komunikasi. Namun, beliau merasa puas karena adanya rasa kekeluargaan yang kuat di antara sesama guru dan dukungan dari kepala sekolah. “Walaupun kami jauh dari kota, tapi rasa kekeluargaan di sini membuat kami betah,” ungkapnya. Dari segi manajemen, guru merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penyusunan jadwal dan kegiatan ekstrakurikuler. Menurutnya, ini meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah. Meski kesejahteraan masih kurang, seperti gaji honorer yang belum sesuai UMK, namun beliau merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang.¹²

Selain Persoalan-persoalan di atas juga yang menjadi persoalan adalah terkait masalah peserta didik untuk belajar karena kebanyakan dari mereka di kampung itu membantu orang tua sebab kebanyakan orang tua mereka adalah petani dan nelayan. Sebagaimana disampaikan Salah satu informan bahwa:

Tantangan mengajar di daerah pesisir cukup besar, terutama dalam memotivasi siswa yang kadang harus membantu orang tua di ladang atau laut. Namun, beliau merasa bahwa manajemen sekolah cukup responsif.

¹¹ Wawancara terhadap Kepala Sekolah Bapak Surdin Jamaludin S.Pd.I (SMP Negeri 17 Huamual, 19 Februari 2025).

¹² Wawancara terhadap Bapak Ruslin S.Pd. (SMP Negeri 17 Huamual, 19 Februari 2025).

Kepala sekolah sering mengadakan rapat koordinasi dan evaluasi secara terbuka. Mengenai kepuasan kerja, beliau menekankan pentingnya suasana kerja yang harmonis. Ia merasa nyaman karena hubungan antar guru sangat akrab. Namun, ia juga mengusulkan agar ada lebih banyak pelatihan bagi guru, baik secara daring maupun luring. “Peningkatan kompetensi sangat penting agar kami tidak ketinggalan dengan sekolah di kota,” jelasnya.¹³

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan sangat bergantung pada manajemen yang efektif, terutama dalam hal rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi. Studi oleh Wilis menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi peserta didik.¹⁴ Hal ini menegaskan bahwa aspek pelayanan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan guru, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran yang diterima oleh peserta didik. Penelitian oleh Darmawan tahun 2021 menemukan bahwa sekolah-sekolah di daerah dengan infrastruktur terbatas cenderung memiliki tingkat kepuasan tenaga pendidik yang lebih rendah dibandingkan dengan sekolah di daerah perkotaan. Hal ini menunjukkan bahwa konteks geografis dan keterbatasan sumber daya memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan kepuasan tenaga pendidik.¹⁵

¹³ Wawancara terhadap Ibu Adewia Made Isa S.Pd. (SMP Negeri 17 Huamual, 16 Februari 2025).

¹⁴ Wilis Werdiningsih, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 113-124.

¹⁵ D. Siregar, dkk., *Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Pedesaan*, (Jurnal Internasional Administrasi Pendidikan, 2022), Vol. 14, No. 1, Hlm. 80.

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara kualitas pelayanan MSDM dan kepuasan tenaga pendidik. Studi oleh Darmawan menemukan bahwa dimensi pelayanan MSDM seperti pengembangan profesional, sistem kompensasi, dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan guru di sekolah negeri.¹⁶ Selain itu, penelitian oleh Syahrin & Salehudin menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sementara kurangnya sistem penghargaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja.¹⁷

Penelitian lain oleh Damara pada 2024, menekankan bahwa efektivitas manajemen MSDM berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi tenaga pendidik, terutama di daerah dengan keterbatasan fasilitas pendidikan.¹⁸ Namun, meskipun banyak penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tenaga pendidik, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang secara spesifik membahas bagaimana faktor tersebut bekerja dalam konteks sekolah di daerah terpencil seperti SMP Negeri 17 Huamual.

Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sekolah-sekolah di daerah perkotaan dengan akses terhadap fasilitas dan teknologi yang lebih baik. Belum banyak penelitian yang secara spesifik menyoroti bagaimana kualitas pelayanan MSDM memengaruhi kepuasan tenaga pendidik di sekolah-sekolah

¹⁶ Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin, Ella Anastasya Sinambela, And Arif Rachman Putra, "Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru", *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 9, no. 2 (2021): 516-530.

¹⁷ Syahrin. and Mohammad Salehudin, "Manajemen Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Karangan Kecamatan Karangan Kabupaten Kutai Timur," *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2024): 49-61.

¹⁸ Damara Triarsuci, Haifa Tasya Al-Qodri, Shafa Adinda Rayhan, and Arita Marini, "Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi", *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1, no. 3 (2024): 15-15.

yang berada di daerah dengan keterbatasan infrastruktur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan meneliti faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kepuasan tenaga pendidik di SMP Negeri 17 Huamual.

Selain itu, kebanyakan penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada aspek kompensasi dan pengembangan profesional dalam menentukan kepuasan kerja tenaga pendidik. Namun, dalam konteks sekolah yang berada di daerah terpencil, aspek lain seperti kejelasan sistem administrasi, akses terhadap fasilitas pendukung, serta dukungan dari pemerintah daerah juga berperan penting. Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kepuasan tenaga pendidik di SMP Negeri 17 Huamual serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan MSDM di sekolah tersebut.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Daerah Pesisir: Analisis Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 17 Huamual”.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada dua hal utama, yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 17 Huamual, yang mencakup proses pengelolaan guru, perencanaan kebutuhan guru, pengembangan profesional guru, serta evaluasi kinerja dalam konteks sekolah di daerah pesisir.

¹⁹ I. Sahrul, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Guru di Sekolah Islam Terpencil*. (Jurnal Kajian Pendidikan Islam, 2023) Vol. 11, No. 2, Hlm. 127.

2. Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 17 Huamual, yang ditinjau melalui indikator hasil evaluasi individu, kondisi kerja, serta pengalaman kerja guru dalam melaksanakan tugas pada lingkungan sekolah di daerah pesisir.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 17 Huamual?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di SMP Negeri 17 Huamual?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 17 Huamual, yang meliputi pengelolaan guru, perencanaan kebutuhan guru, pengembangan guru, dan evaluasi kinerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri 17 Huamual, berdasarkan hasil evaluasi individu, kondisi kerja, dan pengalaman kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan serta menjadi bahan dalam penerapan ilmu pengetahaun manajemen pendidikan
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbang kontribusi pemikiran bagi kajian lebih lanjut tentang manajemen pendidikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Untuk mengetahui sejauh mana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran berupa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja guru

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Dina Prasetyaningrum (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja.	Sama-sama mengkaji kepuasan kerja dari perspektif SDM.	Tidak fokus pada guru atau daerah pesisir.
2	Ratnawati Susanto (2020)	Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik	Kepuasan kerja ditentukan oleh keakraban, penghargaan, kebutuhan mengajar, fasilitas, karir, dan gaji.	Sama-sama meneliti guru dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.	Tidak spesifik meneliti di SMP Negeri 17 Huamual atau konteks daerah pesisir.
3	Nurullita Aprillianti &	Faktor-Faktor yang	Faktor isi pekerjaan,	Sama-sama meneliti	Menggunakan studi literatur; tidak

	Umar Mansur (2021)	Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur	lingkungan kerja, kompensasi, promosi, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja guru.	kepuasan kerja guru dan faktor- faktor SDM.	meneliti langsung pada guru di daerah pesisir.
4	Sri Nurwati (2021)	Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti pengaruh faktor SDM terhadap kepuasan kerja.	Fokus pada pegawai umum dan tidak berlokasi di daerah 3T.
5	Ayu Angraini dkk. (2022)	Peranan Pemimpin dalam Peningkatan Kepuasan Kerja di Kecamatan Mandiangan Koto Selayan Kota Bukittinggi	Tingkat kepuasan kerja pegawai masih kurang atau belum maksimal.	Sama-sama meneliti kepuasan kerja dan manajemen SDM.	Fokus pada peran kepemimpinan dan wilayah kota, bukan daerah pesisir.

Berdasarkan hasil perbandingan dengan lima penelitian terdahulu di atas, posisi kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokus lokasi penelitian yang secara khusus menyoroti konteks daerah terpencil, serta pendekatan studi lapangan langsung terhadap guru di sekolah menengah pertama. Sementara penelitian sebelumnya umumnya membahas kepuasan kerja guru atau pegawai secara umum (seperti dalam studi Dina Prasetyaningrum, Ratnawati Susanto, dan Nurullita Aprillianti & Umar Mansur), penelitian ini menambahkan dimensi geografis dan kontekstual yang spesifik yaitu tantangan dan pengelolaan sumber daya manusia di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar), yang belum banyak diangkat dalam kajian serupa sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan pendidikan dengan memperkuat pemahaman terhadap dinamika kepuasan kerja guru dalam kondisi keterbatasan wilayah dan sumber daya.