

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dalam bidang pendidikan saat ini adalah mengenai belum optimalnya kinerja guru. Pendidikan menjadi kebutuhan dasar manusia, memiliki peran penting, dan strategis guna mencapai tingkat kehidupan bangsa yang semakin maju dan sejahtera. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Ardiana, 2017, hal. 15). Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan, antara lain: guru, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum (Widoyoko & Rinawati, 2012, hal. 278). Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang memegang peran penting dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional (Lianna, Suhana, & Romadi, 2017, hal. 33).

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Tugas utama yang diamanahkan kepada guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi, amanah inilah yang kemudian menjadi beban tersendiri bagi guru untuk menjadikan setiap peserta didiknya manusia yang berkarakter dan berpengetahuan. Pengajaran menjadi titik sentral pendidikan, sebagai cermin kualitas tenaga pengajar yang memberikan andil sangat besar terhadap kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawab seorang guru (Suwatno, Sobandi, & Rasto, 2012, hal. 31). Tetapi dalam kenyataan pada saat ini, mutu pendidikan di Indonesia belum mencapai kualitas yang diharapkan pemerintah, semua pihak menyadari bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu

pendidikan (Armani & Margunani, 2017, hal. 71). Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat (Setiyati, 2014, hal. 200). Permasalahan yang banyak disorot belakangan ini adalah sumber daya manusia yang tersedia di lapangan belum sepenuhnya diserap oleh dunia usaha. Hal tersebut menyebabkan membengkaknya pengangguran di Indonesia.

Masalah pengangguran ini banyak dikaitkan dengan pendidikan, pendidikan dinilai sebagai faktor utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Pengangguran yang tinggi diindikasikan karena standar kompetensi yang diharapkan dunia usaha belum dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada. Sedangkan pendidikan memegang peranan penting dalam pembentukan kompetensi sumber daya manusia. Data menunjukkan bahwa lulusan SLTA Kejuruan/SMK menyumbang pengangguran kedua terbanyak. Ini tentu merupakan masalah, SLTA Kejuruan/SMK didirikan dengan tujuan untuk menyiapkan peserta didik yang siap kerja seharusnya dapat memperkecil kemungkinan menganggur bagi lulusannya, tapi yang terjadi hari ini lulusan SLTA Kejuruan/SMK menduduki peringkat kedua dalam hal pengangguran berdasarkan data yang disajikan Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan**

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2016	2017	2018
1.	Tidak/belum pernah sekolah	59.346	62.984	31.774
2.	Tidak/belum tamat SD	384.069	404.435	326.962
3.	SD	1.035.731	904.561	898.145
4.	SLTP	1.294.483	1.274.417	1.131.214
5.	SLTA Umum/SMU	1.950.626	1.910.829	1.930.320
6.	SLTA Kejuruan/SMK	1.520.549	1.621.402	1.731.743
7.	Akademi/Diploma	219.736	242.937	220.932
8.	Universitas	567.235	618.758	729.601

Sumber: [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Tabel 1.1 menunjukkan pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dari tahun 2016 sampai 2018 di peringkat pertama

ditempati oleh lulusan SLTA Umum/SMU dan peringkat kedua adalah SLTA Kejuruan/SMK. Jika lulusan SLTA Umum/SMU menempati pengangguran terbanyak, ini diindikasikan karena lulusan SLTA Umum/SMU tidak dicetak dengan kompetensi tertentu sesuai kebutuhan dunia usaha. Berbeda dengan SLTA Kejuruan/SMK, mereka dipersiapkan untuk memasuki dunia usaha sehingga didampingi dengan beragam kompetensi atau keahlian. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya pengangguran. Sesuai pemaparan sebelumnya bahwa indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat dan di dalam pendidikan, peran guru sebagai penentu kesuksesan dalam kegiatan pendidikan.

Kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Wardana, 2013, hal. 99). Menurut Permendiknas No. 35 tahun 2010 kinerja guru dapat dinilai dari tiga aspek yaitu menyusun perangkat kurikulum pembelajaran, membimbing secara tertib, dan melaksanakan publikasi ilmiah atau karya inovatif. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar.

Fakta menunjukkan, berdasarkan studi pendahuluan kinerja guru masih belum optimal. Ini didasarkan pada kepuasan peserta didik sebagai pelanggan mengenai kinerja guru meliputi indikator kehadiran, sikap sosial, dan pribadi di lingkungan sekolah, materi yang dibahas, metode pembelajaran serta media pembelajaran yang digunakan. Dari tiga sekolah menengah kejuruan swasta terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi wilayah dua Kota Bandung yaitu SMK BPI Bandung, SMK Bina Warga Bandung dan SMK Kencana Bandung, ditemukan fakta bahwa peserta didik sebagai pelanggan masih belum merasa puas dengan kinerja guru sebagai pemberi

layanan jasa. Pemilihan sekolah tersebut didasarkan pada alasan bahwa Wilayah II Kota Bandung menempati posisi kedua terendah dari perolehan nilai Ujian Nasional. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kegiatan pendidikan di wilayah tersebut. Berikut disajikan data mengenai perolehan rerata ujian nasional SMK Swasta Kota Bandung sesuai kategori wilayah pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2**  
**Rerata Nilai Ujian Nasional SMK Swasta Kota Bandung**  
**berdasarkan Kategori Wilayah**

Wilayah	Rerata Nilai Ujian Nasional			Total Rerata
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	
I	60,73	55,09	51,17	55,66
II	60,49	53,93	52,25	55,56
III	59,40	53,10	50,90	54,47
IV	62,10	55,29	52,43	56,61
V	62,77	58,03	55,51	58,77

Sumber: [www.kemdikbud.go.id](http://www.kemdikbud.go.id) (Data telah diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan total rerata terendah ada di Wilayah III dengan total rerata 54,47 dan tertinggi di Wilayah V dengan total rerata 58,77. Wilayah II menempati urutan kedua terendah dengan total rerata 55,56. Terjadi penurunan rerata nilai ujian nasional di Wilayah II pada Tahun Ajaran 2015/2016 dengan perolehan 60,49 menurun sebesar 6,56 menjadi 53,93 di Tahun Ajaran 2016/2017, kemudian turun sebesar 1,68 menjadi 52,25 di Tahun Ajaran 2017/2018. Berbeda dengan wilayah lainnya yaitu Wilayah I memperoleh rerata nilai ujian nasional 60,73 di Tahun Ajaran 2015/2016 dan menurun sebesar 5,64 menjadi 55,09 di Tahun Ajaran 2016/2017 yang diikuti penurunan di tahun selanjutnya dengan besaran 3,92 menjadi 51,17 di Tahun Ajaran 2017/2018. Perolehan rerata nilai ujian nasional Wilayah III sebesar 59,40 di Tahun Ajaran 2015/2016 dan mengalami penurunan tiap tahunnya sebesar 6,3 di Tahun Ajaran 2016/2017 menjadi 53,10 serta turun 2,2 menjadi 50,90 di Tahun Ajaran 2017/2018. Wilayah IV memperoleh nilai rerata ujian nasional 62,10 di Tahun Ajaran 2015/2016 kemudian turun sebesar 6,81 menjadi 55,29 di Tahun Ajaran 2016/2017 dan turun kembali sebesar 2,86 menjadi 52,43 di Tahun Ajaran 2017/2018. Sementara itu Wilayah V mengalami penurunan sebesar 4,74 di Tahun Ajaran 2016/2017 dan 2,52 di Tahun Ajaran

2017/2018. Penurunan tertinggi terjadi pada Wilayah IV sebesar 6,81 di Tahun Ajaran 2016/2017 dan terendah penurunan sebesar 1,68 di Tahun Ajaran 2017/2018 yang terjadi pada Wilayah II. Meski penurunan di Tahun Ajaran 2017/2018 pada Wilayah II terendah dibanding wilayah lain, namun perolehan rerata ujian nasional Wilayah II adalah terendah kedua di Kota Bandung.

Wilayah II meliputi Kecamatan Kiaracondong, Kecamatan Buah Batu, Kecamatan Lengkong, dan Kecamatan Bandung Kidul. Penulis memilih wilayah II Kota Bandung untuk diteliti dengan alasan masih rendahnya perolehan nilai ujian nasional di wilayah tersebut yang mengindikasikan adanya masalah dalam kegiatan pendidikannya. Selain itu, lokasi tersebut mudah dijangkau oleh Penulis sehingga memudahkan dalam pengumpulan data. Pemilihan sekolah swasta dengan Akreditasi A tidak lain karena sekolah dengan Akreditasi A dapat dikatakan memiliki data administrasi yang lengkap. SMK Swasta di Wilayah II Kota Bandung dengan Akreditasi A dan bidang keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi ada sebanyak 4 (empat) sekolah, diantaranya SMK BPI Bandung, SMK Kencana, SMK Bina Warga dan SMK Putra Pajajaran. Namun, dalam penelitian ini, SMK Putra Pajajaran tidak dapat menjadi objek penelitian dikarenakan masa berlaku akreditasinya yang sudah kadaluarsa dan belum diperpanjang kembali, sehingga Penulis hanya melakukan penelitian di tiga sekolah yaitu SMK BPI Bandung, SMK Kencana dan SMK Bina Warga.

Data lapangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penilaian Kinerja Guru (PKG) berdasarkan kepuasan pelanggan. Siswa sebagai pengguna jasa layanan yang diberikan guru dalam perspektif manajemen mutu dapat disebut sebagai pelanggan. Penting untuk sekolah melakukan penilaian kinerja guru dari perspektif pelanggan atau siswa, hal tersebut ditujukan agar guru sebagai pemberi jasa layanan dapat terus meningkatkan kinerjanya agar tercapai kepuasan pelanggan pada titik optimal yaitu 100%.

Berdasarkan studi pendahuluan, kinerja guru yang masih belum optimal dibuktikan dari data-data sebagai berikut.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru berdasarkan Kepuasan Pelanggan**  
**SMK BPI Kota Bandung**

No.	Kategori	Tahun Ajaran 2015/2016 (%)	Tahun Ajaran 2016/2017 (%)	Tahun Ajaran 2017/2018 (%)
1.	Sangat Puas	9,45	28,14	46,84
2.	Puas	38,52	40,87	43,21
3.	Cukup Puas	45,1	27,42	9,74
4.	Tidak Puas	6,92	3,57	0,21

Sumber: Manajemen Mutu SMK BPI Kota Bandung (Data telah diolah)

Tabel 1.3 menunjukkan kepuasan peserta didik terhadap kinerja guru belum optimal, guru masih harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kepuasan peserta didik. Persentase peserta didik yang merasa sangat puas di Tahun Ajaran 2015/2016 dapat dikatakan sangat rendah yaitu 9,45%, namun meningkat cukup tinggi sebesar 18,69% menjadi 28,14% di Tahun Ajaran 2016/2017 dan kembali meningkat sebesar 18,70% di Tahun Ajaran 2017/2018 menjadi 46,84%. Kategori puas di Tahun Ajaran 2015/2016 mencapai persentase 38,52%, meningkat di Tahun Ajaran 2016/2017 sebesar 2% ke angka 40,87% dan kembali meningkat sebesar 2,34% menjadi 43,21% di Tahun Ajaran 2017/2018. Sementara itu, untuk kategori cukup puas sejumlah 45,1% di Tahun Ajaran 2015/2016 dan menurun dari tahun ke tahun sebesar 17,68% di Tahun Ajaran 2016/2017 dan penurunan yang sama sampai di Tahun Ajaran 2017/2018. Kategori tidak puas mencapai persentase 6,92% di Tahun Ajaran 2015/2016 dan menurun sebesar 3,35% di Tahun Ajaran 2016/2017 menjadi 3,57% hingga turun sebesar 3,36% di Tahun Ajaran 2017/2018 menjadi 0,21%. Peningkatan tertinggi terjadi pada kategori sangat puas sebesar 18,70% di Tahun Ajaran 2017/2018 dan penurunan tertinggi terjadi pada kategori cukup puas sebesar 17,68% selama dua tahun berturut-turut yaitu Tahun Ajaran 2016/2017 dan Tahun Ajaran 2017/2018.

Penilaian kinerja guru tersebut tidak hanya dilakukan dengan melakukan survey terhadap siswa dan orang tua siswa sebagai pelanggan, tetapi juga ada kegiatan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi atau jika Kepala Sekolah berhalangan hadir maka digantikan

oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK BPI Bandung dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sudah cukup baik tetapi belum optimal. Penilaian tersebut dilihat dari beberapa aspek, yaitu persiapan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Persiapan proses pembelajaran dapat dinilai melalui beberapa ukuran seperti penyusunan silabus, penyusunan program tahunan, penyusunan program semester, penyusunan RPP, persiapan modul, dan persiapan media pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran dapat dinilai dengan beberapa ukuran juga, seperti penampilan guru, strategi pembelajaran, pengelolaan kelas dan penggunaan media pembelajaran.

Diungkapkan oleh Wakasek Bidang Kurikulum SMK BPI Bandung bahwa pada dasarnya ketika dilakukan penilaian kinerja guru, maka guru-guru akan sibuk mempersiapkan diri untuk penilaian tersebut, sehingga penilaian tidak bersifat alamiah. Proses penilaian guru saat pembelajaran seperti dibuat-buat karena guru sudah mengetahui jadwal penilaiannya dan akan melakukan persiapan menghadapi penilaian tersebut. Dijelaskan lebih lanjut bahwa ada beberapa guru (jumlahnya sekitar 35-40% guru dari jumlah seluruh guru) yang jika pembelajaran sebenarnya tidak jarang hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa ada proses pembelajaran di kelas. Kemudian kebanyakan guru juga menggunakan metode pembelajaran yang monoton sehingga siswa merasa jenuh dengan pembelajarannya. Iklim belajar yang tercipta di dalam kelas pun kurang hidup sehingga hal tersebut menjadi tuntutan guru untuk berupaya keras agar meningkatkan kemampuannya. Pihak sekolah juga selalu memberikan pembinaan kepada guru-guru dengan kategori kinerja “tidak memuaskan”. Pembinaan ini berguna agar guru yang berkinerja “tidak memuaskan” tersebut dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan dirinya. Tidak hanya SMK BPI Bandung, penulis juga melakukan studi pendahuluan ke SMK Bina Warga Kota Bandung dan diperoleh penilaian kinerja guru berdasarkan kepuasan pelanggan seperti berikut.

**Tabel 1. 4**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru berdasarkan Kepuasan Pelanggan**  
**SMK Bina Warga Kota Bandung**

No.	Kategori	Tahun Ajaran	Tahun Ajaran	Tahun Ajaran
		2015/2016	2016/2017	2017/2018
		(%)	(%)	(%)
1.	Sangat Puas	20,00	17,02	21,28
2.	Puas	41,82	42,55	53,19
3.	Cukup Puas	34,55	36,17	23,40
4.	Tidak Puas	3,63	4,26	2,13

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Bina Warga Kota Bandung (Data telah diolah)

Tabel 1.4 menunjukkan kepuasan peserta didik terhadap kinerja guru belum optimal, guru masih harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kepuasan peserta didik. Persentase peserta didik yang merasa “sangat puas” mengalami fluktuasi, yaitu di Tahun Ajaran 2015/2016 mencapai 20,00% menurun sebesar 2,98% di Tahun Ajaran 2016/2017 menjadi 17,02% tetapi meningkat sebesar 4,26% mencapai angka 21,28% di Tahun Ajaran 2017/2018. Kategori “puas” di Tahun Ajaran 2015/2016 mencapai persentase 41,82%, meningkat tipis 0,73% di Tahun Ajaran 2016/2017 dan meningkat cukup tinggi sebesar 10,64% di Tahun Ajaran 2017/2018 hingga mencapai angka 53,19%. Sementara itu, untuk kategori “cukup puas” yang artinya memerlukan perbaikan sejumlah 36,17% di Tahun Ajaran 2016/2017 meningkat 1,62% di Tahun Ajaran 2017/2018 dan menurun sebesar 12,77% menjadi 23,40% di Tahun Ajaran 2017/2018. Kategori “tidak puas” mencapai persentase 3,63% di Tahun Ajaran 2015/2016 kemudian meningkat sebesar 0,63% ke angka 4,26% di Tahun Ajaran 2016/2017 dan mengalami penurunan di Tahun Ajaran 2017/2018 sebesar 2,13%. Peningkatan tertinggi terjadi pada kategori “puas” yaitu meningkat 10,64% di Tahun Ajaran 2017/2018 dan penurunan tertinggi terjadi pada kategori “cukup puas” yang menurun sebesar 12,77% di Tahun Ajaran 2017/2018. Ini menggambarkan adanya pergerakan fluktuatif dari kepuasan pelanggan mengenai kinerja guru.

Sekolah lain yang menjadi pengamatan penulis adalah SMK Kencana Kota Bandung. Berikut ini data penilaian kinerja guru berdasarkan kepuasan pelanggan.

**Tabel 1. 5**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru berdasarkan Kepuasan Pelanggan**  
**SMK Kencana Kota Bandung**

No.	Kategori	Tahun Ajaran	Tahun Ajaran	Tahun Ajaran
		2015/2016	2016/2017	2017/2018
		(%)	(%)	(%)
1.	Sangat Puas	22,83	45,27	42,40
2.	Puas	60,87	44,21	51,08
3.	Cukup Puas	15,21	9,47	5,43
4.	Tidak Puas	1,09	1,05	1,09

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Kencana Bandung (Data telah diolah)

Tabel 1.6 menunjukkan persentase peserta didik yang merasa “sangat puas” di Tahun Ajaran 2015/2016 dapat dikatakan sangat rendah yaitu 22,83%, sehingga perlu peningkatan. Di Tahun Ajaran 2016/2017, penilaian kinerja guru meningkat 22,44% menjadi 45,27% dan menurun sebesar 2,87% di Tahun Ajaran 2017/2018 menjadi 42,40%. Kategori “puas” di Tahun Ajaran 2015/2016 adalah yang paling tinggi mencapai persentase 60,87%, menurun 16,66% di Tahun Ajaran 2016/2017 menjadi 44,21% dan di Tahun Ajaran 2017/2018 mengalami peningkatan sebesar 6,87% menjadi 51,08%. Sementara itu, untuk kategori “cukup puas” yang berarti memerlukan perbaikan mencapai angka 15,21% di Tahun Ajaran 2015/2016 dan menurun 5,74% menjadi 9,47% di Tahun Ajaran 2016/2017 dan Tahun Ajaran 2017/2018 menurun kembali sejumlah 4,04% menjadi 5,43%. Kategori “tidak puas” mencapai persentase 1,09% di Tahun Ajaran 2015/2016 kemudian menurun sebesar 0,04% ke angka 1,05% pada Tahun Ajaran 2016/2017, dan meningkat sebesar 0,04% kembali ke angka 1,09 di Tahun Ajaran 2017/2018. Peningkatan tertinggi terjadi pada kategori “sangat puas” yaitu sebesar 22,44% di Tahun Ajaran 2016/2017 dan penurunan tertinggi terjadi pada kategori “puas” sebesar 16,66% di Tahun Ajaran 2016/2017. Dapat disimpulkan adanya peningkatan kinerja yang dilakukan meskipun belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum SMK Kencana Kota Bandung bahwa kinerja guru sudah baik meski belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru ini didasarkan pada fakta bahwa banyaknya jam pelajaran yang diampu seorang guru mengakibatkan kelelahan saat

mengajar yang menjadikan guru menjadi tidak maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, biasanya kinerja guru yang menurun diakibatkan guru tidak fokus mengajar di satu sekolah tetapi banyak guru yang mengajar di lebih dari satu sekolah. Kegiatan pembelajaran yang seharusnya tatap muka berubah menjadi kegiatan penugasan tanpa didampingi guru. Guru yang tidak hadir memberikan tugas dan peserta didik diminta untuk mengerjakan tugas tersebut, sehingga tidak ada proses pembelajaran. Proses pengembangan dan pendalaman bidang ilmu yang biasanya dilakukan dengan mengikuti sejumlah pelatihan atau pendidikan lanjutan. Namun hal tersebut tidak diikuti kebanyakan guru-guru di sekolah ini, hanya sedikit guru yang terus-menerus belajar untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilannya. Segi kedisiplinan ada sanksi yang dikenakan jika terlambat berupa potongan gaji, sementara untuk guru yang sering tidak masuk tanpa alasan akan menerima surat peringatan yang dikeluarkan Kepala Sekolah untuk kemudian jika sudah melampaui batas akan memperoleh sanksi dari yayasan. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan, diindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal.

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas menunjukkan fenomena-fenomena kinerja guru yang terjadi di lapangan belum optimal. Ini dibuktikan melalui rata-rata penilaian kinerja guru dari perspektif kepuasan pelanggan di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung belum mencapai titik optimal. Hal tersebut mendorong perlunya penelitian mengapa kinerja guru SMK Swasta di Wilayah II Kota Bandung masih belum optimal dan identifikasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tingkat kinerja guru SMK Swasta di Wilayah II Kota Bandung masih belum optimal.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja (Armani & Margunani, 2017, hal. 72). Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) (Ardiana, 2017, hal. 16). Motivasi terdiri dari teori awal dan teori kontemporer

(Robbins & Judge, 2015, hal. 128). Teori kontemporer terdiri dari tujuh teori, antara lain: teori penentuan nasib, teori penetapan tujuan, teori penguatan, teori efikasi diri, dll. Dijelaskan lebih lanjut, efikasi diri dapat menciptakan spiral positif dan meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2015, hal. 139).

Dalam konteks pendidikan, efikasi diri guru dapat mempengaruhi perilaku peserta didik dalam proses pembelajaran. Guru dengan efikasi diri yang tinggi akan menetapkan tujuan yang tinggi, mampu bertahan menghadapi peserta didik yang memiliki kesulitan belajar, mampu menggunakan strategi pembelajaran yang efektif, dan mampu untuk memberikan motivasi kepada peserta didik, sehingga penting bagi guru untuk memiliki efikasi diri. Selain efikasi diri, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kepribadian, sikap, konflik, kepemimpinan, dan lain-lain (Luthans, 2006, hal. 20). Kebanyakan riset dalam perilaku organisasi melihat tiga sikap kerja, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2015, hal. 46). Keterlibatan kerja mendorong seseorang untuk mengutamakan pekerjaannya, diberdayakan secara aktif, bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, menempatkan lebih banyak waktu dan upaya dalam pekerjaan mereka, serta menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Berdasarkan hal tersebut, diindikasikan bahwa efikasi diri guru dan keterlibatan kerja guru dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, mengingat pentingnya kinerja guru yang akan berdampak terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor efikasi diri dan keterlibatan kerja pada guru merupakan faktor menarik untuk dikaji lebih dalam yang kaitannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul, **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Guru (Survey pada Guru SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung)”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja guru di SMK Swasta terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung, dengan asumsi bahwa tingkat kinerja guru belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dikaji dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan keterlibatan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang akan diungkap dalam penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Guru di SMK Swasta terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung belum memiliki efikasi diri dan keterlibatan kerja yang tinggi atau dengan kata lain efikasi diri dan keterlibatan kerja masih dalam taraf yang rendah, dan hal ini menyebabkan kinerja guru belum optimal. Kondisi semacam ini harus segera ditangani mengingat bila tidak akan menimbulkan kualitas pendidikan yang buruk”.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tingkat efikasi diri guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat keterlibatan kerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung?
4. Adakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung?

5. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung?
6. Adakah pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat efikasi diri guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung.
2. Tingkat keterlibatan kerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung.
3. Tingkat kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung.
4. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung.
5. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung.
6. Pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila dari tujuan yang telah dikemukakan di atas telah tercapai, penelitian ini akan memberikan dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu administrasi perkantoran khususnya dan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan berkaitan dengan kinerja guru yang dipengaruhi efikasi diri dan keterlibatan kerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik untuk meningkatkan efikasi diri dan keterlibatan kerja guru agar kinerja guru dapat terus meningkat di SMK Swasta Terakreditasi A Bidang Keahlian Bisnis Manajemen, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Wilayah II Kota Bandung. Selain itu, sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai bagaimana pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru.