

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu SDM. Kinerja SDM menjadi ujung tombak organisasi dalam mencapai semua *goal* atau sasaran program kerjanya selama waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja SDM untuk mencapai tujuan.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja SDM, sebab suatu perusahaan atau sekolah (madrasah) membutuhkan SDM sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas tinggi dan kuantitas banyak. Madrasah atau sekolah sebagai entitas pelayanan jasa harus mampu memberi layanan yang sesuai ukuran kualitas dan kuantitas para pelanggannya yaitu para peserta didik. Kinerja SDM yang tinggi mampu membuat organisasi tersebut mampu *going concern* dan kompetisi dalam memberi pelayanan jasanya. Ada banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya.

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak dari individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam,2012). Namun, menemukan orang yang tepat dalam organisasi

bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, salah satu diantaranya adalah kompetensi (Mangkunegara, 2009).

Kompetensi profesional adalah faktor internal yang sangat berperan penting meningkatkan kinerja SDM (guru). Kompetensi profesional sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM (guru) karena peran guru menjadi komponen yang sangat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja SDM (guru) di lapangan penelitian adalah semua tindakan yang dikontrol oleh guru dan memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi madrasah. Kualitas dan kuantitas kerja guru harus tinggi agar mampu memberi layanan jasa pendidikan yang sejalan dengan visi dan misi madrasah, kehadiran guru harus disiplin agar dapat memberi layanan sesuai kebutuhan waktunya, serta pemanfaatan waktu dan kerja sama guru dalam KKG juga harus efektif dan maksimal agar dapat menghasilkan instrumen pembelajaran yang mendukung tercapainya visi dan misi madrasah. Namun kenyataan di lapangan penelitian masih terdapat beberapa ketimpangan kinerja SDM (guru) yang tidak sesuai dari harapan madrasah sehingga dapat diindikasikan mengganggu pencapaian visi dan misi madrasah.

Obyek penelitian yang diambil peneliti adalah permasalahan kehadiran guru (SDM) dan keaktifan guru (SDM) dalam pelaksanaan

program kerja KKG MI se-Kabupaten Kudus. Alasan peneliti mengambil permasalahan kehadiran guru (SDM) dan keaktifan guru (SDM) dalam pelaksanaan program kerja KKG merupakan beberapa indikator kinerja SDM.

Tabel 1.1. Kinerja SDM MI Se-Kabupaten Kudus dalam Kehadiran Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Kehadiran Pendidik	Jumlah	Persentase
1	Keterlambatan	28	41,18%
2	Ijin dan sakit	16	23,53%
3	Disiplin	24	35,29%
Jumlah		68	100,00%

Sumber: Rekap kehadiran pendidik (2016)

Berdasarkan data kehadiran pada bulan Juli 2015 sampai dengan Juni 2016 bahwa dari 68 pendidik dari MI Se-Kabupaten Kudus yang menginduk ke Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus adalah terdapat kehadiran disiplin 24 pendidik (35,29%) yang kinerja SDM nya bagus sedangkan masih ada yang ijin dan sakit 16 pendidik (23,53%) dan bahkan yang keterlambatan 28 pendidik (41,18%). Pendidik yang memiliki keterlambatan kehadiran menunjukkan indikasi belum memiliki kinerja SDM yang bagus di MI Se-Kabupaten Kudus yang menginduk ke Madrasah Ibtidaiyyah Negeri dan harus menerima sanksi dalam keterlambatan kehadiran yang belum tepat waktu.

Tabel 1.2. Kinerja SDM MI Se-Kabupaten Kudus dalam Pencapaian Program KKG MI Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Program		Jumlah	Persentase
1	Pembuatan Modul bahan ajar	Aktif	19	27,94 %
		Tidak aktif	49	72,06%
Jumlah			68	100,00%
2	Pembuatan Instrumen Soal Semester	Aktif	28	41,18%
		Tidak aktif	40	58,82%
Jumlah			68	100,00%

Sumber: Data Primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 68 pendidik dari MI Se-Kabupaten Kudus yang menginduk ke Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus adalah terdapat keaktifan pembuatan modul bahan ajar 19 pendidik (27,94%) dan keaktifan pembuatan instrumen soal semester 28 pendidik (41,18%) yang kinerja SDM nya bagus sedangkan masih ada pendidik yang tidak aktif pembuatan modul bahan ajar 49 pendidik (72,06%) bahkan yang tidak aktif menulis instrumen soal semester ada 40 pendidik (58,82%). Pendidik yang tidak aktif dalam pelaksanaan program kerja KKG menunjukkan indikasi belum memiliki kinerja SDM yang bagus di MI Se-Kabupaten Kudus yang menginduk ke Madrasah Ibtidaiyyah Negeri dan harus menerima pembinaan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga kinerja SDM nya meningkat.

Kinerja SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2009). Kinerja SDM merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja SDM dipengaruhi faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif (Prawirosentono, 2009).

Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Timpe (1999) yang dikutip Mangkunegara (2009) adalah faktor internal (kemampuan tinggi) dan

faktor eksternal (perilaku, sikap). Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM menurut Mathis and Jackson (2014) adalah kemampuan bawaan, usaha yang dilakukan dan dukungan.

Mutakin (2010) membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian lain yang sama dilakukan Astuti (2012) membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap kinerja guru. Ningsih (2016) membuktikan kompetensi guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMA.

Penelitian lain yang sama dilakukan Susanto (2012) membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik. Namun Hakim (2015) membuktikan bahwa kompetensi pedagogis, personal, professional dan sosial secara simultan berpengaruh signifikan positif meningkatkan kinerja guru.

Komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan seorang manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Umam (2012), komitmen berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggotanya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya (Umam, 2012). Jenis komitmen organisasi yang sangat berperan penting terhadap kinerja SDM adalah komitmen afektif

karena anggota yang berkomitmen afektif tinggi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan yang tidak memiliki komitmen.

Hasil riset tentang komitmen afektif terhadap kinerja SDM ada beberapa. Parinding (2015) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SDM. Penelitian yang sama dilakukan Taurisa (2012) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM.

Astuti (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang sama Gunawan (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Namun kontradiksi dengan hasil penelitian Novita (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Murdiyani (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dosen.

Selain faktor kompetensi profesional dan komitmen afektif di atas, ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM adalah etika kerja Islami. Etika kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Tasmara (2002) mendefinisikan etika kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia

dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya.

Faqih (2011) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM. Penelitian lain yang sama adalah Nurmatias (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja SDM di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Penelitian yang sama Amaliah (2013) etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap kinerja SDM.

Abdi (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Zahra (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara positif terhadap Kinerja SDM. Namun kontradiksi dengan Ayudiati (2010) membuktikan bahwa etika kerja Islam memoderasi kompetensi profesional dan *locus of control* terhadap kinerja SDM melalui di Bank Jateng Semarang. Wijayani (2017) membuktikan bahwa etika profesi guru berpengaruh signifikan positif terhadap kompetensi profesional guru. Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Fitriana (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam meningkatkan komitmen afektif SDM pada PNS BAU UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan adanya faktor yang memperkuat etika kerja Islam

dapat memperkuat komitmen afektif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya SDM. Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Indica (2013) membuktikan bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Adab (2015) membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Namun kontradiksi dengan Abdi (2014) membuktikan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. *Research gap* di atas menarik perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Model Peningkatan Kinerja SDM melalui Kompetensi Profesional dan Komitmen Afektif dengan Moderasi Etika Kerja Islam”**. Pertanyaan dalam penelitian (*research question*) ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana efek etika kerja Islami memoderasi kompetensi profesional terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus?

4. Bagaimana efek etika kerja Islami memoderasi komitmen afektif terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris:

1. Pengaruh positif kompetensi profesional terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus.
2. Pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus.
3. Efek etika kerja Islami memoderasi kompetensi profesional terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus.
4. Efek etika kerja Islami memoderasi komitmen afektif terhadap kinerja SDM di MI Se-Kabupaten Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya peningkatan kinerja SDM
2. Manfaat praktis memberikan kontribusi kepada lembaga (madrasah) untuk peningkatan kompetensi profesional, komitmen afektif dan etika kerja Islami terhadap peningkatan kinerja SDM sehingga diharapkan perubahan yang ditunjukkan oleh pendidik di lingkungan kerjanya lebih meningkat kedisiplinan dan keaktifan dalam KKG sebagai indikator kinerja SDM.