

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Kepala madrasah sebagai faktor yang dapat mendukung terwujudnya visi, misi dan tujuan madrasah. Setiap tingkah laku kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan sehingga kepala madrasah harus mampu menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para pendidik di madrasah yang dipimpinnya. “Kepala madrasah dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi pendidik dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi”.<sup>1</sup>

Pada lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah mempunyai berbagai peran yang harus dijalankan. Menurut Mulyasa, kepala madrasah berperan sebagai edukator, manager, administrator, inovator, motivator, supervisor dan leader.<sup>2</sup> Sebagai inovator dan motivator, pemimpin dapat melakukan strategi dan pendekatan yang dapat meningkatkan etos kerja pendidik. Pada umumnya, zaman sekarang

---

<sup>1</sup> D. Lazwardi, ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik’, *Al-Idarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6.2 (2016), 139–57.

<sup>2</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

pemimpin dituntut untuk mendapatkan hasil besar dengan modal atau pengeluaran yang lebih kecil.<sup>3</sup>

Kepala madrasah mempunyai dua peran penting yaitu sebagai pemimpin institusi bagi para pendidik dan manajemen. “Manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistematis, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.<sup>4</sup> Kinerja kepala madrasah menyesuaikan dengan kondisi di madrasah dan masyarakat. Kepala madrasah harus mampu menjadi kolega dari para pendidik dan bekerjasama lebih erat dengan para pendidik dan masyarakat dalam menangani permasalahan-permasalahan pendidikan. “Kepala madrasah harus bisa mengimplimentasikan kebijakan manajemen pendidikan dengan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi sumber daya yang ada sehingga menghasilkan hasil yang optimal”.<sup>5</sup> Peran kepala sekolah yang menjadi kunci dalam memberikan motivasi memberdayakan dan memimpin pihak lain sehingga dapat bersinergi dalam pengembangan pendidikan di sekolahnya.<sup>6</sup>

Kepala madrasah harus memiliki kreativitas dan mengetahui segala perubahan dan perkembangan dalam madrasah. Adanya tenaga pengajar profesional dan tidak profesional dalam usaha meningkatkan mutu

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesionalisme* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).

<sup>4</sup> A. Ginanjar and Maman H., ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMA Negeri’, *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 1.3 (2019), 1–8.

<sup>5</sup> A. Ginanjar and Maman H., ‘Kepemimpinan . . .’, hal. 1–8.

<sup>6</sup> Arismunandar, Nurhikmah H., and Widya K.S.A., *Manajemen Berbasis Sekolah* (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2016).

pembelajaran pendidikan berpengaruh pada proses belajar mengajar. Mereka harus mampu mewujudkan tujuan pendidikan dan juga menghasilkan siswa yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta beriman dan bertakwa kepada Allah swt. itu sendiri.<sup>7</sup>

Kepala madrasah sebagai tulang punggung mutu Pendidikan dituntut untuk bertindak dengan kreativitasnya sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis, dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator. Dengan perkataan lain, bahwa kepala madrasah yang kreatif harus mampu menjadi penggerak pelaksanaan manajemen pendidikan yang berkualitas, termasuk kualitas pendidik dan kualitas proses pembelajaran itu sendiri. Oleh karena itu upaya perbaikan apa pun yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan, tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa adanya pendidik yang berkompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera. Pendidik sebagai pendidik professional, menurut Muslich yaitu dengan tugas utama “mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”<sup>8</sup>

“Penerapan manajemen berbasis madrasah memberikan madrasah kewenangan memenuhi ketersediaan SDM”.<sup>9</sup> SDM madrasah meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam memenuhi tenaga pendidik dan

---

<sup>7</sup> Mansur Muslich, *Sertifikasi Pendidik Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010).

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> A. Sairi and M. Safrizal, ‘Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA 1 Muhammadiyah Kota Palembang’, *Ad-Man-Ped*, 1.1 (2018), hal. 47–53.

kependidikan harus memperhatikan peraturan atau standar yang berlaku dan menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah. “Gagasan MBM perlu dipahami dengan baik oleh seluruh pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya madrasah”.<sup>10</sup> Implementasi MBM tidak hanya membawa perubahan kewenangan akademik madrasah dan tatanan pengelolaan madrasah, tetapi membawa perubahan pula dalam pola kebijakan dan orientasi partisipasi orang tua dan masyarakat dalam pengelolaan madrasah.<sup>11</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut, implementasi kepala madrasah sebagai inovator dan motivator dibutuhkan untuk menambah semangat mengajar pendidik. Sikap pemimpin dapat meningkatkan etos kerja tenaga pendidik dengan memberikan rasa nyaman dan persahabatan kepada tenaga pendidik. Sebagai inovator kepala madrasah harus memiliki strategi tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungannya, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah serta mengembangkan model- model pembelajaran yang inovatif.<sup>12</sup>

Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti

---

<sup>10</sup> Elma Ayu Permatasari and others, ‘Pengembangan E-Modul Berbasis Adobe Flash Pada Pokok Bahasan Sistem Reproduksi Untuk Kelas IX MIPA SMA’, *Saintifika*, 19.1 (2017), hal. 57–65.

<sup>11</sup> Mansur Muslich, *Sertifikasi Pendidik Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010).

<sup>12</sup> Yeri Utami, ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di SMK Muhammadiyah I Blora’, *Jurnal Pendidikan*, 2015, hal. 13.

sikap<sup>9</sup> terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lainlain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.<sup>13</sup>

Kepala madrasah sebagai supervisor selayaknya bisa menumbuhkan motivasi pendidik.<sup>14</sup> Kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi pendidik diantaranya mendorong pendidik menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya, mandiri, serta memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawab. Dorongan bagi tenaga pendidik atau pendidik dalam mengarahkan dan menggerakkan pendidik untuk menjalankan pekerjaan, sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana dalam hal ini yang paling berperan adalah kepala madrasah sebagai motivator.<sup>15</sup>

Menurut Komariah dkk dalam bukunya *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif inovator* merupakan orang yang melakukan pembaharu, perintis/pioner, atau orang yang mudah membuka diri dan menerima inovasi, bahkan menjadi pencari suatu inovasi.<sup>16</sup> Pendidik merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan kinerjanya, sepala madrasah sebagai inovator hendaknya mengikut sertakan pendidik melalui

---

<sup>13</sup> Lela Hikmatullah, Didik Notosudjono, and Sri Setyaningsih, *Strategi Peningkatan Etos Kerja Pendidik Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogis, Dan Motivasi Kerja Pendidik*, 1st edn (Bogor: Penerbit LINDAN BESTARI, 2022).

<sup>14</sup> Kopri, *Standardisasi Kopetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: Kencana, 2000).

<sup>15</sup> Matdio Siahaan, 'Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan', *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1, 2020, hal. 2.

<sup>16</sup> Komariah Dkk, *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005).

seminar dan pelatihan untuk menunjang peningkatan sumber daya manusia (SDM pendidik).<sup>17</sup>

Untuk mengoptimalkan tugas pendidik, selain dituntut memiliki kompetensi profesional juga perlu memperhatikan pendidik dari segi yang lain seperti etos kerjanya. Pada pendidik yang tinggi etos kerjanya akan berdampak Langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika etos kerja pendidik rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Pendidik yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, sering mengeluh merupakan tanda adanya etos kerja pendidik rendah.<sup>18</sup>

Adanya fakta tersebut, diperlukan solusi untuk permasalahan tersebut yang nantinya juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pemberian inovasi dan motivasi menjadi alternatif yang dilakukan untuk meningkatkan semangat pendidik. Inovasi dan motivasi merupakan faktor penggerak tenaga pendidik. Dengan etos kerja tinggi akan memberikan output yang bagus, sebab pekerjaannya dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tulus.<sup>19</sup> Dengan pemberian inovasi dan motivasi oleh kepala madrasah dapat meningkatkan semangat dan gairah seorang tenaga pendidik sehingga pendidik bisa menciptakan siswa yang berkualitas.

---

<sup>17</sup> Lailatu Zahroh, 'Upaya Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kinerjanya Di SD Tarbiyatul Athfal', *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2.2 (2013), hal. 250–66.

<sup>18</sup> Lela Hikmatullah, Didik Notosudjono, and Sri Setyaningsih, *Strategi Peningkatan Etos Kerja Pendidik Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogis, Dan Motivasi Kerja Pendidik*, 1st edn (Bogor: Penerbit Lindan Bestari, 2022).

<sup>19</sup> Nellitawati, 'Motivation and Innovation Role of School's Principal in Improving Teacher Professionalism', *The International Journal of Counseling And Education*, 3.2 (2018), hal. 50.

Unsur penting dalam meningkatkan etos kerja pendidik adalah melalui peran kepala madrasah. Pemimpin pembelajaran di madrasah adalah kepala madrasah, maka kepala madrasah akan mencurahkan sebagian besar waktunya bagi pengembangan pendidik, apabila pendidik telah mendapatkan perhatian yang lebih dalam proses pengembangan profesinya maka akan meningkatkan etos kerjanya. Kepemimpinan pembelajaran sebagai upaya memimpin pendidik agar proses pembelajaran lebih baik, sehingga dapat memperbaiki hasil belajar siswa.<sup>20</sup> Menurut pendapat Bapak Moh. Latif, kepala madrasah juga menjadi pelopor yang baik dalam segala bidang yang merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki kepala madrasah.<sup>21</sup>

Penelitian ini, mengambil data dari 2 madrasah yaitu MAN 1 dan MAN 2 Blitar. Kedua madrasah tersebut memiliki kualitas yang sudah bagus dalam lingkup Kabupaten Blitar. Sebagai sekolah unggulan, MAN 1 dan MAN 2 Blitar memiliki perbedaan program yang diunggulkan baik akademik maupun non-akademik.

MAN 1 Blitar berlokasi di Jalan Raya Gaprang No. 32, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar. Sebagai salah satu madrasah unggulan nasional bidang akademik, sains, riset dan teknologi di Blitar, MAN 1 Blitar sudah banyak meraih prestasi akademik maupun non-akademik. Dalam kesehariannya, penggalian potensi akademik siswa lebih ditekankan. Bentuk penekanan potensi akademik tersebut adalah adanya kelas khusus olimpiade,

---

<sup>20</sup> Lela Hikmatullah, Didik Notosudjono, and Sri Setyaningsih, *Strategi Peningkatan Etos Kerja Pendidik Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogis, Dan Motivasi Kerja Pendidik*, 1st edn (Bogor: Penerbit Lindan Bestari, 2022).

<sup>21</sup> Hasil Wawancara Waka Kurikulum MAN 1 Blitar Bapak Moh. Latif, M.Pd. Pada hari Sabtu tanggal 7 Oktober 2023 di ruang waka kurikulum MAN 1 Blitar.

ekstrakurikuler Bina Prestasi dan program penguatan Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Madrasah Diniyah dan persiapan UTBK. Meskipun mengedepankan akademik, namun MAN 1 Blitar juga tetap melakukan penggalan potensi non-akademik dengan adanya ekstrakurikuler olah raga<sup>22</sup>.

Keunikan MAN 1 Blitar dalam meningkatkan etos kerja di bidang komitmen dilakukan dengan berbagai cara. Kepala Madrasah MAN 1 Blitar memberikan motivasi dengan cara membawa pendidik-pendidik untuk studi banding di sekolah lain. Peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dapat dilihat dari pemberian fasilitas dalam pembelajaran terutama pada media ajar sangat bervariasi dan seluruh pendidik diberikan program pengajaran berbahasa Inggris. Setiap pendidik mendapatkan kesempatan yang sama, pendidik terbaik mendapatkan penghargaan berupa dana pembinaan.<sup>23</sup> Selain itu, kepala madrasah MAN 1 Blitar memberikan banyak sosialisasi dan workshop kurikulum merdeka agar semua pendidik tidak tertinggal dan mengerti topik kurikulum merdeka<sup>24</sup>.

Kepala madrasah selalu memberikan dukungan dan arahan bagi pendidik dalam pekerjaannya saat menyaring siswa dalam PPDB. Adapun motivasi yang diterapkan kepala madrasah MAN 1 Blitar yaitu memberikan gaji /upah yang cukup. Dengan begitu, tenaga pendidik dapat merasakan

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 1 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 1 Blitar.

<sup>23</sup> Hasil Wawancara Kepala MAN 1 Blitar Bapak Lesus Nur Prianto A. Kh., S.Pd.I., M.Pd. Pada hari Sabtu tanggal 7 Oktober 2023 di ruang kepala madrasah MAN 1 Blitar.

<sup>24</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 1 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 1 Blitar..

suasana santai dan nyaman serta menjaga dan menghargai harga diri<sup>25</sup>. Menurut pendapat Bapak Moh. Latif, kepala madrasah juga menjadi pelopor yang baik dalam segala bidang yang merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki kepala madrasah.<sup>26</sup>

MAN 2 Blitar beralamatkan di Jalan Panglima Sudirman No. 1, Ngambak, Beru, Kec.Wlingi, Kabupaten Blitar. Sebagai sekolah unggulan, MAN 2 Blitar terkenal sebagai madrasah dengan plus keterampilan. Penggalan potensi non-akademik lebih di utamakan di MAN 2 Blitar. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya program keterampilan diantaranya tata busana, tata boga, kriya batik, teknik computer dan jaringan, dan multi media. Meskipun mengedepankan penggalan potensi non-akademik akan tetapi penggalan potensi akademik juga tetap dilakukan. Bentuk penggalan potensi akademik siswanya adalah pembelajaran berbasis Moodle, adanya laboratorium, serta adanya kelas olimpiade dan program persiapan UTBK<sup>27</sup>.

Keunikan dari MAN 2 Blitar adalah kepala madrasah memberikan inovasi dalam bentuk kegiatan pelatihan Moodle bagi pendidik. Selain itu, kepala madrasah memberikan motivasi dalam kegiatan program PPG untuk pendidik yang belum menguasai kompetensi. Dalam pembelajaran, Kepala Madrasah MAN 2 Blitar bekerjasama dengan Mahasiswa UIN Tulungagung untuk pembelajaran yang lebih inovatif. Kepala madrasah memberikan

---

<sup>25</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 1 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 1 Blitar..

<sup>26</sup> Hasil Wawancara Waka Kurikulum MAN 1 Blitar Bapak Moh. Latif, M.Pd. Pada hari Sabtu tanggal 7 Oktober 2023 di ruang waka kurikulum MAN 1 Blitar..

<sup>27</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 2 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 2 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 2 Blitar..

fasilitas pendidik untuk pembelajaran implementasi kurikulum merdeka dengan adanya Bimtek<sup>28</sup>.

Diselenggarakannya kegiatan Kampus Expo dimana perwakilan siswa untuk mencari informasi mengenai perpendidikan tinggi yang akan dipilih. Kepala Madrasah MAN 2 Blitar juga mengadakan program Pengembangan Diri (PD) yang bisa mengembangkan bakat terpendam siswa. Di MAN 2 Blitar juga dilengkapi dengan fasilitas berupa gedung dan alat praktik untuk penunjang pembelajaran. Dalam bidang adiwiyata, MAN 2 Blitar mengadakan kegiatan studi banding setiap tahunnya. Selain itu, MAN 2 Blitar juga sudah melaksanakan MoU dengan beberapa Universitas yaitu dengan Universitas Negeri Malang (UM), Universitas Brawijaya (UB), UIN Tulungagung, dan Universitas Muhamadiyah Malang (UMM)<sup>29</sup>.

Motivasi yang dilandasi kepala madrasah MAN 2 Blitar antara lain pemenuhan kebutuhan rohani dengan diadakannya kajian rutin. Kepala madrasah memberikan kesempatan bagi pendidik untuk mengikuti Bimtek dan memberikan inisiatif terarah. Kepala MAN 2 Blitar telah menempatkan posisi sesuai dengan bidang yang tepat. Selain itu, kepala madrasah juga telah memberikan fasilitas yang memadai sehingga pendidik dapat bekerja dengan motivasi dan etos kerja tinggi<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 2 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 2 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 2 Blitar..

<sup>29</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 2 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 2 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 2 Blitar..

<sup>30</sup> Hasil wawancara pada Kurikulum MAN 2 Blitar, Reza Sridevi. September 2023. Madrasah Aliyah Negeri 2 Blitar di ruang waka kurikulum MAN 2 Blitar..

Berdasarkan wawancara tersebut, MAN 1 dan MAN 2 Blitar merupakan lembaga yang sesuai dengan penelitian ini baik dari segi budaya dan informasi secara khususnya, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja pendidik. Adapun peran yang akan diteliti lebih mengarah pada peran Kepala Madrasah sebagai motivator dan inovator. Maka peneliti mengangkat judul "Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dan Inovator dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Suti Multisitus di MAN 1 dan MAN 2 Blitar".

## **B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan, maka fokus penelitian berupa peran kepala madrasah sebagai motivator dan inovator dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar. Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar?
2. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai inovator pendidik dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar?
3. Bagaimana implikasi kepala madrasah sebagai motivator dan inovator dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis temuan dan membangun proposisi untuk peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar.
2. Menganalisis temuan dan menyusun proposisi peran Kepala Madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar.
3. Menganalisis temuan dan membangun proposisi h mengenai implikasi kepala madrasah sebagai inovator dan motivator dalam meningkatkan etos kerja pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang berjudul “Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dan Inovator dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Blitar”, diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menebah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memhami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain di perpendidikan tinggi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca

dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui kemampuan kepala sekola dalam Meningkatkan etos kerja pendidik.

## 2. Secara Praktis

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bisa digunakan sebagai sumber masukan khususnya bagi Kepala Madrasah, pendidik dan peneliti yang akan datang.

### a. Bagi kepala madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi kepala madrasah sebagai inovator dan motivator dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah.

### b. Bagi pendidik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan kualitas lulusan dan proses meningkatkan mutu siswa di bidang akademik dan non-akademik.

### c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pemikiran untuk mengkaji secara mendalam dan juga menjadi perbandingan untuk meningkatkan maupun memberi pelayanan di lembaga pendidikan.

## **E. Penegasan Istilah**

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami tesis ini, maka terdapat penegasan istilah yang bertujuan memberi kemudahan pemahaman dan menghindari kesalahan dalam penafsiran, serta memberikan batasan yang

terfokus pada kajian penelitian. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu penegasan konseptual dan operasional.

1. Penegasan Konseptual

- a. Kepala Madrasah

Kepala madrasah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran<sup>31</sup>. Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional yang mempunyai tugas memimpin pengelolaan lembaga pendidikan di MAN 1 dan MAN 2 Blitar.

- b. Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya<sup>32</sup>. Kepala madrasah harus memiliki keterampilan dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan serta memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi dalam meningkatkan produktifitas.

---

<sup>31</sup> Departemen Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1988).

<sup>32</sup> Siti Wahyuni, 'Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif', *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 8.2 (2018), hal. 205–14.

c. Kepala madrasah sebagai inovator

Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, rasional, dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptabel dan fleksibel.<sup>33</sup> Dalam menjalankan peran sebagai inovator, kepala madrasah hendaknya mampu memberikan ide baru, memberikan contoh bagi bawahan dan mengembangkan model pendidikan yang inovatif serta memiliki keterampilan menjalin hubungan dengan semua kalangan masyarakat.

d. Etos Kerja Pendidik

Etos kerja merupakan pandangan terhadap kerja, yaitu pandangan bahwa bekerja tidak hanya untuk memuliakan diri atau untuk menampakkan kemampuannya tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh (karya produktif), yang karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat luhur yaitu untuk memperoleh perkenan Allah<sup>34</sup>. Etos kerja pendidik adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, dan ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki pendidik.

2. Penegasan Operasional

Penegasan istilah secara operasional dari judul “Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dan Inovator dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Blitar” meliputi peran sebagai motivator, inovator, dan implikasi dalam meningkatkan etos kerja.

---

<sup>33</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).

<sup>34</sup> Syarifuddin, ‘Membangun Etos Kerja Pendidik’, *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 1.2 (2018), hal. 211–39.

