

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam manajemen bisnis, sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup organisasi agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan yang dilihat berdasarkan kinerjanya. Mengingat pentingnya kinerja seorang guru dalam lingkup pendidikan yang berkontribusi langsung pada perkembangan siswa, menciptakan fondasi pengetahuan dan nilai, serta mempersiapkan generasi tangguh untuk menghadapi tantangan global. Upaya merealisasikannya tentu guru harus bisa mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan yang diyakini sebagai pedoman pelaksanaan program pendidikan Indonesia untuk mencapai target tertentu.

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan guru melalui evaluasi kinerja guru. Guru harus mempunyai rencana dan pengendalian yang jelas dan terukur terhadap proses pembelajaran yang dilaksanakan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni, dkk. 2022). Kinerja guru didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan Pedoman Penyelenggaraan Evaluasi Kinerja Guru berdasarkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012), dan evaluasi kinerja guru dilakukan dengan mengacu pada aspek tugas pokok guru. Kegiatannya meliputi perencanaan dan pelaksanaan, pembelajaran, evaluasi dan evaluasi, serta mencakup analisis hasil evaluasi dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi. Aspek-aspek tugas pokok tersebut

kemudian direduksi menjadi indikator kinerja yang dapat diukur sebagai wujud kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok sebagai wujud kompetensi guru.

Adapun fenomena kinerja yang terjadi pada guru-guru di Pondok, berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Direktur Kuliyyatul Mu'allimin Al-Islamiyyah (KMI) sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap kegiatan akademik dan pengajaran di Pondok. Mengenai kinerja guru di Pondok Modern Ibadurrahman selama satu tahun terakhir belum mencapai sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu, sebagian guru masih memerlukan pengawasan dari atasannya dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan ini didukung hasil catatan absensi guru periode 2022/2023 dalam 2 semester. Permasalahan ini lebih jelas terlihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absensi Guru Pondok Modern Ibadurrahman Pada tahun 2022/2023

Semester	Keterangan			Jumlah
	Izin	Sakit	Meninggalkan Kelas	
Ganjil	54	31	42	97
Genap	54	47	49	150
Total	108	78	91	247

Sumber: Laporan Bulanan KMI, 2022/2023

Data absensi diatas menunjukkan bahwa pada semester genap memiliki tingkat pelanggaran meninggalkan kelas yang lebih banyak dari semester ganjil yang berdampak kepada jam pelajaran yang kosong. Pada semester genap menunjukkan total angka meninggalkan kelas sebanyak 150, lebih banyak di bandingkan dengan semester ganjil berjumlah 97. Selain itu, data diperoleh dari hasil rapat evaluasi mingguan sekretaris selama satu tahun terakhir (20202/2023) terkait masalah evaluasi kinerja guru yaitu, beberapa guru tidak membuat

persiapan mengajar sebelum mengajar, beberapa guru tidak menuntaskan pekerjaan hingga waktu yang telah ditetapkan dan beberapa guru yang mendapat jadwal pengganti guru yang berhalangan masuk, mereka meninggalkan kelas sebelum pergantian jam pelajaran selesai.

Upaya peningkatan kerja guru dapat dilakukan melalui motivasi. Guru yang termotivasi akan jauh lebih aktif dalam pekerjaan mereka dan sangat membantunya untuk meningkatkan kinerja. Motivasi harus dijaga agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Melalui motivasi diharapkan guru akan terus tumbuh, berkembang dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, M. H., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2020) menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sekolah perlu menerapkan guru-guru yang tepat agar etos kerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan. Selain harus berpijak pada etika kerja yang mendukung profesionalitas, guru juga harus berpegang pada teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya, salah satunya ialah etika kerja islami.

Etika kerja islami menjadi nilai penting bagi lembaga pendidikan Pondok Modern Ibadurrahman untuk menyelaraskan tujuan bersama berdasarkan nilai-nilai islam. Individu yang melakukan pekerjaan harus memiliki aspek-aspek seperti integritas, tanggung jawab, kerjasama, kejujuran dan perilaku yang menghormati hak dan martabat orang lain (Hasibuan, 2017). Etika kerja islami juga berkaitan dengan kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Fauzan & Irma Tyasari (2015) menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja dideskripsikan sebagai

kekuatan pendorong internal yang membuat orang melakukan sesuatu atau memenuhi kebutuhannya (Robbins, 2015)

Pondok Modern Ibadurrahman mewajibkan alumni untuk mengabdikan dengan menjadikan alumninya sebagai kader almamater dengan tujuan mengamalkan apa yang telah didapat selama menuntut ilmu di Pondok. Selain itu pengabdian juga dijadikan syarat pengambilan ijazah sekolah. Pengabdian yang dilakukan semata-mata untuk menerapkan nilai *tabaruk* yang dipahami sebagai kegiatan mencari keberkahan dari suatu kegiatan dalam konteks mengabdikan diri kepada lembaga dengan tidak mengharap imbal balik seperti gaji. Namun penetapan tersebut mengakibatkan kurangnya motivasi individu dalam bekerja yang berdampak pada rendahnya kinerja guru. Menurunnya produktivitas dalam kinerja juga mengindikasikan bahwa kurangnya kesadaran etika kerja yang mengacu pada nilai islam seperti keikhlasan kejujuran dan tanggung jawab pada guru. Maka pada penelitian ini peneliti menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung atau tidak pada etika kerja islami terhadap kinerja guru di pondok modern Ibadurrahman.

Banyak penelitian telah dilakukan dalam konteks motivasi kerja, kinerja guru dan etika kerja Islam pada organisasi bisnis atau staf perbankan. Namun penelitian yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam masih sedikit dan berdasarkan fenomena yang diuraikan maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Pondok Modern Ibadurrahman Kalimantan Timur”** Hal ini juga berhubungan dengan tugas akhir peneliti untuk

mendapatkan data-data yang diperlukan guna mendukung dan menyempurnakan tugas peneliti sebagai syarat kelulusan di program studi manajemen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian di Pondok Modern ibadurrahman, peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi dari etika kerja islami, kinerja guru, dan motivasi kerja?
2. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah etika kerja islami berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?
5. Apakah Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi etika kerja islami, kinerja guru, dan motivasi kerja di Pondok Modern Ibadurrahman.
2. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
5. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan bagi khalayak umum dan mahasiswa jurusan manajemen dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana etika kerja islami dapat mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja, serta dapat membandingkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya dalam Lembaga Pendidikan Pondok Modern Ibadurrahman

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Guru Pondok Modern Ibadurrahman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu guru Pondok Modern Ibadurrahman dalam meningkatkan strategi pemasaran yang diterapkan guna tetap menjaga eksistensi dan keberlanjutan Lembaga selanjutnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi yang akan digunakan dalam proses penelitiannya dan mengkaji lebih dalam yang berkaitan dengan etika kerja islami, kinerja guru, dan motivasi kerja.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai pemenuhan persyaratan untuk menyelesaikan masa kuliah dalam bentuk skripsi. Selain

itu, informasi dalam hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi pembelajaran untuk menambah wawasan khususnya mengenai teori-teori yang telah diangkat dan dibahas dalam penelitian ini serta dapat dijadikan sebagai bekal untuk nanti masuk dalam dunia kerja.

