**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Budaya *(Samaturu)***
	* + 1. **Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Membicarakan kepemimpinan memang menarik dan dapat dimulai dari sudut mana saja ia akan diteropong. Dari waktu kewaktu kepemimpnan menjadi perhatian masyarakat. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disuatu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.[[1]](#footnote-2)

Kepemimpinan adalahsalah satu fungsi manajemen. hal tersebut yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondidsi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi[[2]](#footnote-3)

9

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan kelompoknya.[[3]](#footnote-4) Proses mempengaruhi ini tentunya bukan dengan jalan paksaan, tetapi bagaimana seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasikan tugas kepada bawahannya dengan menerapkan tehnik-tehnik tertentu sesuai situasi dan kondisi tertentu sehingga apa yang dituju dapat tercapai dengan sukses.

Dalam perjalanan sejarah manusia, pemimpin hampir selalu menjadi fokus dari semua gerakan, aktivitas, usaha dan perubahan menuju pada kemajuan (progres) di dalam kelompok atau organisasi. Dalam hal ini, dimana ada sekelompok manusia, jama’ah atau ummat yang hidup bermasyarakat tentulah diperlukan adanya suatu bentuk kepemimpinan dan kepengurusan yang berfungsi mengurus dan mengatur kehidupan dan perhubungan antar manusia.

Mengenai definisi kepemimpinan, ada beberapa pendapat para pakar pendidikan. di antaranya yaitu:

Ordway Tead dalam Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, mengungkapkan bahwa Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerja-sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama”.[[4]](#footnote-5)

Kepemimpinan adalah proses pemberian bimbingan dan contoh tauladan, dengan proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) daripada pekerjaan-pekerjaan orang-orang yang terorganisir guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan[[5]](#footnote-6)

Senada dengan hal tersebut, M. Surya dalam Ahmad Rohani H.M dan Abu Ahmadi, mengungkapkan bahwa:

Pada umumnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses guna mempengaruhi kegiatan kelompok supaya teratur dalam tugasnya dan usahanya untuk merumuskan dan mencapai tujuan”.[[6]](#footnote-7)

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang sehingga mereka mau berjuang bekerja secara sukarela dan penuh antusias ke arah pencapaian tujuan kelompok. Secara implisit, seorang pemimpin tidak hanya mau belajar, tetapi juga mempunyai kemauan yang disertai dengan perasaan tanggung jawab penuh dan terpercaya.

Seorang pemimpin itu harus memiliki kesiapan mental yang matang yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu sesuai cita-cita atau tujuan yang ingin dicapai.[[7]](#footnote-8)

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidiknya yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Kepala sekolah haru s memberikan kesempatan kaepada stafnya untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.

Disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi kepada seluruh bawahannya. Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat.

Kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila sebagai mana diungkapkan oleh Darianto yang bertujuan untuk:

1. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
2. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan
3. Mempertinggi budi pekerti
4. Memperkuat kepribadian
5. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.[[8]](#footnote-9)

Kepala sekolah tidak saja bertanggung jawab atas kelancaran jalannya secara teknis akademik saja, akan tetapi segalah kegiatan, kadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya.

Kaitannya dengan hal tersebut, maka Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga tersebut harus mampu menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara kontinyu, mampu membantu guru-guru mengenal kebutuhan masyarakat, membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan anak, mampu menstimulir guru-guru untuk mengembangkan metode dan prosedur pengajaran, membantu guru-guru mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar murid, dan mampu juga menilai sifat-sifat dan kemampuan guru-guru sehingga mengenal dan mampu melaksanakan dengan lebih baik segenap tugas pengajaran sehingga mereka akhirnya mampu menstimulir dan membimbing murid-murid untuk dapat berpartisipasi di dalam masyarakat demokratis. Sebagaimana dilansir bahwa:

Seorang Kepala Sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar-mengajar yang baik, mampu mengelola *“school plant”,* pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga para guru dan para murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja, mengelola personalia pengajar dan murid, membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak, dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini diharapkan agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya.[[9]](#footnote-10)

Diungkapkan pula bahwa:

Seorang Kepala Sekolah yang dalam tugasnya kurang persiapannya untuk menjalankan fungsi dibandingkan dengan para anggota dewan guru lainnya di sekolah tingkat *“graduate”,* ia harus berusaha meningkatkan pengalaman/pendidikannya, dari Sarjana Muda menjadi MA atau bahkan Doktor. Karena bidang yang ia tangani adalah harus bertumbuh dan berkembang.[[10]](#footnote-11)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut di atas, Kepala Sekolah harus membekali dirinya dengan pendidikan dan pengalaman yang diperlukan bagi kepemimpinan pendidikan. Yaitu membekali diri tidak hanya terfokus pada pengetahuan umum, tetapi harus mengetahui ilmu-ilmu khusus yang berhubungan dengan *leadership, management,* dan organisasi. Pengetahuan khusus di bidang ketatalaksanaan ini perlu dimiliki baik secara teori maupun praktek. Secara teori ia harus belajar lebih banyak tentang ilmu-ilmu kepemimpinan dan ketatalaksanaan, sedang secara praktek ia harus memiliki kepandaian praktis bagaimana seni dan tehnik memimpin anggotanya.

* + - 1. **Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**
				1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam kehidupan organisasi, peran kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Tetapi untuk merumuskan apa yang dimaksud peran kepemimpinan adalah sulit, sama sulitnya memberikan definisi tentang kepemimpinan itu sendiri.[[11]](#footnote-12)

Seorang pemimpin juga harus selalu memandu, memantau, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan–jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Orang yang memegang jabatan sebagai Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan, tetapi kepemimpinan itu sendiri bukanlah fungsi jabatan. Titel Kepala Sekolah belum menjamin bahwa Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak semua Kepala Sekolah mengerti maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Dikatakan pemimpin yang sebenarnya adalah apabila ia mampu memberi sumbangan lebih besar terhadap perumusan tujuan serta mampu menghimpun kelompoknya untuk bekerja sama mencapai tujuan.

* 1. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah adalah memandu, memantau, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan–jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dengan demikian, menurut James A. F. Stoner, bahwa: Seorang pemimpin mempunyai 2 fungsi pokok yaitu :

1. *Task Related* atau *Problem Solving Fungtion*

Dalam fungsi ini memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.

1. *Group Maintenance fungtion* atau *Sosial Fungtion*

Yakni pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain.[[12]](#footnote-13)

Selzmiek & Piechard H. Hall. Dalam Kartini Kartono Merumuskan ada 4 macam tugas penting seorang pemimpin yaitu sebagai berikut:

* + 1. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*involves the devinition of the institutional organization missio and role* )
		2. Merupakan pengejawantahan tujuan organisasi *(the institutional embodiment of purpose)*
		3. Mempertahankan keutuhan organisasi (*to defen the organization’s integration*)
		4. Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi *(the ordering of internal conflik).* [[13]](#footnote-14)

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing, mengarakan dan sebagainya, yang singkat menggerakkan enam M. agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Seorang ahli berpendapat ada 13 peranan seorang pemimpin pendidikan antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai Pelaksana *( Execetive ).* Seorang pemimpin tidak boleh hanya melaksanakan kehendak sendiri, terhadap kelompoknya, ia harus berusaha menjalankan/memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan.
2. Sebagai Perencana *(Planner).* Seorang pemimpin yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencaaan sehingga segala tujuan diperhitungkan dan bertujuan.
3. Sebagai Seorang Ahli *(Expert).* Ia harus mempunyai keahlian terutama keahlian yang berhubungan dengan tugas jabatan kemimpinan yang dipegangnya.
4. Mewakili Kelompok dalam Tindakannya Keluar *(External Group Representative).* Ia harus menyadari bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.
5. Mengawasi Hubungan Antar Anggota Kelompok *(Controller Of IntenalRelationship).* Ia harus berusaha membangun hubungan yang harmonis dan menimbulkan semangat bekerja kelompok.
6. Bertindak sebagai Pemberi Ganjaran/Pujian dan Hukuman *(purveyor of rewards and Punishments).* Ia harus dapat membesarkan hati anggota-anggota yang giat bekerja dan banyak sumbangannya terhadap kelompoknya dan berani pula menghukum anggota yang berbuat merugikan kelompoknya.
7. Bertindak sebagai wasit dan penengah *(Arbitrator and Mediator.* Dalam menyelesaikan perselisihan ataupun menerima pengaduan–pengaduan diantara anggota–anggotanya, ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih maupun mementingkan salah satu golongan.
8. Merupakan Bagian Dari Kelompok *(Exemplar).* Pemimpin bukanlah seorang yang berdiri di luar atau di atas kelompoknya, ia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kelompoknya, segala tindakan dan usahanya hendaklah dilakukan demi tujuan kelompok.
9. Merupakan lambang kelompok *(Syimbol of the Group).* Ia hendaknya menyadari baik buruknya kelompok yang dipimpinnya tercermin pada dirinya.
10. Pemegang Tanggung Jawab pada Anggota Kelompoknya *(Surrogate for Individual Resfonsibility).* Ia harus bertanggung jawab terhadap perbuatan–perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompok.
11. Sebagai Pencipta/Memiliki Cita-Cita *(Idiologist).* Seorang pemimpin hendaknya mempunyai suatu konsepsi yang baik dan realitas sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju arah yang telah dicita- citakan.
12. Bertindak sebagai Seorang Ayah *(Father Figure).* Tindakan pemimpin terhadap anak buahnya/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak/atau anggota- anggota keluarganya.
13. Sebagai “Kambing Hitam” *( Scape Goat ).* Seorang pemimpin harus menyadari bahwa dirinya merupakan tempat melemparkan kesalahan/keburukan yang terjadi di dalam kelompoknya, oleh karena itu ia harus mau turun bertanggung jawab tentang kesalahan orang lain/anggota kelompoknya.[[14]](#footnote-15)

Dengan demikian, untuk dapat menjalankan jabatan kepemimpinan dengan baik, paling tidak harus memiliki kemampuan tersebut di atas, begitupun halnya apabila ia berinteraksi dengan orang lain dalam konteks sosial, maka ia harus memiliki syarat-syarat kepribadian tertentu. Kepribadian tersebut meliputi:

1. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik
2. Berpegang teguh pada tujuan yang dicapai
3. Bersemangat
4. Cakap di dalam memberi bimbingan
5. Cepat serta bijaksana di dalam mengambil keputusan
6. Jujur
7. Cerdas
8. Cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.[[15]](#footnote-16)

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka dalam konsep Islam, seorang pemimpin adalah orang yang diberi amanah oleh Allah SWT untuk memimpin rakyatnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Meskipun, seorang pemimpin dapat membohongi dan tidak berlaku adil pada rakyatnya, tetapi dia tidak bisa lepas dari tuntutan Allah kelak di akhirat. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin hendaknya jangan menganggap dirinya sebagai manusia super yang bebas berbuat dan memerintah apa saja kepada rakyatnya. Tetapi sebaliknya, harus berusaha memposisikan dirinya sebagai pelayan dan pengayom masyarakat, sebagaimana dalam Qs. Asy-Syu’ara (42) : 215.

Terjemahnya:

”*Dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman”.*[[16]](#footnote-17)

Orang zalim yang tidak mau mengayomi dan melayani anggota-anggotanya dalam hal ini para umatnya tetapi hanya mementingkan diri sendiri dan golongannya, maka diancam tidak akan mencium harumnya surga. Begitupun halnya antara seorang Kepala Sekolah dengan para guru. Oleh karena itu, dalam memilih seorang pemimpin harus betul-betul didasarkan pada kualitas, integritas, loyalitas, dan yang paling penting adalah perilaku keagamaannya. Bukan karena ras, suku bangsa ataupun yang lainnya.

1. Indikator-indikator Kepemimpinan

Dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin yang membawahi semua unsur yang berada di lembaga pendidikan, pemimpin senatiasa mampu membawah sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin harus mempunyai hal-hal sebagai berikut:

* 1. *Sifat* seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilanannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
	2. *Kebiasaan* memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
	3. *Tempramen* adalah perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
	4. *Watak* seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan *(determination),* ketekunan *(persistence),* daya tahan *(endurance),* keberanian *(courage).*
	5. *Kepribadian* seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ krakteristik keperibadian yang dimilikinya.[[17]](#footnote-18)
1. Deskripsi Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yangberkaitan dengan budi dan akal manusia. Kebudayaan dalam bahasa Inggris disebut culture.

  Budaya adalah suatu pola dari keseluruhan keyakinan dan harapan yang dipegang teguh secara bersama oleh semua anggota organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya dalam suatu organisasi adalah menjadi pengikat semua karyawan secara bersama dalam organisasi tersebut dan sekaligus sebagai pemberi arti dan maksud dalam keterlibatan karyawan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari dari organisasi.Budaya adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar (keyakinan dan harapan) yang ditemukan ataupun dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dari organisasi, dan kemudian menjadi acuan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan adaptasi keluar dan integrasi internal, dan karena dalam kurun waktu tertentu telah berjalan/berfungsi dengan baik, maka dipandang sah, karenanya dibakukan bahwa setiap anggota organisasi harus menerimanya sebagai cara yang tepat dalam pendekatan pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi

Budaya dalam arti yang luas adalah suatu keadaan akibat perilaku manusia yang secara perorangan atau kelompok, bermasyarakat dan bernegara yang dapat mempengaruhi kehidupan yang damai dan tenteram, sejahtera dalam arti bahwa semua dapat hidup sehat diatas garis kemiskinan, tidak membedakan suku, etnik, ras dan jenis kelamin, tidak mencemari dan merusak lingkungan, tidak meracuni sumberdaya alam terbaharukan dan tidak terbaharukan, yang secara demokratis menjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia, memberi kebebasan untuk beragama, kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan dapat menikmati pendidikan sesuai bakat dan keinginannya oleh Bacharuddin Jusuf Habibie.

Indonesia memiliki masyarakat etnis dengan aneka ragam kebudayaannya yang tersebar diseluruh wilayah kawasan Indonesia. Suku adalah suatu golongan manusia yang terkait oleh kesadaran dan identitas akan kesatuan kebudayaan, sedangkan kesadaran dan identitas tersebut seringkali dikuatkan oleh kesatuan bangsa.

Dengan demikian, kebudayaan dari berbagai etnis tersebut merupakan Hasana Kebudayaan , sehingga patut untuk dilestarikan demi menjaga persatuan dan kesatuan sebagai perwujudan rasa nasionalisme kita. Persoalan mengenai kebudayaan yang ada pada suatu masyarakat etnis adalah hal yang menarik untuk dikaji, khususnya dalam melihat sejarah perkembangan dari kebudayaan tersebut. Kebudayaan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihilangkan pada masyarakat, karena budaya merupakan suatu tradisi atau kebiasaan yang sudah melekat dan sangat berpengaruh besar bagi kehidupan masyarakatnya. Misalnya, aturan-aturan yang ada pada sistem sosial masyarakat bersumber dari nilai dan norma yang ada pada kebudayaan masyarakat yang bersangkutan.[[18]](#footnote-19)

1. Deskripsi *(Samaturu)*

Tolaki adalah salah satu suku yang ada di Sulawesi Tenggara. mendiami daerah yang berada di sekitar kota kendari, Kabupaten konawe, Konawe Selaten, Konawe Utara, Kolaka dan Kolaka Utara. Suku Tolaki berasal dari kerajaan Konawe. masyarakat Tolaki umumnya merupakan peladang dan petani yang handal, hidup dari hasil ladang dan persawahan yang di buat secara gotong-royong keluarga.

*Samaturu* atau kebersamaan merupakan salah satu budaya yang mengutamakan hidup untuk selalu menjalin persatuan, suka menolong orang lain yang sedang membutuhkan pertolongan dengan senang hati. Ini juga merupakan wujud dari gotong royong yang menjadi pandangan hidup utama dari orang Tolaki.

Budaya “samaturu” “medulu ronga mepokoo’aso” (budaya bersatu, suka tolong menolong dan saling membantu), Masyarakat tolaki dalam menghadapi setiap permasalahan sosial dan pemerintahan baik itu berupa upacara adat,pesta pernikahan, kematian maupun dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai warga negara, selalu bersatu, bekerjasama, saling tolong menolong dan bantu-membantu.[[19]](#footnote-20)

Ditengah-tengah kehidupan sosial kemasyarakatan Tolaki terdapat satu simbol peradaban yang mampu mempersatukan dari berbagai masalah atau persoalan yang mampu mengangkat martabat dan kehormatan mereka disebut: “KALO SARA” serta kebudayaan Tolaki ini yang lahir dari budi, tercermin sebagai cipta rasa dan karsa akan melandasi ketentraman, kesejahteraan kebersamaan dan kehalusan pergaulan dalam bermasyarakat.

Didalam berinteraksi sosial kehidupan bermasyarakat terdapat nilai-nilai luhur lainnya yang merupakan Filosofi kehidupan yang menjadi pegangan , adapun filosofi kebudayaan masyarakat tolaki dituangkan dalam sebuah istilah atau perumpamaan, antara lain sebagai berikut :

* + - 1. Budaya *O’sara* (Budaya patuh dan setia dengan terhadap putusan lembaga adat), masyarakat Tolaki merupakan masyarakat lebih memilih menyelesaikan secara adat sebelum dilimpahkan/diserahkan ke pemerintah dalam hal sengketa maupun pelanggaran sosial yang timbul dalam masyarakat tolaki, misalnya dalam masalah sengketa tanah, ataupun pelecehan. Masyarakat tolaki akan menghormati dan mematuhi setiap putusan lembaga adat. Artinya masyarakat tolaki merupakan masyarakat yang cinta damai dan selalu memilih jalan damai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.
			2. Budaya *Kohanu* (budaya malu), Budaya Malu sejak dulu merupakan inti dari pertahanan diri dari setiap pribadi masyarakat tolaki yang setiap saat, dimanapun berada dan bertindak selalu dijaga, dipelihara dan dipertahankan. Ini bisa dibuktikan dengan sikap masyarakat Tolaki yang akan tersinggung dengan mudah jika dikatakan , pemalas, penipu, pemabuk, penjudi dan miskin, dihina, ditindas dan sebagainya. Budaya Malu dapat dikatakan sebagai motivator untuk setiap pribadi masyarakat tolaki untuk selalu menjadi lebih kreatif, inovatif dan terdorong untuk selalu meningkatkan sumber dayanya masing-masing untuk menjadi yang terdepan.
			3. Budaya *Merou* (Paham sopan santun dan tata pergaulan), budaya ini merupakan budaya untuk selalu bersikap dan berperilaku yang sopan dan santun, saling hormat-menghormati sesama manusia. Hal ini sesuai dengan filosofi kehidupan masyarakat tolaki dalam bentuk perumpamaan antara lain sebagai berikut:
1. “Inae Merou, Nggoieto Ano Dadio Toono Merou Ihanuno”
Artinya :Barang siapa yang bersikap sopan kepada orang lain, maka pasti orang lain akan banyak sopan kepadanya.
2. “Inae Kona Sara Nggoie Pinesara, Mano Inae Lia Sara Nggoie Pinekasara”
Artinya:Barang siapa yang patuh pada hukum adat maka ia pasti dilindungi dan dibela oleh hukum, namun barang siapa yang tidak patuh kepada hukum adat maka ia akan dikenakan sanksi/hukuman.
3. “Inae Kona Wawe Ie Nggo Modupa Oambo”
Artinya :Barang siapa yang baik budi pekertinya dia yang akan mendapatkan kebaikan
	* + 1. Budaya *“taa ehe tinua-tuay”* (Budaya Bangga terhadap martabat dan jati diri sebagai orang tolaki), budaya ini sebenarnya masuk kedalam *“budaya kohanu”* (budaya malu) namun ada perbedaan mendasar karena pada budaya ini tersirat sifat mandiri,kebanggaan, percaya diri dan rendah hati sebagai orang tolaki.[[20]](#footnote-21)
4. **Idikator-idikator *(Samaturu)***

Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara bersama-sama, pada umumnya seseorang harus selalu mengedepankan tatanan hidup selalu bersama, saling tolong menolong dan saling membantu dalam menghadapi setiap permasalahan sosial dan pemerintahan baik itu berupa upacara adat, pesta pernikahan, kematian maupun dalam melaksnakan peran dan fungsinya sebagai warga negara.

* + - 1. *Medulu* atau membantu

Budaya *medulu*  dalam masyarakat tolaki ini sangat berperan penting dalam kehidupan sehari-hari untuk saling membantu serta selalu memberikan bantuan kepada orang yang sedang membutuhkan baik dalam masalah sosial ataupun pemerintahan.

* + - 1. *Meronga-ronga* atau bersama-sama

Budaya *meronga-ronga* masyarakat tolaki berarti budaya selalu bersama-sama untuk menghadapi permaslahan yang sedang dihadapi oleh seseorang, untuk membantu memecahkan masalah yang sulit dipecahkan hanya dengan satu orang saja. Tetapi dengan adanya budaya meronga-ronga, setiap masalah jika dikerjakan secara bersama-sama, maka pekerjaan itu akan terasa ringan dan cepat selesai.

* + - 1. *Budaya mepoko’aso*

Budaya *mepoko’aso* dalam suku tolaki, adalah selalu mengutamakan hidup untuk bersatu demi mewujudkan masyarakat yang taat kepada negara. Ditengah-tengah kehidupan sosial masyarakat tolaki terdapat satu simbol peradaban yang mampu mengangkat martabat dan kehormatan masyarakat tolaki yang disebut “*Kalo Sara”* sebagai cipta rasa dan karsa akan melandasi ketentraman, kesejatraan, kebersamaan dan kehalusan pergaulan dalam bermasyarakat.[[21]](#footnote-22)

1. **Kinerja Guru**

**Konsep Kerja Guru**

Berbicara mengenai kinerja tidak terlepas dari pembahasan aktivitas *(activity)* organisasi. Aktivitas organisasi maksudnya terkait hal-hal yang telah dilakukan dalam organisasi dalam hal ini pelaksanaan sebuah kegiatan. Tentunya pelaksanaannya dibutuhkan sebuah kinerja unsur-unsur organisasi. maka yang akan menjalankan kinerja harus berdasarkan konsep-konsep yang telah dibuat di sekolah.

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja. Sedangkan menurut istilah kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil-hasil kerjanya.
3. Maluyu S.P. Hasibuah “mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
4. Menurut John Whitmore “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi suatu pameran umum keterampilan.
5. Menurut Barry Cushway “kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.[[22]](#footnote-23)

Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya inti yang terkandung dari definisi di atas sama, tetapi redaksinya berbeda. Inti dari definisi tersebut menjelaskan bagaimana seorang pendidik yang profesional. Disimpulkan bahwa pendidik yang profesional yaitu pendidik yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai yang diajarkannya.

Pendidik, disebut juga dengan guru. Guru adalah figur manusia yang diharapkan kehadiran dan perannya dalam pendidikan, sebagai sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.

Guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Dalam undang-undang RI No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan BAB XI pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.[[23]](#footnote-24)

Menjadi guru berdasarkan tuntutan pekerjaan adalah perbuatan yang mudah, tetapi menjadi guru berdasarkan panggilan jiwa atau tuntutan hati nurani adalah tidak mudah karena lebih menuntut pengabdian kepada anak didik daripada tuntutan pekerjaan atau material-oriented. Guru yang mendasarkan pengabdiannya karena panggilan jiwa, merasakan jiwanya lebih dekat dengan anak didiknya. Ketiadaan anak didiknya menjadi pemikirannya, mengapa anak didiknya tidak hadir di kelas, apa yang menyebabkannya, dan berbagai pertanyaan yang mungkin guru ajukan ketika itu.[[24]](#footnote-25)

Guru yang baik tidak akan perna putus asa, dan menjadi kritikan sebagai pemicu baginya di dalam melakukan perbaikan dan pembenahan diri dari masa yang akan datang. Kritik terhadap kinerja guru perlu dilakukan, tampa itu bagaimana guru mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini, dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan.

Hasibuan mengemukakan dalam buku Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana bahwa tidak kurang dari 11 dimensi kerja yang bisa dinilai, yaitu:

1. Kesetian
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab[[25]](#footnote-26)

Tingkatan kinerja guru dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja, yakni evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kerja atau jabatan seorang guru, termasuk potensi pengembangannya. Sumidjo mengemukakan bahwa: “proses penilaian kerja dapat dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan kerja atau bahkan dilakukan oleh dirinya sendiri *(self Apprisal)”.[[26]](#footnote-27)*

Pendidikan dalam lingkungan sekolah, lebih bersifat formal. Guru sebagai pendidik di sekolah telah dipersiapkan secara formal dalam lembaga pendidikan guru. Guru telah mempelajari ilmu, keterampilan dan seni sebagai guru. Guru juga telah dibina untuk memiliki kepribadian sebagai pendidik, lebih dari itu, mereka juga telah diangkat dan diberi kepercayaan oleh masyarakat untuk menjadi guru, bukan sekedar dengan surat keputusan dari pejabat yang berwenang, tetapi juga dengan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat. Guru melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan rencana dan persiapan yang matang. Di sekolah, guru melakukan interaksi pendidikan secara berencana dan sadar.

Kaitannya dengan hal tersebut, diungkapkan bahwa:

Proses belajar siswa sangat dipengaruhi oleh bagaimana *performance* guru mereka. Kepribadian guru seperti memberi perhatian, hangat dan suportif (memberi semangat), diyakinkan menimbulkan motivasi dan pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa.[[27]](#footnote-28)

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *performance* (kepribadian) yang dimiliki guru sangat berpengaruh terhadap motivasi siswa untuk mengikuti mata pelajaran yang disajikan.

Sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi, dimensi pengetahuan semakin meluas. Maka seorang guru profesional dituntut untuk mampu mengatasi perkembangan itu dengan meningkatkan profesionalitasnya. Guru yang profesional minimal:

1. Ahli dalam ilmunya, terampil dalam berbuat atau menerapkan (sesuai kompetensinya)
2. Alumni dari sebuah lembaga yang ilegal/formal
3. Memiliki sertifikasi kualifikasi
4. Profesi guru sebagai sumber kehidupannya.
5. Menjalankan profesinya dengan ikhlas dan sepenuh hati (Ruh kesulan dan misi keumatan).[[28]](#footnote-29)

Peningkatan profesional dalam dunia pendidikan memiliki hambatan. Adapun hambatan dalam mewujudkan profesional pendidikan yaitu: kesan KKN semakin besar, pelatihan dan loka karya sering disalah artikan dan disalah gunakan sebagai ajang rekreasi untuk menembah penghasilan bagi utusan. Belum lagi dana untuk anggaran pendidikan berupa peralatan laboratorium. Pelengkapan sekolah, serta kesejahteraan guru yang tetap mengalami kebocoran di dalam perjalanannya. Dilihat dari individu pendidik, kemampuan sebagai pengembang instruksional sampai pada tahap evaluasi masih dapat dikatakan rendah. yang tak kalah beratnya adalah sistem yang ada selalu bertentangan, sehingga penerapan kebijaksanaan baru dijadikan ajang KKN bagi sebagian orang.

Agar terwujudnya profesionalisme pendidikan H.A.R. Tilaaar menyatakan bahwa ada tiga ciri utama yang dapat diceramati dalam pendidikan nasional seakarang ini, yaitu : (1) Sistem yang kaku dan sentralistik, (2) Praktek KKN serta koncoisme dan, (3) sistem pendidikan yang tidak berorientasi pada pemberdayaan rakya.[[29]](#footnote-30)

Dengan uraian tentang ciri pendidikan yang tidak berorientasi yang ada di Indonesia sekarang ini masih jauh dari harapan yaitu menjadikan guru sebagai tenaga profesional dalam pengajaran. Karena sudah menjadi khalayak umum bahwa guru harus membawakan pengajaran tetapi tidak memiliki keilmuan sesuai dengan yang diajarkan. Dimana untuk meningkatkan sebuah kinerja dalam hal ini kinerja guru, maka guru tersebut harus profesional dalam menjalankan kerjanya sebagai pendidik.

Pada uraian tentang profesionalisme di atas dapat disimpulan bahwa kinerja guru yaitu hasil dari pelaksanaan tugas seorang guru sesuai dengan keahlian, keterampilan dan profesional guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Ini merupakan konsep kinerja guru yang dapat diuraikan penulis dengan menelaah tentang kinerja dan kaitannya dengan profesionalisme.

**Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru**

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat banyak unsur yang memiliki keterkaitan dan saling mendukung. Bila dari pelaksanaan kinerja tidak saling mendukung atau saling melengkapi, maka akan mengakibatkan kegagalan dalam menghasilkan *out put* yang bermutu.

Agar unsur-unsur organisasi sekolah saling medukung, maka perlu sebuah langkah tertentu yang dapat memacu kinerja unsur-unsur organisasi tersebut. Adapun unsur-unsur itu yaitu salah satu pendidik (guru). Dalam rangka meningkatkan kinerja guru tentuanya perlu ada campur tangan dari seorang pemimpin sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah pada sekolah yang bersangkutan untuk melakukan langkah-langkah tertentu dalam memacu kinerja guru.

Guru (tenaga pengajar) dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Guru merupakan salah satu unsur penting dalam sekolah. maka kinerja guru buruk maka hasil dari *out put* akan buruk pula. Adapun langkah-langkah peningkatan kinerja guru yaitu pelatihan *in-servis*, mengadakan pertemuan tahap lokal para guru untuk memilih dan menerapkan standar, mengembangkan materi pendukung,[[30]](#footnote-31) selain itu ada usaha peningkatan guru yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, studi banding dan pemberian insentif sesuai kadar profesionalisme.

**Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Kinerja dapat diukur ketika telah jelas indikator-indikator kinerja tersebut. Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan keputusan batin kepada seseorang, sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efesien seperti produktifitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As’ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga kriteria yaitu: (1) Hasil tugas, (2) Perilaku, dan (3) Ciri individu.[[31]](#footnote-32)

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur misalnya melihat antara kesesuaian perencanaan yang telah dibuat dengan hasil pelaksanaan tugas. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam perilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menurut Sulistiyorini, dalam menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Unjuk kerja
2. Penguasan Materi
3. Penguasan profesional keguruan dan pendidikan
4. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
5. Kepribadian untuk melaksanakan untuk melakukan tugasnya dengan baik[[32]](#footnote-33)

Kinerja guru harus senantiasa dievaluasi agar dapat mengetahui kekurangan dan kelemahan serta kegagalan dalam pelaksanaan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

1. Guru dapat membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Guru harus menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Guru menguasai metode dan strategi mengajar
4. Guru mampu mengornganisir dalam pemberian tugas
5. Guru mampu mengelola kelas
6. Guru dapat melakukan evaluasi dan penilaian

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Berbicara mengenai kinerja tentunya dalam sebuah kinerja terkadang mengalami perubahan iklim kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja itu dapat mengalami perubahan, entah perubahan dalam mencapai tujuan atau perubahan sebaliknya yaitu jauh dari tujuan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan profesi
3. Kemampuan mengajar
4. Antar hubungan dan komunikasi
5. Hubungan dengan masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahteraan
8. Iklan kerja[[33]](#footnote-34)
9. Faktor motivasi[[34]](#footnote-35)

Dari uraian di atas tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian seorang guru itu berbeda-beda, karena manusia sesungguhnya memiliki karakter yang berbeda. Dalam sekolah tentunya terdapat guru yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Ada yang memiliki kepribadian yang baik dan ada pula yang memiliki kepribadian yang buruk. Kepribadian tersebut akan mempengaruhi atau berdampak pada anak didik.

Kepribadian guru tidak dapat dilihat dengan kasat mata, kepribadian guru merupakan bentuk yang abstrak hanya bisa disaksikan oleh kegiatan dan aktivitas. Jika dalam keseharian guru itu baik maka kepribadian guru tersebut baik. Ada beberapa hal-hal yang mempengaruhi kepribadian seperti bawaan lahir, keadaan keluarga, daerah tempat tinggal dan keadaan ekonomi.

* + - 1. Pengembangan Profesi

Profesi merupakan sebuah wahana untuk meningkatkan kompetensi serta menunjukan kepada orang akan kemampuan dalam pengajaran. Ada beberapa alternatif dalam penghembangan profesi misalnya yaitu memberikan pendidikan yang berkelanjutan.

Perlunya pengembangan profesi guru itu merupakan keaharusan, karena profesi guru tidak mungkin diperankan oleh orang lain, dikatakan profesi tetunya harus memiliki ilmu pengetahuan, Maister, profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi danmanajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.[[35]](#footnote-36)

* + - 1. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan, di samping guru harus memiliki kemampuan mengajar tetapi juga guru harus mampu dalam keseluruhan proses pengajaran. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

* + - 1. Antar hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya kepala sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur, maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh di atas menandakan betapa pentingnya komunikasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad Ahmad bahwa kelupaan informasi dapat memberikan efek yang lebih besar terdapat kelangsungan kegiatan.[[36]](#footnote-37)

* + - 1. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pendidikan yaitu seperti pengadaan fasilitas belajar, pengadaan murid, pengadaan guru dan lain sebagainya, semuanya berasal dari masyarakat. Ada hubungan yang sangat erat dengan sekolah dan masyarakat seperti pendapat Sutisna mengemukakan maksud hubungan sekolah dan masyarakat:

* + - * 1. Untuk mengembangkan pemahaman tentang maksud-maksud dan saran-saran dari sekolah
				2. Untuk mengenai program sekolah
				3. Untuk mempersatukan orang tua murid dan guru dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan anak didik.
				4. Untuk mengembangkan kesadaran tentang pentingnya pendidikan sekolah dalam era pembangunan.
				5. Untuk membangun dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap sekolah
				6. Untuk memberi tahu masyarakat tentang pekerjaan sekolah
				7. Untuk mengarahkan dukungan dan bantuan bagi pemeliharaan dan peningkatan program sekolah.[[37]](#footnote-38)
			1. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah-langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tetap, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebiah baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

* + - 1. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan langkah strategis terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya. Langkah-langkah strategis itu dapat diperankan pemerintah setempat yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru yang masih rendah, maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi tidak heran kalau guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Adapun jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja serta meningkatkan kreatifitas sehinga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

* + - 1. Iklim Kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.

* + - 1. Faktor Motivasi

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Oleh itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu unsur yang sangat berpengaruh dalam memberikan motivasi adalah kepala sekolah. Dalam memberikan motivasi tentunya banyak macam cara misalnya memberikan hadiah bagi guru-guru yang memiliki kinerja baik. Pemberian hadiah tersebut tidak berarti disitu, maka dengan pemberian tersebut dapat merangsang guru-guru lain untuk meningkatkan kinerjanya.

1. **Kerangka Pikir**

Kerangka pikiran dalam penelitian ini adalah seperti dilihat pada bagan berikut:

Samaturu

Kepemimpinan

Kepala Sekolah

Peningkatan Kinerja Guru

Demokrasi

Mepokoaso

1. **Penelitian Relevan**

Beberapa penelitian yang perna dilakukan dan relevan dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya.

* + - 1. Nurmaida, melakukan penelitian pada tahun 2008, dengan judul *“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Di SDN 1 Wolo, Keccamatan Wolo, Kabupaten Kolaka”.* Pada penelitian tersebut dibahas mengenai pentingnya seorang pemimpin dalam memotivasi kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwaKinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru secara administratif sudah cukup bagus, hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam memanaj, mengkoordinir, dan mengevaluasi hasil kerja para gurunya. Dalam keseharian menjalankan tugasnya sebagai pemegang kekuasaan dan kebijakan, Kepala Sekolah selalu menanamkan dan menekankan keterbukaan dan kejujuran dalam menjalankan tugas.
			2. Sri Rahayu, melakukan penelitian pada tahun 2009, dengan judul *“Efektivitas Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 15 Kendari Barat”.* Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu ini memperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Pelaksanaan pengawasan Kepala Sekolah di SDN 15 Kendari Barat, dapat diketahui terlaksana dengan baik tetapi tidak secara maksimal. Pengawasan Kepala Sekolah yang dilakukan meliputi: pengawasan terhadap penegakan kedisiplinan, pengawasan kehadiran, pengawasan proses belajar mengajar, dan pengawasan terhadap penyediaan sumber belajar. Kinerja guru di SDN 15 Kendari Barat, dapat dideskripsikan bahwa kompetensi guru, pelaksanaan tugas dan peran serta hasil yang dicapai guru sebagai pengajar maupun pendidik di SDN 15 Kendari Barat dapat dikategorikan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian target penyelenggaraan kurikulum dan berbagai kondisi yang dapat dijadikan tolok ukur yaitu dalam proses belajar-mengajar *(input)* dan hasil *output* sekolah. Begitupun indikasi yang mendukung pernyataan tersebut adalah kondisi obyektif fungsi dan tugas guru sudah optimal dilaksanakan sesuai dengan kriteria guru profesional. Keadaan ini juga didukung dengan prestasi yang dicapai oleh siswa maupun sekolah.
			3. Nurmin, melakukan penelitian pada tahun 2010, dengan judul *“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri 3 Baruga”.* Pada penelitian ini dibahas mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam dalam melaksanakan pembelajaran. Langkah-lagkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru antara lain melakukan pengawasan, melakukan pembinaan terhadap profesi dalam pengajaran, mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh para guru dan siswa-siswa SD Negeri 3 Baruga dengan mengadakan pertemuan oleh para guru dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam hal pembinaan dan peningkatan kualitas para guru serta menyediakan fasilitas pengajaran yang lengkap dan memenuhi kebutuhan belajar siswa SD Negeri 3 Baruga.

Dari ketiga penelitian yang relevan diatas dapat disimpulkan bahwa: penelitian yang pertama mengemukakan bahwaKinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru secara administratif sudah cukup bagus, hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam memanaj, mengkoordinir, dan mengevaluasi hasil kerja para gurunya. Dalam keseharian menjalankan tugasnya sebagai pemegang kekuasaan dan kebijakan, Kepala Sekolah selalu menanamkan dan menekankan keterbukaan dan kejujuran dalam menjalankan tugas.

Penelitian relevan yang kedua dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kepala Sekolah yang dilakukan meliputi: pengawasan terhadap penegakan kedisiplinan, pengawasan kehadiran, pengawasan proses belajar mengajar, dan pengawasan terhadap penyediaan sumber belajar. Kinerja guru di SDN 15 Kendari Barat, dapat dideskripsikan bahwa kompetensi guru, pelaksanaan tugas dan peran serta hasil yang dicapai guru sebagai pengajar maupun pendidik di SDN 15 Kendari Barat dapat dikategorikan cukup baik.

Sedangkan penelitian relevan yang ketiga dapat disimpulkan bahwa: Langkah-lagkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru antara lain melakukan pengawasan, melakukan pembinaan terhadap profesi dalam pengajaran, mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh para guru dan siswa-siswa SD Negeri 3 Baruga dengan mengadakan pertemuan oleh para guru dan melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam hal pembinaan dan peningkatan kualitas para guru serta menyediakan fasilitas pengajaran yang lengkap dan memenuhi kebutuhan belajar siswa SD Negeri 3 Baruga.

Adapun letak perbedaan dari penelitian yang saya ambil yaitu: kepala sekolah SMA Negeri 10 Konawe Selatan menerapkan kepemimpinan berbasis budaya *(samaturu)* atau kebersamaan dan kepemimpinan demokratis, karena tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 10 Konawe Selatan bisa dikatakan hampir semua suku tolaki, sehingga kepala sekolah menanamkan adanya sikap *(samaturu)* atau kebersamaan sedangkan kepemimpinan demokratis, yaitu kepala sekolah selalu meminta saran-saran, kritikan-kritikan yang sifatnya membangun dan selalu menekankan adanya saling menghormati, keterbukaan dan kejujuran didalam menjalankan tugasnya masing-masing. Sedangkan persamaan penelitian yang saya ambil yaitu: meskipun kepemimpinan kepala sekolah masing-masing selalu berbeda, tetapi tujuannya sama, yaitu untuk meningkatkan kinerja guru.

1. Mifta Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya,* (PT. Rajagrafindo Persada, 2007), h. 257. [↑](#footnote-ref-2)
2. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta:PT Raja Grafindo, 2005), h. 15 [↑](#footnote-ref-3)
3. H. Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan,* (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013), h. 80. [↑](#footnote-ref-4)
4. Ahmad Rohani H.M & H. Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 87. [↑](#footnote-ref-5)
5. H. Hamzah Ya’qup, *Publistik Islam Teknik Dakwah dan Leadership,* (Bandung: CV. Dipenogoro, 1981), h. 136. [↑](#footnote-ref-6)
6. Ahmad Rohani H.M dan H. Abu Ahmadi, *Loc. cit.* h. 91. [↑](#footnote-ref-7)
7. Mulyasa E, *Menjadi Kepalah Sekolah Profesional,* (Bandung: PT. Rosda Karya, 2003),h. 3. [↑](#footnote-ref-8)
8. H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Solo: Rineka Cipta. 1996),h. 80. [↑](#footnote-ref-9)
9. *Ibid,* h. 20 [↑](#footnote-ref-10)
10. Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Op. cit.,* h. 21 [↑](#footnote-ref-11)
11. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala Sekolah*, *Ibid* h.38. [↑](#footnote-ref-12)
12. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1982), h. 81. [↑](#footnote-ref-13)
13. *Ibid.,* h. 99 [↑](#footnote-ref-14)
14. Wahjosumidjo, *Op. Cit.*, h. 41-47. [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid.,* h. 13. [↑](#footnote-ref-16)
16. Depag RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya,* (Jakarta: PT. Intermasa, 1993), h. 589. [↑](#footnote-ref-17)
17. Wahjosumidjo, *Ibid*, h. 50-51 [↑](#footnote-ref-18)
18. Roelx, *Kebudayaan Suku Tolaki Mekongga,* (<http://Roelx.blogspot.com>). Di akses 21 Mei 2009. [↑](#footnote-ref-19)
19. Irwan Greves, *Budaya Adat Tolaki,* ( <http://Www.Adattolaki.com>), Di akses, 25 Mei 2012. [↑](#footnote-ref-20)
20. H. Mansyur Masie Abunawas, *Adat Tolaki, Rumusan Kajian Hasil Temu Budaya,* (Unaaha: Karya Tulis Budaya Tolaki, 1996), h. 29. [↑](#footnote-ref-21)
21. H. Mansyur Masie Abunawas*, Ibit,* h. 36. [↑](#footnote-ref-22)
22. Sovia, *Pengertian Kinerja,* <http://www.hrcentro.com>. Di akses, 25 Agustus 2008 [↑](#footnote-ref-23)
23. Undang-undang Sisdiknas 2003, *tentang Guru dan dosen,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003) h. 20. [↑](#footnote-ref-24)
24. Syaiful Bahri Djamarah, *Filsafat Pendidikan Islam,* ( Bandung: Pustaka Setia, 2009) h. 58. [↑](#footnote-ref-25)
25. Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional,* (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 31. [↑](#footnote-ref-26)
26. *Ibid,* h. 32. [↑](#footnote-ref-27)
27. Depag RI, *Desain Pengembangan Madrasah,* (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2004), h. 25. [↑](#footnote-ref-28)
28. H. Mukhtar dan Iskandar, *Op Cit,* h. 128-129. [↑](#footnote-ref-29)
29. Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Mengajar,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1994), h. 3. [↑](#footnote-ref-30)
30. Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi,* (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2004), h. 19. [↑](#footnote-ref-31)
31. Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan,* <http://muhlis.file.wordpress.com>.), Di akses, 24 Mei 2008 [↑](#footnote-ref-32)
32. *Ibid.,* h. 29. [↑](#footnote-ref-33)
33. Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia,* (Jakarta: PT. Arda Dizya Jaya, 2000), h. 63 [↑](#footnote-ref-34)
34. Isjoni,*Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Guru,(*<http://www.ilmiahmanagemen.blogspot.com>). Di akses, 15 Desember 2008 [↑](#footnote-ref-35)
35. Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan,* <http://muhlis.file.wordpress.com>. 24 Mei 2008 [↑](#footnote-ref-36)
36. Nurkolis Majid, *Manajemen Berbasis Sekolah,* (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), h. 97. [↑](#footnote-ref-37)
37. E. Mulyasa, *Op Cit*, h. 164. [↑](#footnote-ref-38)