

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional BAB I Pasal 1 ayat (1) yang di dalamnya berisi “*Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara*”. Dari bunyi pasal tersebut yang menjadi hal penting oleh peneliti adalah mengembangkan potensi untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan. Dimana agama merupakan dasar atau landasan hidup seseorang dalam berperilaku dan melakukan ibadah. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan institusi atau lembaga pendidikan baik formal maupun non formal.

Indonesia memiliki jumlah populasi penduduk yang menganut agama Islam diperkirakan sebanyak 229 juta atau sebesar 87,2% dari populasi penduduk Indonesia yang berjumlah 263 juta jiwa. Atau sekitar 13% dari 1,9 miliar populasi muslim dunia (RedaksiIB, 2020). Hal ini melahirkan adanya sekolah dengan nuansa agamis atau islam yang disebut madrasah.

Madrasah merupakan salah satu lembaga formal yang didirikan oleh masyarakat untuk belajar, yang terdiri dari berbagai jenis. Pertama, pendidikan dasar merupakan jenjang yang melandasi jenjang pendidikan dasar yang berbentuk Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang sederajat dengan Sekolah Dasar (SD). Madrasah ibtidaiyyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pengajaran rendah serta menjadikan mata pelajaran agama islam sebagai mata pelajaran dasar. Kedua, pendidikan menengah pertama berbentuk Madrasah Tsanawiyah (MTS) yang sederajat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Ketiga, madrasah aliyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran tingkat menengah atas, pendidikan menengah terdiri pendidikan menengah umum dan menengah kejuruan, pendidikan menengah berbentuk Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan bentuk lain yang sederajat (Amin, 2018).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional BAB I Pasal 1 ayat (6) yang berisi “*Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan*”. Dari isi pasal tersebut kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi pendidik di madrasah baik madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah, dan madrasah aliyah adalah guru.

Ada banyak stigma tentang bersekolah di madrasah baik negatif maupun positif, diantaranya: pertama, stigma positif bahwa bersekolah di madrasah diharapkan tetap dapat berfungsi sebagai tempat menyiapkan kader-kader islam yang mampu dan terampil sebagai pembimbing dan praktisi keagamaan masyarakat. Alasan utama orang tua untuk mengirimkan anaknya kemadrasah adalah untuk mengajar dan mendalami agama. Kedua, stigma negative yaitu bahwa keberadaan madrasah sebagai hal yang menyebabkan terjadinya dualisme pendidikan dan dikotomi antara pengetahuan umum dan agama. Maksud dari dikotomi yaitu pengetahuan dan agama adalah dua hal yang berbeda dan tidak bisa disatukan.

Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah. Dimana seorang guru merupakan suri tauladan bagi peserta didiknya yang diharuskan memiliki kepribadian yang baik, performansi yang menarik, berkualitas, dan berkompetensi untuk memberikan pembelajaran dan pengajaran terhadap peserta didiknya di sekolah. Sehingga kinerja guru menjadi tolak ukur kesuksesan peserta didik dalam berprestasi di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap H (45) salah seorang guru yang bekerja selama 15 tahun pada salah satu madrasah tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga. Menuturkan bahwa *“sebagai seorang guru harus memiliki sifat yang bijaksana, arif, tidak sombong, andap ashor, ya rendah hati itu yang harus kita miliki dan diajarkan kepada anak didik. Tidak hanya mengajarkan tetapi tentunya sebagai pendidik harus memberikan teladan yang uswatun khasanah kepada anak didiknya. Iya biar tidak dikatakan jarkoni,*

maksudnya jarkoni itu teyeng ngajar tapi ora teyeng ngelakoni. Bisa mengajarkan tapi tidak bisa melakukannya sendiri, lah ini jangan sampai kita sebagai pendidik memberikan teladan yang tidak baik ya contohnya ya dengan perilaku bukan hanya dengan ucapan tapi memberikan contoh pada anak didiknya ya perilaku”.

Selain itu, adapun tujuan bekerja dari subjek yaitu “*untuk mengembangkan ilmu yang saya peroleh dari perguruan tinggi dan mudah-mudahan ilmu yang saya dapatkan itu menjadi ilmu yang manfaat dan barokah bagi diri saya sendiri dan khususnya bagi orang lain. Mudah-mudahan apa yang saya kerjakan itu diridhoi oleh Allah”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan bekerja sebagai guru untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh merupakan indikator dari karakteristik etos kerja islam yaitu kerja dilandasi ilmu. Kemudian, subjek berpendapat bahwa seorang guru harus mengamalkan apa yang diajarkan kepada peserta didik bukan hanya memberi tahu namun melalui perilaku yang dapat dicontoh oleh peserta didik.

Kerja merupakan segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan serta direncanakan. Di sisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti darinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya

sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan manusia (Tasmara, 2002).

Perilaku seseorang mencerminkan bagaimana dirinya memandang suatu nilai yang ada dalam kehidupan. Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan dan pedoman dalam bekerja sehingga dia terbebas dari tujuan menghalalkan segala cara karena agama adalah prinsip yang membimbing setiap perilaku dalam bekerja (Luth, 2001).

Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* telah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja yaitu terdapat dalam Q.S At-Taubah/09:105 yang artinya “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Seorang muslim harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (*itqan*), dan tidak separuh hati atau setengah-setengah, sehingga rapi, indah dan tertib dan bersesuaian antara satu dengan lainnya dari bagian-bagiannya (QS An Naml:88).

Hasil studi pendahuluan yang telah dilaksanakan oleh peneliti dalam bulan Oktober tahun 2020 yaitu pada guru madrasah tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga menggunakan metode angket terbuka yang disebarakan melalui *google form* diperoleh responden sebanyak delapan orang, dimana tiga orang bekerja di sekolah negeri dan lima lainnya bekerja di sekolah swasta. Adapun pertanyaan yang diajukan di dalam angket yaitu : 1) Apa yang saat

ini anda rasakan? Diperoleh jawaban sebanyak enam responden menjawab merasa senang, satu responden menjawab biasa saja, dan satu responden merasa sedih. 2) apakah ada kendala atau masalah selama anda bekerja? Diperoleh jawaban : tidak ada kendala; dilakukan melakukan WFH; tidak ada kendala; berasa hambar; melakukan pembelajaran online; lebih sibuk; banyak kendala; tanpa kendala berarti; dan berjalan lancar.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah atau kendala yang dialami oleh para guru madrasah tsanawiyah di Kabupaten Purbalingga. Dibuktikan dengan responden menyebutkan ada banyak kendala selama bekerja, merasa lebih sibuk, dan merasa hambar selama bekerja.

Ada banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa skill, sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja (Handoko dalam Wahyudin & Astuti, 2020)

Efikasi diri mempengaruhi kinerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2016), tentang kontribusi etos kerja islami terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh hasil bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nailul dan Marcham (2016), tentang pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variable mediator pada karyawan BMT BIF Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement*. Adapun persepsi iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF, baik secara langsung ataupun dimediasi oleh *employee engagement*.

Karl, Kelly, dan Martocchio (1993) melakukan penelitian tentang pengaruh umpan balik dan efikasi diri terhadap kinerja pada peserta pelatihan kursus manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik dan efikasi diri mempengaruhi kinerja peserta pelatihan secara signifikan dan simultan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Schmidt dan Deshon (2010), tentang hubungan antara efikasi diri dan kinerja pada sarjana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dan kinerja.

Etos kerja islam mempengaruhi kinerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014), tentang pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyuningsing, Siti, dan Jafar (2019) tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dikemukakan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mukrodi (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Ekspres Kencana Lestari (*Express Group*) Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Imam, Abbasi, dan Muneer (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri, dan etos kerja islam dapat diasumsikan sebagai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purbalingga.

Islamic Work Ethics (IWE) atau etos kerja Islam merupakan suatu tindakan ibadah, bahkan tugas keagamaan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individu keduanya maupun masyarakat secara keseluruhan (Nasr dalam Abbasi, 2015). Tasmara (2002) menambahkan bahwa etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus. Al-Quran mengajarkan keyakinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap

pekerjaan dan tidak mengizinkan perilaku kerja yang bertentangan dengan etik seperti mengemis, bermalas-malasan, tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dan melakukan aktivitas yang tidak produktif.

Menurut Bandura (1995) mengartikan *self efficacy* atau efikasi diri sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan, melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. Efikasi diri dapat diukur melalui tiga indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas (Pepe dalam Hikmah, 2020).

Adanya etos kerja islam dan efikasi diri pada seorang guru madrasah tsanawiyah (MTs) diharapkan dapat memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja sebagai guru. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai di sebuah instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembuktian secara ilmiah melalui penelitian sehingga dapat mengetahui secara empiris apakah terdapat pengaruh efikasi dan etos kerja terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Purbalingga mengingat peran pentingnya pegawai dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kuantitas serta kualitas instansi tersebut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah adalah:

3. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga?
4. Apakah ada pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga?
5. Apakah ada pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga?

C. Tujuan Penelitiain

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri etos kerja islam terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah se-kabupaten purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini memberikan sumbangan pengetahuan untuk memperluas wawasan utamanya pada ilmu psikologi dibidang industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan efikasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja guru.
- b) Memberikan informasi kepada pihak sekolah sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran dalam melakukan pekerjaan sebagai guru.
- c) Sebagai informasi bagi kalangan akademik yang akan mengadakan penelitian dengan kajian yang sama di masa yang akan datang