

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar untuk merubah manusia menjadi manusia sesungguhnya. Usaha ini bagian dari proses pendidikan guna mewujudkan tujuannya. Sementara itu, proses tidak akan berjalan tanpa adanya operator pendidikan, dalam hal ini adalah guru. Guru harus menjalankan peran utamanya sebagai pendidik, pengajar, administrator, pribadi dan psikolog.¹

Guru sebagai transformasi ilmu harus amanah dan bertanggung jawab kepada peserta didik. Guru harus dilakukan pembinaan sebagai guru profesional dan mampu mengajar dengan baik, merancang dan memilah bahan ajar dengan strategi pembelajaran yang dapat disesuaikan dalam keadaan peserta didik, serta mampu mengolah proses pembelajaran dan melakukan rangkuman untuk diukur penguasaan hasil belajar. Sebagai pahlawan pendidikan bangsa guru bertugas membina, membimbing, dan mengarahkan siswa kearah yang lebih berkarakter, tinggi nilai agama, sosial serta selalu cinta kepada bangsa dan negara.

¹ Choirun Nisaa' and Ardi Rispurwanto, "Etos Kerja Guru MI Bersertifikat Profesional," *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD* 1, no. 1 (2021): 79–92.

Tetapi dilain sisi, guru masih memiliki masalah terkait dengan rendahnya etos kerja, banyak orang mempersoalkan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya, indikasi tidak sepenuh hati dalam bekerja, sekedar mengajar yang menjadikan hasil pendidikan tidak maksimal. Dipersoalkan tentang kemampuan penguasaan materi yang diselaraskan dengan strategi mengajar dan beberapa persoalan lainnya yang tidak bisa dipisahkan dari etos kerjanya.² Etos kerja guru merupakan watak guru dalam menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas mendidik dan mengajar yang harus memenuhi persyaratan standar-standar yang telah ditetapkan.³

Menurut Syahputra dan baginda, rendahnya etos kerja guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor: (1) persoalan kepala sekolah abai dalam memperhatikan personal guru, (2) kepala sekolah apatis mengasah wawasan strategi membangun etos kerja guru dan (3) memberikan konvensi (reward and recognition) responsive meningkatkan etos kerja guru.⁴

Etos kerja merupakan ruh bagi terlaksananya sebuah pekerjaan, dalam sebuah lembaga pendidikan formal, adanya etos kerja yang baik,

² P. Ratu Ile Tokan, *Manajemen Penelitian Guru: Untuk Pendidikan Bermutu* (Jakarta: Grasindo, 2016), 78.

³ Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 123.

⁴ Refi Syahputra and Baginda, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Dan Etos Kerja," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 7.

penuh tanggung jawab, dan memiliki kualifikasi keahlian yang memadai adalah langkah strategis dalam menyukseskan seluruh program yang dimiliki oleh lembaga pendidikan formal tersebut.⁵ Jadi, dengan membaiknya etos keguruan yang tampak melalui dengan menguatnya karakter, kompetensi, konfidensi dan kharisma. Maka dampak utamanya adalah meningkatnya kinerja keguruan seperti berbuah lebat sebagai kualitas budi pekerti, produktivitas pengetahuan dan efektivitas keterampilan semua peserta didik yaitu murid-murid.⁶

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, ditemukannya beberapa masalah terkait dengan etos guru yaitu: adanya beberapa guru yang kehadirannya tidak tertatur, kurangnya inisiatif dalam mengembangkan metode pengajaran, dan juga kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan professional. Hal ini tentu tidak boleh dibiarkan dan diwajarkan, perlu diadakannya tindakan lebih lanjut untuk meningkatkan etos kerja guru.

Menurut Nisa dan Rispurwanto, pada hakikatnya seorang guru dikatakan mempunyai etos kerja yang baik apabila dia melaksanakan

⁵ Syarifuddin Syarifuddin, "Membangun Etos Kerja Guru," *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 1, no. 2 (2019): 211–239.

⁶ Jansen Sinamo, *8 Etos Keguruan* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2010), 7.

tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, baik tugas pokok profesi ataupun tugas yang berkenaan dengan keprofesionalannya.⁷

Sedangkan menurut Sinamo, orang yang memiliki etos kerja guru tinggi adalah mereka yang mengajar dengan ikhlas, mengajar dengan penuh tanggung jawab, mengajar dengan penuh integritas, mengajar dengan semangat, mengajar dengan dedikasi, mengajar dengan penuh kreativitas, mengajar dengan tekun penuh keunggulan dan mengajar dengan penuh kerendahan hati.⁸ Maka upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut bisa ditingkatkan melalui peran kepala madrasah sebagai motivator. Peran kepala sekolah/madrasah yang berhubungan dengan etos kerja guru adalah bagaimana memahami kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Dalam kondisi kerja para guru yang tidak tertata dengan baik maka tujuan dari visi misi tidak bisa terwujud dengan baik.⁹

Kepala sekolah /madrasah merupakan guru yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin lembaga pendidikan seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Penertiban Aparatur Negara No. 0296/1996. Kepala sekolah/madrasah bertugas untuk menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin,

⁷ Choirun Nisaa' and Ardi Rispurwanto, "Etos Kerja Guru MI Bersertifikat Profesional," *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD* 1, no. 1 (2021): 79–92.

⁸ Sinamo, *8 Etos Keguruan* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2010), 4.

⁹ Hendiyat Soetopo and Wasty Soemanto, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1984), 108.

merangsang semua personal persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinya.¹⁰

Kepala sekolah/madrasah sebagai motivator seharusnya dapat memberikan semangat kepada bawahannya agar bawahannya dapat berkerja dengan baik dan mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mulyasa, Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.¹¹ Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Peran Motivator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Membangun kedisiplinan guru dan tenaga pendidik

¹⁰ Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 39.

¹¹ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, ed. Mukhlis, 13th ed. (PT. Remaya Rosdakarya, 2018), 100.

2. Inisiatif guru terhadap pengembangan pengajaran kurang optimal
3. Kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional
4. Pengaturan lingkungan kerja kondusif dalam etos kerja guru
5. Memaksimalkan etos kerja guru dengan peran motivator kepala madrasah

C. Fokus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini berfokus pada peran motivator kepala madrasah dan etos kerja guru. Peran motivator kepala madrasah artinya harus mampu memberikan dorongan dan motivasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikannya sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Maka dibuat dimensi-dimensi, diantaranya: 1 Fisiologis, dengan indikator: mengadakan peraturan lingkungan fisik dan menyediakan kebutuhan guru dalam penunjang pengajaran. 2 Keamanan, dengan indikator: membangun kedisiplinan dan memberikan lingkungan kerja yang aman serta nyaman. 3 Sosial, dengan indikator: membuka ruang diskusi dengan guru dan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. 4 Penghargaan, dengan indikator: memberikan dukungan dan motivasi yang membangun serta memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai. 5 Aktualisasi diri,

dengan indikator: memfasilitasi pengembangan profesional dan pribadi seperti program pelatihan, lokakarya dan program pengembangan lainnya.

Sedangkan etos kerja guru merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dimensi dalam etos kerja guru, diantaranya: 1 Kerja adalah Rahmat, dengan indikator: mengajar dengan ikhlas penuh syukur 2 Kerja adalah Amanah, dengan indikator: mengajar dengan penuh tanggungjawab.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran motivator kepala madrasah di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang?
2. Bagaimana etos kerja guru tanpa dipengaruhi peran motivator kepala madrasah di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang?
3. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai motivator di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang?
4. Bagaimana pengaruh peran kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang?

5. Bagaimana etos kerja guru setelah upaya-upaya pemberian motivasi oleh kepala madrasah di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui peran motivator kepala madrasah di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
2. Untuk mengetahui etos kerja guru tanpa dipengaruhi peran motivator kepala madrasah di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
3. Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai motivator di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
4. Untuk mengetahui pengaruh peran kepala madrasah terhadap etos kerja guru di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
5. Untuk mengetahui etos kerja guru setelah upaya-upaya pemberian motivasi oleh kepala madrasah di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi penulis dan lembaga.

1. Secara Teoritis

- a. Memberikan wawasan kepada masyarakat luas tentang Peran Motivator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MI- Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
- b. Menambah wawasan khasanah ilmu pengetahuan, terutama pada mahasiswa manajemen pendidikan Islam tentang Peran Motivator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MI- Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
- c. Peneliti dapat menyumbangkan gagasannya sebagai bahan refleksi bersama atas pengelolaan lembaga pendidikan, tentang Peran Motivator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MI- Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala madrasah, sebagai masukan dalam peranan peran motivator dalam meningkatkan etos kerja guru, khususnya terhadap hal-hal yang dipandang masih kurang dan perlu dilakukan pembenahan.

- b. Bagi guru, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan etos kerjanya terutama terhadap hal-hal yang dipandang masih kurang optimal etos kerja guru di MI Az-Azahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan literatur ilmiah dan menambah referensi dalam dunia pendidikan yang berhubungan dengan peran motivator kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru.

G. Hasil-hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Wahyuni. Penelitian ini membahas tentang kepala madrasah sebagai pengatur sebuah lembaga pendidikan islam mempunyai fungsi dan peran tersendiri untuk dapat menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam konteks motivator dan innovator diperlukan untuk membawa perubahan konstruktif dalam program-program pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Persamaan penelitian tersebut adalah membahas peranan kepala madrasah. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah membahas perana kepala sekolah sebagai motivator beserta kaitannya dengan etos

kerja guru serta penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.¹²

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Syahputra dan Baginda. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan etos kerja guru. Sebagai penanggungjawab keberhasilan para peserta didik, memperoleh ilmu pengetahuan, yang bermuara pada output siswa, kunci utama kepala sekolah adalah menciptakan guru yang profesional dan bermutu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persoalan kepala sekolah abai dalam memperhatikan kebutuhan personal guru, kepala sekolah apatis mengasah wawasan strategi membangun etos kerja guru dan memberikan konvensi (*reward and recognition*) responsive meningkatkan etos kerja guru. Perbedaan dalam penelitian tersebut berfokus pada strategi kepala sekolah sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan etos kerja guru serta menentukan upaya-upaya yang efektif untuk meningkatkan etos kerja guru.¹³

¹² Siti Wahyuni, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif," *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 8, no. 2 (2018): 205–214.

¹³ Refi Syahputra and Baginda, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Dan Etos Kerja," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 7.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fatimah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi implementasi tugas dan fungsi kepala sekolah pada dua lembaga TK di desa Cimekar kabupaten Bandung dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil dari penelitian yang didapatkan adalah: Kepala sekolah pada lokasi pertama telah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai educator, administrator, supervisor, dan motivator. Namun tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer, dalam manajemen sarana prasarana, leader dalam merumuskan visi dan misi belum sesuai dengan karakteristik, dan sebagai inovator, dalam melakukan pembaharuan belum menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Sementara kepala sekolah pada lokasi kedua telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Serta Faktor pendukung dalam menjalankan tugas dan fungsi kepala sekolah pada kedua lembaga tersebut yaitu kepala sekolah telah menciptakan suasana sekolah yang bersifat gotong royong dan kekeluargaan, sehingga menghasilkan dampak positif dalam suatu pekerjaan. Persamaan penelitian tersebut yaitu membahas penerapan peran kepala sekolah, sedangkan perbedaannya yaitu dalam

penelitian ini lebih menekankan pada peran motivator kepala sekolah, selain itu lokasi dalam penelitian tersebut pada TK di Desa Cimekar Kabupaten Bandung sedangkan penelitian ini berlokasi dan berfokus di satu madrasah yaitu MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang.¹⁴

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husen dkk, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya dalam memotivasi siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kutawaluya, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, hasil dari penelitian ini bahwa upaya memotivasi siswa guru melakukan langkah-langkah sebagai berikut; bersikap terbuka kepada siswa, artinya guru harus dapat mendorong siswanya agar berani mengungkapkan pendapatnya dan menanggapi dengan positif, membantu siswa agar memahami dan memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya secara optimal serta menciptakan hubungan yang serasi dan penuh kegairahan dalam interaksi belajar mengajar di kelas.¹⁵ Persamaan penelitian tersebut yaitu membahas penerapan motivator, sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian ini lebih menekankan

¹⁴ Devita Nurul Fatimah, "Implementasi Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah Pada TK Di Desa Cimekar Kabupaten Bandung," *Jurnal Riset Pendidikan Guru Paud 2* (2022): 40–45.

¹⁵ Ahmad Fiqrie Al Husen, Aris Riswandi Sanusi, and Tridays Repelita, "Upaya Guru PPKn Sebagai Motivator Bagi Siswa Di Sekolah Menengah Pertama," *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 4, no. 4 (2024): 132–140.

pada peran motivator kepala sekolah dan berfokus di madrasah yaitu MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robiul, yang bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji untuk mengetahui tentang kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru di madrasah. penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk etos kerja guru di MA Miftahul Midad khususnya pada kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Miftahul Midad, antara lain; kerja adalah amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas, kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan, kerja adalah kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan.¹⁶ Persamaan penelitian tersebut yaitu membahas peningkatan etos kerja guru, sedangkan perbedaannya yaitu dalam penelitian ini lebih menekankan pada peran motivator kepala sekolah sedkan dalam penelitian tersebut lebih melihat pada kepemimpinan kepala sekolah.

¹⁶ Mochamad Husen Robiul, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Berorientasi Pada Pendidikan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Madrasah," *SKEMA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2023).

H. Kerangka Pemikiran

Dalam menguraikan fakta tentang masalah yang terjadi pada etos kerja khususnya guru yang ada di MI Az-Zahra Caringin Kec. Labuan Kab. Pandeglang, pada penelitian ini, peneliti menggunakan landasan dari Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen sebagai acuan dalam mengembangkan teori yang nanti akan peneliti bahas.

Kemudian peneliti juga menggunakan buku dari Jansen Sinamo tentang etos keguruan dan Enco Mulyasa tentang Menjadi Kepala Sekolah Profesional yang nantinya buku tersebut menjadi landasan pendukung sekaligus penguat dari teori-teori yang sudah ada.

Etos kerja merupakan ruh bagi terlaksananya sebuah pekerjaan, dalam sebuah lembaga pendidikan formal, adanya etos kerja yang baik, penuh tanggung jawab, dan memiliki kualifikasi keahlian yang memadai adalah langkah strategis dalam menyelesaikan seluruh program yang dimiliki oleh lembaga pendidikan formal tersebut.¹⁷ Peran dari kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam mewujudkan visi dan misinya sebagai suatu lembaga kependidikan. Karenanya, kepala madrasah yang berfungsi sebagai motivator yang efektif akan mampu mempengaruhi guru dalam

¹⁷ Syarifuddin Syarifuddin, "Membangun Etos Kerja Guru," *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 1, no. 2 (2019): 211–239

menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif untuk tercapainya pelaksanaan kerja yang terbaik.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terbagi menjadi 5 (lima)

Bab pembahasan, yaitu:

Pada BAB I Pendahuluan terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Fokus Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Hasil-hasil Penelitian yang Relevan, Kerangka Pemikiran dan Sistematika Pembahasan.

Pada BAB II Kajian Teoretik terdiri dari Motivasi yang meliputi teori motivasi, pengertian motivasi, fungsi motivasi, dan bentuk-bentuk motivasi. Kepala madrasah yang meliputi teori kepala sekolah/madrasah, Syarat-syarat kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin, tugas pokok dan fungsi kepala sekolah, dan strategi kepala sekolah/madrasah sebagai motivator. Etos kerja yang meliputi teori etos kerja, komponen etos kerja, peranan etos kerja dan indikator etos kerja. serta Guru yang meliputi pengertian guru, tugas pokok dan fungsi guru, dan faktor yang mempengaruhi etos kerja guru.

Pada BAB III metodologi penelitian membahas Pendekatan Penelitian Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Teknik

Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Sumber dan Jenis Data, Teknik Analisis Data dan Pengujian Keabsahan Data.

Pada BAB IV Hasil dan Pembahasan Penelitian yang terdiri dari: Deskripsi Hasil Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian.

Pada BAB V meliputi: Simpulan dan Saran-sara