

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Konteks Penelitian

Di era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.<sup>2</sup>

Jika mengajar adalah sebuah profesi pilihan atau karena panggilan jiwa, maka guru harus menjalankan profesinya secara sadar, dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Menjadikan profesi guru untuk menanamkan nilai-nilai kebaikan kepada masyarakat, mengembangkan

---

<sup>2</sup> Prim Masrokan Mutohar dan Masduki, *Visionary Leadership Strategi Membangun Brand Image Dan Daya Saing Perguruan Tinggi*, (Malang: Deazha Prima Nusantara, 2023), hal. 9

ilmu pengetahuan dan bekerja untuk kemanusiaan. Maka kesadaran untuk menjalankan profesi akan berdampak pada etos kerja yang baik serta komitmen yang tinggi pada pengabdian.<sup>3</sup>

Etos kerja adalah jiwa atau semangat seseorang dalam melaksanakan tugas, dapat berupa kesetiaan dan ketaatan, tanggung jawab, semangat, kerja sama, kejujuran dan kecermatan, persatuan dan kesatuan. Jika jiwa dan semangat yang tampak adalah positif maka akan terefleksi dalam kinerja yang baik dan bernilai tinggi seperti bekerja penuh kegembiraan, dan penuh semangat optimis begitu pula sebaiknya. Etos kerja guru berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan serta cara melakukannya sebagai wujud profesionalitas guru. Etos kerja guru merupakan etika yang terdapat dalam diri guru yang tertuju pada tujuan pendidikan. Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab karena hal itu bentuk upaya untuk mendukung kualitas kerja. Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja yang dimiliki, sikap mendasar dan etos kerja pelakunya.

Hal ini karena etos kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh suka

---

<sup>3</sup> Amir Hamzah, *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), hal.

cita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti tersebut diatas, hal ini akan berdampak pada kinerjanya. Demikian halnya dengan memotivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, motivasi dari dalam kesadaran guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik.<sup>4</sup> Dan demikian halnya dengan seorang guru mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalasan-malasan dan kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas keguruan. Namun tidak bisa menyalahkan seorang guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa factor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi juga diperlukan atau dicari pemecahan masalah sehingga factor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru.

Guru adalah orang tua di sekolah, seorang guru atau biasa juga disebut pendidik adalah orang yang bertanggung jawab untuk mendidik dan membimbing peserta didik di sekolah. Seorang guru harus memiliki jiwa yang baik yang bisa menjadi contoh untuk anak didiknya. Hal ini sesuai

---

<sup>4</sup> Herlina, "Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia", *Jurnal Kependidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, FIP IKIP Mataram, Vol 14, No. 1.

dengan ajaran Nabi Muhammad yang memiliki istilah uswatun hasanah, seperti yang tertera dalam QS. Al-Ahzab ayat 21, berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَدَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا<sup>٥</sup>

Artinya: “*Sesungguhnya, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah. (QS. Al-Ahzab Ayat 21)*<sup>5</sup>

Uswatun hasanah dapat terlihat ketika seorang guru dapat menjadi teladan yang baik untuk peserta didiknya. Mendidik seseorang bukan perkara yang mudah, seorang guru harus bisa menempatkan diri untuk menjadi orang tua dan temannya di sekolah. Sehingga seorang peserta didik akan lebih mudah dan nyaman dalam berkomunikasi dengan guru. Seorang guru merupakan komponen penting dalam pendidikan khususnya di pendidikan formal. Guru dituntut untuk bisa memiliki kualifikasi sesuai standar yang telah di tentukan pemerintah serta memenuhi kompetensi seperti yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pada 10 ayat 1 menerangkan bahwa kompetensi yang harus ada pada diri seorang guru yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), hal. 814.

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2007 Tentang Guru dan Dosen, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Republik Indonesia*, (Yogyakarta, 2018), hal. 15

Untuk itu hal yang paling utama dan pertama yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah etos kerja yang baik.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>7</sup> Kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi dengan kepemimpinannya. Kepala madrasah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa. Kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja atau semangat guru dalam bekerja.<sup>8</sup> Kepala madrasah harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat. Kepala madrasah juga harus mampu mengembangkan guru dan staf untuk bertumbuh dalam masa kepemimpinannya.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013), hal. 237

<sup>8</sup> Saifullah, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar. *Jurnal Universitas Syah Kuala*, Vol 4, No. 3, Agustus 2016.

<sup>9</sup> Agus Ady Putra dkk, "Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru", *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. Vol 11, April 2017.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, berhasil tidaknya program pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interaction*) untuk memengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan. Sebagai manajer berusaha menempatkan perhatian pada prosedur dan hasil, formalitas, dan proses pencapaian tujuan melalui usaha-usaha yang dilaksanakan anggota.<sup>10</sup>

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung bahwa madrasah ini merupakan sekolah swasta yang saat ini menjalankan kepemimpinan yang bersifat partisipatif, dimana semua elemen yang terlibat dalam proses pendidikan seperti kepala sekolah, guru, staf, peserta didik dan bahkan anggota masyarakat mendapat kesempatan yang sama untuk secara langsung dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan fakta yang ada

---

<sup>10</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013), hal. 236

Kepala madrasah MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung mampu memimpin sekaligus menggerakkan dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya dengan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh komponen madrasah. Fakta di lapangan para guru dan staf sangat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dari latar belakang masalah diatas peneliti tertarik meneliti lebih mendalam mengenai **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung”**.

#### B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada paparan konteks penelitian diatas, maka penelitian ini akan difokuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung?
2. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung?
3. Bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung
2. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung
3. Untuk mengetahui kemampuan kepala madrasah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung

### D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dari penelitian yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung”** diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat secara teoritis dan praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai acuan

dasar pengembangan penelitian berikutnya tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru.

## 2. Manfaat secara praktis

### a. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi agar senantiasa memberikan dukungan dan memaksimalkan kepemimpinannya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung.

### b. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan agar senantiasa meningkatkan semangatnya dalam proses pembelajaran dikelas maupun semangat di lingkungan madrasah.

### c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan khususnya terkait dunia manajemen pendidikan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru

### d. Bagi Perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang manajemen pendidikan islam terutama yang berkaitan dengan

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru

#### E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah bertujuan untuk memberikan pemaparan yang tepat untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran dan pemahaman judul dalam penelitian ini. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu penegasan konseptual dan penegasan operasional. Adapun penegasan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Penegasan Konseptual

###### a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Prim Masrokan Mutohar dalam bukunya bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>11</sup> Menurut Nawawi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan yang mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Kepemimpinan kepala madrasah adalah usaha mempengaruhi dan

---

<sup>11</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013), hal. 237

terus memotivasi para personil lembaga sekolah untuk menciptakan sekolah yang produktif dan inovatif secara terus menerus melalui dukungan dari pihak guru, dan staf lainnya dengan perkembangan zaman agar tujuan visi misi sekolah dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.<sup>12</sup> Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap anggota kelompok.

b. Etos Kerja Guru

Secara etimologis, etos kerja berasal dari kata Yunani bermakna sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, cara bersikap serta persepsi terhadap nilai-nilai kerja. Secara epistemologis, makna etos kerja menurut Sukardewi adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sedangkan menurut Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja guru dapat diungkapkan dengan sederhana bahwa sebagai upaya optimal seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik. Upaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Menurut Alfred R. Laternier

---

<sup>12</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), hal. 1

mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah faktor penting untuk keberhasilan proses kerja.<sup>13</sup>

Dalam meningkatkan etos kerja, guru senantiasa dilibatkan pada peningkatan kualitas pribadi dan sosialnya. Jika hal ini dipenuhi maka keberhasilan lebih cepat diperoleh, yaitu mampu menciptakan peserta didik yang berbudi luhur, memiliki karakter social dan profesional sebagaimana yang menjadi tujuan pokok pendidikan itu sendiri.

## 2. Penegasan Operasional

Adapun penegasan istilah secara operasional dalam penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MTs Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung*” adalah bagaimana kepemimpinan kepala madrasah melalui pengaruh, motivasi dan pemberdayaan dalam meningkatkan etos kerja guru.

---

<sup>13</sup> Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hal. 199.

## F. Sistematika Pembahasan

Berikut sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

**Bab I Pendahuluan** : Uraian tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan sebagai langkah awal dalam penulisan.

**Bab II Kajian Pustaka** : Uraian tentang kajian teori mengenai kepemimpinan kepala madrasah, etos kerja guru, kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru, serta penelitian terdahulu dan paradigma penelitian.

**Bab III Metode Penelitian** : Uraian tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

**Bab IV Hasil Penelitian** : Uraian tentang data dan temuan data yang didapatkan saat wawancara penelitian dengan menggunakan metode dan penyajian hasil data-data penelitian, serta membahas mengenai analisis data sesuai dengan hasil penelitian penulis.

**Bab V Pembahasan** : Uraian tentang pembahasan dari berbagai hasil pengumpulan data dan analisa mengenai hasil dari lapangan yang kemudian dikaitkan dengan bab II.

**Bab VI Penutup** : Uraian tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang diharapkan memberikan manfaat bagi kepemimpinan kepala madrasah.