

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini merupakan era yang penuh dengan tantangan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif.

Aset sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh para pesaing. Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah insentif, pembagian informasi, pelatihan dan

pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam.

Kinerja sumber daya manusia merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gibson dkk (1996) kinerja SDM merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mc Clelland dalam Djiwandono (2008 : 305), Motivasi berprestasi adalah dimana seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal. Motivasi berprestasi merupakan motif yang dapat membawa individu dalam mewujudkan kesuksesan dan bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam persaingan dengan berbagai ukuran keberhasilan, seperti dengan membandingkan prestasi diri sendiri dengan prestasi oranglain (McClelland and Heckhausen). Sebagaimana motivasi pada umumnya, motivasi berprestasi diasumsikan akan mendorong dan memberi energi tertentu sesuai dengan situasi yang ada (Larsen & Buss, 2005, hal 346).

Etos kerja Islami menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang

bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Menurut Tasmara (2002:26), etos kerja Islam 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 memanusikan dirinya. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Kompetensi sumber daya manusia adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki dalam hal menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya (Hervsi, 2005 dalam Indriasari 2008). Kompetensi sumber daya manusia merupakan dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan kinerjanya. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan tidak akan tepat waktu dan terdapat pemborosan waktu serta tenaga.

Namun kondisi di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan yang memiliki pegawai yang kinerjanya perlu ditingkatkan. Para pegawai yang bekerja disekolah tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pekerja honorer. Kinerja antara PNS dan honorer memiliki kompensasi yang berbeda dikarenakan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja

yang berbeda pula. Setiap sekolah memiliki pegawai yang terdiri dari laki-laki dan perempuan serta memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan. Permasalahan pertama yaitu masih lemahnya kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran sehingga menyebabkan kinerja guru menurun. Menurut pengamatan peneliti, pekerjaan yang seharusnya sudah selesai namun belum selesai karena terkendala banyak acara pribadi yang dilakukan para guru. Selain itu, masih banyak pegawai yang tidak dapat bekerja secara optimal.

Tabel 1.1 Nilai Guru MI Kecamatan Paninggaran tahun 2016,2017,2018

No	Tahun	Nilai Rata-rata
1	2016	83,92
2	2017	74,00
3	2018	73,25

Sumber: Personalia MI Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan

Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi penilaian guru dari tahun 2016,2017 dan 2018 MI di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan. Tabel menunjukkan bahwa masih ada suatu masalah pada kinerja sumber daya manusia yang kurang baik. Keadaan yang seperti inilah yang sangat mengganggu kelancaran tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu untuk dapat bertanding dengan ketat ny persaingan maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran harus dioptimalkan.

Penelitian tentang etos kerja islami pernah dilakukan oleh Amilin (2014) mengatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan menurut Anik Suwarni (2014) etos kerja islami tidak berpengaruh dan non signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, makarumusanmasalahnya adalah “Bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui etos kerjaislami, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja SDM di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja SDM di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja islami, kompetensi SDM terhadap motivasi berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja islami, kompetensi SDM dan motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis apakah etos kerja islami, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran.
2. Menyusun dan menguji model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui etos kerja islami, kompetensi sumber daya manusia dan motivasi berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat berguna bagi siapapun yang membaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan sumber daya manusia khususnya peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran, Pekalongan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai pengambilan keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran khususnya peningkatan kinerja guru, guna meningkatkan kualitas sumber

daya manusia agar dapat lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kinerjanya.