



Peran Human Relation dalam Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif di SMA Negeri 1 Aek Loba

Ismail¹, Dinda Nurul Salsabilla², Dita Ayu Ramadhani³, Rafika Aprilianti⁴, Sri Diana⁵, Nurul Izzati Fazira⁶

^{1,2,3,4,5} Institut Agama Islam Daar Al-Uluum Asahan Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ✉ ismailnasution@iaidu-asahan.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap faktor-faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di SMA Negeri 1 Aek Loba. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan beberapa guru sebagai informan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keharmonisan dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh kualitas hubungan antarindividu (human relation), keterampilan dalam menyelesaikan konflik, budaya apresiasi yang diterapkan di lingkungan sekolah, serta peran kepemimpinan kepala sekolah. Hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghormati dan keterbukaan mendorong terciptanya suasana yang kondusif. Kepala sekolah berperan penting dalam membangun komunikasi yang sehat, menengahi konflik secara adil, serta menumbuhkan budaya apresiasi terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa sinergi antara relasi yang baik, penyelesaian konflik yang bijak, serta kepemimpinan yang suportif berkontribusi langsung terhadap keharmonisan dan produktivitas kerja di lingkungan sekolah.

Kata Kunci

Human Relation, Resolusi Konflik, Budaya Apresiasi, Keharmonisan Kerja, Produktivitas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Sekolah.

PENDAHULUAN

Human relation atau hubungan antar manusia merupakan salah satu aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di lingkungan sekolah. Konsep ini menekankan pentingnya interaksi interpersonal yang sehat, saling menghargai, serta komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan pendidik. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar hubungan yang kuat dan saling percaya akan menciptakan suasana yang kondusif bagi pertumbuhan profesional, kolaborasi yang efektif, serta penyelesaian konflik secara konstruktif. Dalam pendekatan human relation, pemimpin atau kepala sekolah tidak hanya dipandang sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan emosional dan psikologis pendidik, serta mampu memberikan dukungan moral dalam mencapai tujuan Bersama (Malihah, Nurlaila, S., Mawarni, I., Laksana, A., 2025:1).

Kepemimpinan yang berbasis pada prinsip human relation berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik pendidik melalui penghargaan, pengakuan, dan pemberdayaan. pendidik yang merasa dihargai dan didengar cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, menunjukkan loyalitas yang kuat, serta berkontribusi lebih aktif terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Selain itu, penerapan human relation juga berkorelasi positif dengan pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Budaya kerja yang demikian akan memperkuat kohesi sosial di lingkungan kerja, memperlancar alur komunikasi, serta menciptakan sinergi antardepartemen atau tim (Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, 2025: 26)

Human Relation merupakan pendekatan dalam manajemen yang menekankan pentingnya hubungan antar individu dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, suportif, dan produktif. Salah satu dasar teoritis dari pendekatan ini adalah Model Manajemen Hubungan Manusia (Human Relations Management Model), yang berkembang sebagai respons terhadap pendekatan manajemen klasik yang terlalu menitikberatkan pada efisiensi, struktur, dan kontrol ketat. Model manajemen ini mengajarkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas hubungan antar manusia di dalamnya, terutama antara pemimpin dan karyawan. Ketika hubungan tersebut dibangun atas dasar saling menghargai, komunikasi terbuka, serta empati dan perhatian terhadap kesejahteraan individu, maka akan terbentuk iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Human relation menekankan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat meningkat secara signifikan ketika mereka merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini kemudian akan berdampak langsung pada peningkatan motivasi, kinerja individu, dan produktivitas secara keseluruhan (Efrita Norman dan Arman Paramansyah, 2022:27). Allah berfirman QS. Al-Isra: 7.

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْفُوا وُجُوهَكُمْ
وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ﴿٧﴾

Artinya:

Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri. Apabila datang saat (kerusakan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu, untuk memasuki masjid (Baitulmaqdis) sebagaimana

memasukinya ketika pertama kali, dan untuk membinasakan apa saja yang mereka kuasai.

Dalam ayat Al-Qur'an tentang hubungan manusia ini, Allah menyerukan kepada manusia untuk perbanyak berbuat baik dan saling menghargai kepada sesama manusia. Jika kita berbuat jahat, maka kejahatan itu akan berbalik pada diri sendiri. Namun, jika kita berbuat baik kepada sesama, maka Allah-lah yang akan membantu dan mempermudah hidup kita.

Problematika dalam penerapan human relations untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif meliputi tiga aspek utama. Pertama, tantangan komunikasi efektif antara guru dan staf, sering muncul akibat kurangnya keterbukaan dan perbedaan gaya komunikasi yang memicu kesalahpahaman. Kedua, pengelolaan konflik masih lemah karena ketegangan interpersonal dan minimnya keterampilan resolusi konflik di antara warga sekolah. Ketiga, upaya membangun rasa saling menghargai terhambat oleh budaya apresiasi yang rendah dan kurangnya empati antarpribadi. Dampaknya terlihat pada menurunnya produktivitas pembelajaran dan kepuasan kerja, dimana ketidakselarasan hubungan menciptakan ketidaknyamanan baik bagi pengajar maupun peserta didik. Solusi potensial meliputi penyelenggaraan pelatihan keterampilan interpersonal, penerapan budaya komunikasi transparan, serta program penghargaan untuk memperkuat ikatan positif di lingkungan sekolah (Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., 2022: 1496).

Implementasi prinsip human relations di SMA N 1 Aek Loba menunjukkan hasil yang positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Pertama, komunikasi yang lebih terbuka antara guru dan siswa telah mengurangi kesalahpahaman, sehingga meningkatkan interaksi dan kolaborasi dalam proses pembelajaran. Kedua, pelatihan keterampilan resolusi konflik yang diadakan secara berkala telah membantu warga sekolah untuk mengelola perbedaan pendapat dengan lebih konstruktif, mengurangi ketegangan interpersonal. Ketiga, budaya apresiasi yang mulai diterapkan, seperti pengakuan terhadap prestasi siswa dan guru, telah meningkatkan rasa saling menghargai di antara mereka. Dengan langkah-langkah ini, SMA N 1 Aek Loba berhasil menciptakan suasana yang lebih harmonis, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja akademis dan kepuasan kerja seluruh anggota sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali dan memahami secara mendalam fenomena sosial, keagamaan, maupun

kemanusiaan yang menjadi fokus kajian. Menurut Abdul Fattah Albina (2023: 34), penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap berbagai persoalan yang berkaitan dengan aspek manusia, sosial, agama, dan aspek-aspek lainnya.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Dengan metode kualitatif deskriptif, data yang diperoleh akan lebih kaya, mendalam, kredibel, dan bermakna. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan dinamika yang terjadi secara lebih komprehensif, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai secara optimal (Ahmad Fauzi, et al., 2022: 24). Pendekatan ini dinilai relevan dengan fokus penelitian karena memungkinkan peneliti menjelaskan fenomena secara naratif berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan secara langsung di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Human Relation

Hubungan Antar Manusia (Human Relation) adalah hubungan atau interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi". Adapun manfaat atau sisi positif dari adanya hubungan antar manusia dalam suatu organisasi termasuk dalam pengelolaan lembaga pendidikan yaitu agar mudah dalam mencapai tujuan yang dirumuskan bersama, selain itu juga tercipta kenyamanan dan keharmonisan dalam pekerjaan itu sendiri. Hubungan antar manusia adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya keinginan bersama. dalam suatu lembaga pendidikan, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, di mana tujuan tersebut dirumuskan secara matang dengan pertimbangan-pertimbangan yang ada sesuai situasi dan kondisi. Tujuan tersebut akan mudah tercapai jika terjadi hubungan yang baik antar manusia yang terlibat. Pentingnya hubungan antar manusia dalam pengelolaan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan, maka perlu adanya pengembangan dan peningkatan kualitas dari sumber daya manusia (Yusril Mahendra, et.al., 2022: 73).

Berdasarkan hasil wawancara dengan PP, seorang guru di SMA Negeri 1 Aek Loba, penerapan prinsip human relation dalam lingkungan sekolah sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. PP menyampaikan bahwa hubungan antar guru, staf, dan pimpinan yang dibangun atas dasar saling menghargai, empati, dan komunikasi terbuka

membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Ia menambahkan bahwa ketika setiap individu merasa dihargai sebagai manusia, bukan sekadar pelaksana tugas, maka semangat untuk bekerja sama dan saling membantu akan tumbuh secara alami. Dalam hal ini, kepala sekolah juga berperan sebagai penggerak utama dalam membentuk budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai human relation, melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif, dialogis, dan mendukung kesejahteraan emosional seluruh warga sekolah. Dengan hubungan yang baik antar elemen sekolah, maka produktivitas kerja meningkat dan tujuan pendidikan lebih mudah tercapai.

Lingkungan Kerja Yang Harmonis Dan Produktif

Hubungan harmonis di lingkungan sekolah merupakan fondasi utama dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan efektif. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam membangun dan memelihara hubungan yang baik antara guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekolah secara keseluruhan. Dengan menciptakan iklim kerja yang harmonis, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru, memperkuat keterlibatan orang tua, serta menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa. Menurut Leithwood, Harris, dan Hopkins, hubungan harmonis di sekolah juga membantu mengurangi konflik, memperkuat kerja sama tim, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif dalam organisasi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan interpersonal yang kuat serta menerapkan strategi yang tepat untuk membangun hubungan yang harmonis dan produktif di sekolah (Sabar Budi Raharjo, 2022: 69).

Hubungan harmonis di sekolah sangat penting karena memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran, kinerja guru, serta perkembangan sosial dan emosional siswa. Beberapa alasan utama mengapa hubungan harmonis di sekolah sangat penting antara lain:

1. Meningkatkan Kinerja Guru dan Staf

Lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru dan staf sekolah, sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik. Guru yang merasa dihargai dan didukung akan lebih produktif dalam mengajar dan lebih inovatif dalam mengembangkan metode pembelajaran.

1. Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif bagi Siswa

Hubungan yang harmonis antara guru dan siswa akan menciptakan suasana belajar yang positif, aman, dan nyaman bagi siswa. Siswa yang merasa dihargai dan diterima dalam komunitas sekolah akan lebih termotivasi untuk belajar dan berprestasi.

2. Meningkatkan Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas

Hubungan yang harmonis antara sekolah dan orang tua akan memperkuat keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak serta meningkatkan dukungan masyarakat terhadap program sekolah.

3. Mengurangi Konflik dan Meningkatkan Penyelesaian Masalah

Dengan adanya komunikasi yang baik dan hubungan yang harmonis, potensi konflik dapat diminimalkan, dan penyelesaian masalah dapat dilakukan secara efektif dan konstruktif.

4. Mendorong Inovasi dan Kolaborasi dalam Pembelajaran

Hubungan yang harmonis memungkinkan terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif, di mana guru dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran (Sabar Budi Raharjo, 2022: 70).

Untuk membangun hubungan yang harmonis di sekolah, kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa komponen utama, yaitu:

1. Komunikasi yang Efektif dan Terbuka

Komunikasi yang baik merupakan kunci utama dalam menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa informasi disampaikan secara jelas, transparan, dan terbuka kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Selain itu, komunikasi dua arah yang efektif harus diterapkan untuk mendorong umpan balik dan partisipasi aktif dari semua pihak.

2. Kerja Sama Tim yang Kuat

Hubungan harmonis dapat terwujud dengan adanya kerja sama tim yang solid antara guru, staf administrasi, dan kepala sekolah. Kepala sekolah perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti.

3. Kepemimpinan yang Demokratis dan Partisipatif

Kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, di mana keputusan diambil melalui musyawarah dan melibatkan semua pihak yang berkepentingan. Dengan melibatkan guru, staf, dan orang tua dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah dapat menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap perkembangan sekolah.

4. Penghargaan dan Apresiasi

Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru, staf, dan siswa yang berprestasi akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Kepala

sekolah harus secara rutin mengakui kontribusi positif yang diberikan oleh setiap anggota komunitas sekolah.

5. Resolusi Konflik yang Efektif

Dalam membangun hubungan yang harmonis, kepala sekolah harus mampu mengelola dan menyelesaikan konflik dengan bijaksana. Pendekatan mediasi dan penyelesaian masalah secara konstruktif dapat menghindari konflik yang berlarut-larut dan memperkuat hubungan antar-individu di sekolah ((Sabar Budi Raharjo, 2022: 71). Kondisi lingkungan kerja berperan penting pada baik buruknya keberhasilan kerja. Jika lingkungan sehat dan produktif, maka lebih mudah menciptakan hasil-hasil kerja yang berkualitas. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif butuh peranan dari semua anggota tim kerja, agar suasana kerja yang nyaman bisa terbentuk, dan itu memang tidak gampang. Untuk membentuk lingkungan kerja yang sehat, produktif dan harmonis, kuncinya adalah dimulai dengan komunikasi yang lancar (Restia Ningrum, 2020:86).

Berdasarkan hasil wawancara dengan NA, seorang guru di SMA Negeri 1 Aek Loba, diperoleh informasi bahwa keharmonisan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. NA menjelaskan bahwa hubungan yang baik antar sesama guru, serta komunikasi yang terbuka dan saling menghargai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Selain itu, peran pimpinan sekolah yang mampu mengayomi dan memberikan motivasi juga turut membangun semangat kerja kolektif. Dalam kondisi kerja yang harmonis ini, para guru merasa lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pembelajaran dan menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara maksimal, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Pelatihan Keterampilan Resolusi Konflik

Resolusi konflik adalah proses penyelesaian konflik yang melibatkan upaya untuk menemukan solusi atau kesepakatan yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Dalam makalah ini, akan dibahas tentang konsep resolusi konflik, berbagai pendekatan yang dapat digunakan, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta pentingnya resolusi konflik dalam konteks interpersonal, organisasi, dan masyarakat. Resolusi konflik merupakan proses yang dirancang untuk mengakhiri konflik atau meminimalkan dampak negatifnya.

Tujuannya adalah untuk mencapai kesepakatan atau kompromi yang memuaskan semua pihak yang terlibat, menghindari kekerasan atau destruksi, dan memulihkan hubungan yang rusak. Resolusi konflik merupakan proses yang penting dalam menjaga keharmonisan hubungan interpersonal,

meningkatkan produktivitas organisasi, dan mencegah eskalasi konflik yang lebih serius.

Dengan menggunakan pendekatan yang tepat dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, konflik dapat diselesaikan secara efektif dan konstruktif, menciptakan lingkungan yang lebih damai dan produktif bagi semua pihak yang terlibat (Dika Vivi Widyanti, et.al., 2023: 40). Pelatihan dalam manajemen konflik membantu anggota tim mengatasi konflik yang mungkin muncul dalam proyek. Ini termasuk keterampilan negosiasi dan resolusi konflik (Solehudin, 2024: 58).

Tahap ini melibatkan upaya untuk menyelesaikan konflik melalui berbagai strategi seperti negosiasi, mediasi, dan kompromi. Strategi yang efektif dapat memperbaiki hubungan dan meningkatkan kinerja kelompok. Penyelesaian yang tidak efektif, di sisi lain, bisa memperburuk konflik atau menimbulkan konflik baru di kemudian hari (Dika Vivi Widyanti, et.al., 2023: 41).

1. Strategi dan Pendekatan Resolusi Konflik

Menurut Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. beberapa strategi dan pendekatan yang sering digunakan dalam resolusi konflik meliputi:

- a. Negosiasi. Pihak yang terlibat dalam konflik bertemu untuk mencapai kesepakatan melalui diskusi dan tawar-menawar.
- b. Mediasi. Seorang mediator netral membantu pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.
- c. Arbitrase. Seorang arbiter membuat keputusan yang mengikat untuk menyelesaikan konflik.
- d. Kolaborasi. Pihak yang terlibat bekerja sama untuk menemukan solusi yang memuaskan semua pihak dengan berbagi informasi dan sumber daya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resolusi Konflik

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kemungkinan kesuksesan dalam resolusi konflik.

- a. Komunikasi. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan efektif sangat penting dalam menyelesaikan konflik dengan baik.
- b. Empati. Kemampuan untuk memahami dan menghargai perasaan serta perspektif orang lain dapat membantu meredakan konflik.
- c. Kekuasaan. Ketidaksetaraan kekuasaan antara pihak yang terlibat dalam konflik dapat menjadi hambatan dalam proses resolusi.

3. Pentingnya Resolusi Konflik

- a. Mempertahankan hubungan. Dengan menyelesaikan konflik secara konstruktif, hubungan antara individu atau kelompok dapat dipertahankan atau bahkan diperkuat.
- b. Meningkatkan produktivitas. Dengan mengurangi gangguan yang disebabkan oleh konflik, produktivitas individu atau organisasi dapat ditingkatkan.
- c. Mencegah eskalasi. Resolusi konflik yang efektif dapat mencegah konflik berlanjut dan berkembang menjadi sesuatu yang lebih serius atau merusak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HS, seorang guru di SMA Negeri 1 Aek Loba, keterampilan resolusi konflik merupakan aspek penting dalam menjaga keharmonisan dan efektivitas kerja di lingkungan sekolah. HS menjelaskan bahwa konflik antar rekan kerja atau antara guru dan siswa seringkali muncul akibat perbedaan pendapat, gaya komunikasi, atau beban kerja. Dalam situasi tersebut, keterampilan untuk mendengarkan secara aktif, bersikap adil, dan mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak sangat dibutuhkan. HS juga menekankan bahwa peran kepala sekolah sangat menentukan dalam proses penyelesaian konflik. Kepala sekolah yang responsif, adil, dan mampu menjadi penengah yang bijak dapat menciptakan suasana yang terbuka dan penuh kepercayaan, sehingga konflik tidak berkembang menjadi perpecahan, tetapi justru menjadi sarana untuk memperkuat kerja sama dan meningkatkan produktivitas seluruh warga sekolah.

Budaya Apresiasi

Setiap orang tentunya ingin diapresiasi, baik itu dari penampilan fisiknya, perilakunya, maupun pekerjaan atau hasil karya yang dilakukannya. Apresiasi menjadi sebuah kebutuhan psikologis yang diharapkan manusia dalam berinteraksi dengan orang lain (Noveri Maulana, 2020: 7). Apresiasi tidak selalu berbentuk benda atau penghargaan, tetapi juga bisa berupa perkataan seperti pujian, ucapan selamat, dan ungkapan kebanggaan. Apresiasi dapat menimbulkan rasa senang, baik pada orang yang diberikan apresiasi maupun pada pemberi apresiasi, sehingga menciptakan suasana positif yang berdampak pada keeratan hubungan dan perasaan seseorang. Suasana positif ini pada gilirannya dapat menimbulkan dampak yang baik bagi kinerja karyawan (Firmana, R.M., Gunawan, R.R., 2025:11).

Berdasarkan hasil wawancara dengan WO, seorang guru di SMA Negeri 1 Aek Loba, budaya apresiasi yang diterapkan di lingkungan sekolah terbukti berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas. WO menjelaskan bahwa ketika guru merasa

dihargai atas upaya dan kontribusinya, hubungan antar rekan kerja menjadi lebih positif karena muncul rasa saling menghormati dan menghargai. Hal ini mendorong terciptanya kerja sama yang lebih solid dan mengurangi potensi konflik. WO juga menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menumbuhkan budaya apresiasi tersebut, baik melalui pemberian pengakuan secara langsung maupun melalui kebijakan yang mendukung penghargaan terhadap kinerja guru.

Dengan adanya apresiasi yang konsisten dan adil, suasana kerja menjadi lebih kondusif dan para guru terdorong untuk bekerja secara optimal dalam suasana yang saling mendukung dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Aek Loba, dapat disimpulkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu hubungan antarindividu (human relation), keterampilan resolusi konflik, budaya apresiasi, serta peran kepala sekolah. Guru-guru menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis meningkatkan efektivitas dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Keterampilan menyelesaikan konflik secara konstruktif, terutama jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang adil dan bijaksana, mampu mencegah terjadinya perpecahan dan justru memperkuat solidaritas tim. Selain itu, budaya apresiasi yang diterapkan secara konsisten menumbuhkan rasa saling menghargai, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Nilai-nilai human relation seperti empati, komunikasi terbuka, dan saling menghormati menjadi fondasi terciptanya kerja sama yang sehat antarwarga sekolah. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong budaya positif dan relasi yang baik merupakan faktor sentral dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Albina, A. F. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Harfa Creative.
- Efrita, N., & Paramansyah, A. 2022. *Human Relationship Management*. DKI Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Fauzi, A., et.al. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 2022, 10(4).

- Malihah, N., Nurlaila, S., Mawarni, I., & Laksana, A. Studi literatur penerapan human relation dalam organisasi. *Jurnal Hukum, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi*, 2025, 2(1).
- Maulana, N. 2020. *Apresiasi Seni Dan Budaya: Dari Perspektif Ilmu Manajemen*. Medan: Umsu Press.
- Ningrum, R. 2020. *Kerja Produktif Bukan Sibuk Kerja*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Raharjo, S. B. 2022. *Eduleader: Pemimpin Sekolah Sukses Strategi Efektif Untuk Manajemen Unggul*. DKI Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Setyanti, S. W. L. H. 2025. *Employee Experience: Membangun Budaya Kerja Yang Produktif*. Sumatra Barat: Takaza Innovatix Labs.
- Solehudin. 2024. *Manajemen Proyek Digital*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Widyanti, D. V. 2023. *Manajemen Konflik*. Klaten: Underline.
- Yusril Mahendra, et al. 2022. *Pemimpin Hebat: Kepala Sekolah Sebagai Acuan Pengembangan Pendidikan*. Jawa Barat: Guepedia.