

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Guru adalah individu yang bertugas menyampaikan pemahaman dan pembelajaran mengenai suatu kajian ilmu kepada orang lain ataupun kelompok sehingga tidak mengalami buta wawasan pengetahuan. Ketentuan mengenai tugas guru di atur dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa guru ialah tenaga profesional yang merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka dapat dipahami bahwa, guru merupakan sosok profesional dibidangnya yang bertugas memberikan pengajaran dan bimbingan pendidikan kepada siswa melalui lingkungan sekolah

Kehadiran seorang guru membawa peran penting di kehidupan bermasyarakat, karena tanpa adanya guru tatanan masyarakat sosial akan mengalami kemunduran dari sisi pengetahuan, moral dan akhlak sebagai manusia. Guru bertugas sebagai pengayom dan pembimbing artinya guru bertugas dalam mengajarkan dan mengarahkan seseorang yaitu siswa didiknya untuk mempunyai kemampuan dan keterampilan diperlukan dalam dunia masyarakat sosial. Menyadari arti pentingnya peran guru tersebut, maka sampai sekarang belum ada pihak yang dapat menggantikan atau

mengambil alih tugas seorang guru tersebut (Suprastowo, 2013). Peran guru turut memegang unsur-unsur manusiawi yang belum dapat digantikan oleh unsur lain, bahkan teknologi sekalipun.

Selama menjalankan kegiatan pendidikan, guru bertugas menentukan, merancang dan memahami tujuan harus dicapai dari proses pengembangan potensi siswa, melalui beragam serangkaian tindakan mulai dari latar belakang siswa, kebutuhan sarana pendidikan, dan ketepatan menentukan cara berkomunikasi belajar, di mana setiap rangkaian tersebut harus disusun selaras sehingga menciptakan situasi dan kondisi interaktif edukatif dalam lingkungan kelas. Wijaya & Rusyan (1994) menambahkan bahwa guru bukan hanya figur yang memberikan pembelajaran kepada siswa, tetapi juga dipandang sebagai individu yang dominan dan dihormati di lingkungannya, karena figur guru adalah sosok tokoh teladan yang harus dipanuti baik dari sikap ataupun perilakunya. Maka dapat dipahami bahwa peran dan tugas guru tidak hanya mendidik, mengajarkan, dan melatih siswa didiknya, tetapi juga memahami dan mengetahui cara mengelola kelas secara efektif menyelaraskan kebutuhan siswa, menghasilkan proses pembelajaran secara profesional. Dalam garis besar, peningkatan mutu pendidikan masyarakat akan sangat bergantung dan dipengaruhi oleh tingkat komitmen kinerja serta profesionalitas tugas diterapkan guru selama bertugas.

Keterlibatan peran profesionalitas dan kinerja guru sangat dibutuhkan, terutama dari sisi upaya menunjang keberhasilan pengembangan kreativitas dan potensi siswa melalui rangsangan kegiatan pendidikan. Menurut Supardi (dalam Afriana dkk, 2016)

kinerja guru merupakan cerminan langsung kemampuan yang dimiliki guru, sehingga tanpa adanya penerapan kinerja yang baik dan optimal dari guru, maka hasil akhir pendidikan tidak dapat berjalan sesuai harapan. Guru harus mempunyai seperangkat kemampuan dan keahlian menyampaikan pembelajaran mudah dipahami siswa. Oleh karena itu, keterlibatan kinerja guru mempunyai ikatan dan pengaruh penting dalam pembentukan dan menentukan arah potensi penuh siswa. Para siswa yang sedang menjalani pendidikan adalah calon penerus masyarakat di masa depan, sehingga setiap siswa perlu mendapatkan bekal dalam menghadapi perubahan lingkungan nanti. Siswa tidak dapat berbaaur dengan lingkungan tanpa adanya kesiapan baik dari sisi pengetahuan ataupun mental, semua itu membutuhkan arahan dan pendampingan. Di sinilah para guru hadir untuk membantu kesiapan para siswa melalui kegiatan belajar, membimbing dan melatih berbagai kesiapan baik dari sisi mental maupun jasmani melalui transfer pengetahuan dan keterampilan baru.

Selain itu keterlibatan kinerja guru ikut berkaitan erat di tengah persaingan sumber daya diperlukan dalam dunia kerja, membuat banyak sekolah berusaha meningkatkan kualitas siswa lulusannya. Ketersediaan lapangan kerja yang sedikit, mengharuskan siswa mempunyai daya bersaing berupa kesiapan baik dari pengetahuan dan keterampilan bidang kemampuan. Peranan kinerja guru menjadi kunci utama dan mutlak yang membantu siswa memenuhi kesiapan tersebut. Guru berperan sebagai penginspirasi, membuat siswa didiknya dapat berbuat, menumbuhkan motivasi dan prakarsa agar siswa dapat mengaktualisasi dirinya sendiri. Tanpa adanya guru maka pendidikan tidak akan berarti apapun, guru

memegang poros utama yang menggerakkan pendidikan sehingga berbagai upaya untuk meningkatkan mutu dan hasil pendidikan kembali pada kualitas kinerja guru diberikan pada tempat lembaga dirinya mengabdikan (Mulyasa, dalam Mursalin dkk, 2017).

Dalam menjalankan tugasnya di sebuah lembaga pendidikan, guru mempunyai beberapa tugas pokok sebagai berikut, *Pertama*, menyusun dan merancang skema program pembelajaran yang akan diberikan pada siswa di kelas sesuai batasan kurikulum, *Kedua*, memberikan dan melaksanakan kegiatan proses belajar sesuai kebutuhan dan kemampuan siswa, *Ketiga*, menilai dan mengevaluasi perkembangan belajar siswa terhadap penguasaan bidang materi diberikan dalam kelas, *Keempat*, membangun dan menjalin interaksi hubungan dengan warga sekolah ataupun di luar sekolah, *Kelima*, senantiasa mengikuti kegiatan pelatihan atau rapat yang dilaksanakan oleh sekolah ataupun lembaga pendidikan, *Keenam*, sebagai sosok pengayom masyarakat, maka guru harus selalu menjaga nama baik lembaga tempatnya bekerja. Keseluruhan tugas guru tersebut menjadi bagian profesional dan kinerja guru dalam menjalankan tugas di sekolah. Kinerja guru merupakan pencapaian dari kemampuan kerja yang diperlihatkan seorang guru dengan melibatkan penuntasan tugas utamanya dalam kurun waktu tertentu, yaitu rentang waktu satu tahun masa ajaran sekolah.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat aspek utama yang digunakan sebagai pengukuran kinerja guru: *Pertama*, kompetensi pedagogik, aspek kompetensi ini menuntut guru untuk dapat

mengolah pembelajaran siswa sesuai kebutuhan dan kemampuannya, meliputi perancangan dan pelaksanaan belajar, memberikan penilaian hasil belajar untuk membantu siswa mengembangkan bakat dan potensi dimilikinya. *Kedua*, kompetensi profesional, aspek kompetensi ialah kemampuan guru menguasai dan mengelolah penguasaan materi pembelajaran dibutuhkan selama mengajar sesuai standar pendidikan nasional. *Ketiga*, kompetensi sosial, menuntut guru menjalin relasi dan interaksi komunikasi dengan sesama rekan atau warga sekolah, termasuk orang tua siswa. *Keempat*, kompetensi kepribadian, sebagai sosok pembimbing dan pengayom bagi siswa maupun masyarakat, maka guru harus menunjukkan sikap disiplin, dewasa, arif dan bijaksana, serta berakhlak mulia.

Guru yang menguasai seluruh kemampuan serta bidang kompetensi yang telah diuraikan sebelumnya, akan dapat bersikap dan berupaya penuh optimal mengembangkan potensi diri siswa melalui berbagai kebutuhan model belajar yang sesuai bidang kemampuannya. Selain itu, penguasaan bidang kompetensi tersebut juga menjadi persiapan bagi guru dalam menghadapi dan mengatasi tantangan untuk tetap menjaga jalannya kegiatan belajar dalam situasi apapun, menjadi bagian menggerak roda pendidikan. Guru diharuskan untuk terus berinovasi dan kreatif menciptakan model belajar terbaru menyesuaikan kondisi dan situasi lingkungan siswa. Guru dituntut untuk selalu berpikir dan mengambil sikap secara kritis, berupaya memenuhi kebutuhan siswa tanpa memberikan tekanan melalui berbagai keputusan di luar kemampuan siswa. Oleh sebab itu, guru harus menguasai seluruh bidang kompetensi sebagai pendidik. Tanpa adanya penguasaan kompetensi itu maka guru akan mengalami kesulitan berinovasi dan mengembangkan model

pembelajaran di kelas. Keempat kompetensi telah disampaikan sebelumnya turut menjadi bagian dalam aspek pengukuran kinerja guru, mengingat penyusunan tiap aspek tersebut menjadi standar evaluasi kinerja guru oleh pemerintah.

Namun belakangan ini, persoalan mengenai kemampuan kinerja guru tengah dipertanyakan banyak kalangan masyarakat luas. Terutama dalam kasus menghadapi situasi belajar selama pandemi Covid19 yang telah terjadi sejak tahun 2020 sampai tahun 2022. Pandemi Covid19 telah menciptakan krisis pendidikan, di mana kondisi pembelajaran dalam ruang tidak memungkinkan sehingga pemerintah berinisiatif untuk melakukan kegiatan belajar jarak jauh melalui media bergawai dan program komunikasi berupa Zoom, Whatsapp, Google Classroom, dan sebagainya. Di masa awal penerapan kebijakan pembelajaran jarak jauh, keluhan telah disampaikan oleh siswa ataupun orang tua siswa mengenai kondisi program belajar diberikan oleh guru. Dalam masa belajar melalui sarana gawai dan program komunikasi, banyak guru yang belum siap memberikan penyampaian belajar melalui perantara media, disebabkan para guru mengalami kebingungan situasi (Dw, 2020). Banyak guru yang tidak hadir atau mengadakan kelas pertemuan online kepada siswa, dan hanya sebatas memberikan pesan tugas kepada siswa tanpa adanya penjelasan materi. Banyak guru yang belum dapat menyusun dan menentukan batas kebutuhan belajar siswa selama pandemi sebagai dasar evaluasi perkembangan siswa (CNN, 2021). Terdapat kalangan guru yang tidak memperdulikan kondisi kekurangan siswa pada masa pandemi, sehingga memunculkan sikap diskriminasi siswa yang berujung terjadinya pengusiran dari kelas (Detik, 2022). Permasalahan ditunjukkan guru dari berbagai kasus tersebut

memperlihatkan bahwa masih terdapat kalangan guru yang belum menerapkan bidang kompetensinya dengan baik, terutama dari sisi kompetensi pedagogik dan sosial. Masing-masing aspek kompetensi guru mempunyai peranan penting yang melibatkan berbagai perilaku dan keputusan guru dalam mengajar nantinya, apabila guru belum menguasai bidang kompetensinya, maka guru tersebut masih belum menerapkan kualitas kinerja yang benar dan optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada salah satu sekolah menengah atas (SMA) di kabupaten Seluma, selama pembukaan sekolah tatap muka di tengah pandemi. Dalam pengamatan tersebut, peneliti menemukan situasi penanganan kerja guru yang kurang baik, seperti banyak guru seharusnya bertugas tidak hadir dengan berbagai alasan, sehingga mengakibatkan siswa menunggu dalam kelas. Guru telat hadir ke sekolah bahkan datang mendekati waktu belajar siang hari. Setelah menyelesaikan tugas mengajar, terdapat juga guru yang telah berinisiatif untuk pulang lebih awal meskipun jam sekolah tatap muka masih berlangsung. Selama kegiatan belajar di kelas, guru mengalami kesulitan menyesuaikan materi pembelajaran dan model kegiatan dalam kelas setelah sebelumnya belajar via gawai. Situasi tersebut mengakibatkan beberapa guru yang belum dapat melakukan adaptasi kegiatan belajar dengan baik, kembali memberikan tugas dan meminta siswa belajar mandiri materi di buku.

Melihat berbagai persoalan dihadapi selama kegiatan sekolah tatap muka sebagai langkah uji coba melihat kesiapan guru, menunjukkan bahwa guru belum menguasai kompetensi penguasaan sebagai individu yang profesional, dan kompetensi kepribadian, seharusnya guru harus berani mengambil tindakan, peka

terhadap lingkungan, dan menjunjung tinggi peran tugasnya sebagai pengayom dan pendidik dengan berusaha memenuhi harapan siswa didiknya yang telah lama menantikan kembali belajar di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan dua guru yang bertugas sebagai guru di SMAN XX kabupaten Seluma, Bengkulu. Dalam proses kegiatan belajar selama pandemi, banyak rekan guru yang mengalami kendala dan keluhan mengenai kesiapan mereka dalam mengadakan kegiatan belajar jarak jauh, beberapa guru belum membuat atau merancang sama sekali susunan model belajar harus diberikan kepada siswa. Selama pandemi guru lebih suka memberikan tugas kepada siswa dengan anggapan lebih praktis dan mengurangi beban guru dalam mempersiapkan perangkat gawai belajar online. Guru sering tidak menghadiri atau mengadakan kelas selama pembelajaran jarak jauh, bahkan selama kegiatan sekolah tatap muka ada rekan yang lebih memilih belum mengadakan kegiatan kelas. Terdapat rekan guru yang terlambat menyelesaikan Rancangan Perangkat Pembelajaran (RPP) merupakan kewajiban guru dalam menentukan materi belajar akan diberikan pada siswanya nanti, tanpa RPP tersebut guru tidak dapat melaksanakan kegiatan belajar dengan lancar kepada siswanya.

Melihat fenomena dan permasalahan yang dihadapi para guru maka penulis mencoba menyusun beberapa hal terkait hasil data di atas, yaitu: *Pertama*, guru yang bertugas mempunyai keinginan atau motivasi untuk mengajar rendah. *Kedua*, tidak adanya keinginan untuk berkembang atau mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. *Ketiga*, rendahnya rasa kepedulian terhadap lembaga sekolah di mana guru tersebut bertugas. *Keempat*, kurangnya penguasaan kompetensi sebagai

pendidik yang seharusnya guru kuasai dalam menghadapi berbagai tantangan selama mengajar.

Berbagai permasalahan yang muncul dan berkembang di tengah kalangan guru di atas, tentu memberikan pengaruh besar dalam usaha pencapaian kinerja guru yang optimal di lingkungan sekolah. Kebutuhan guru mengeluarkan segenap kemampuan dan keterampilannya demi memenuhi visi dan misi lembaga pendidikan sekolah, juga menjadi harapan bagi kepala sekolah selaku atasan kalangan guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu kepala sekolah di SMAN XX kabupaten Seluma, Bengkulu, memahami tantangan dan kendala dihadapi guru selama masa pandemi Covid19 yang membuat guru di lingkungan sekolahnya belum mampu memberikan kegiatan belajar dengan baik. Meskipun begitu, beliau berharap guru dapat beradaptasi menghadapi situasi tidak terduga tersebut dengan berpikir kritis dan tepat, melibatkan pengalaman mengajar yang telah ditempuh para guru sebelum pandemi. Guru memahami arti penting kompetensi sebagai pendidik dikuasainya bertujuan menghadapi situasi tidak terduga seperti pandemi Covid19. Berdasarkan aspek pedagogik, guru memberikan pengarahannya, pengajaran dan pengembangan untuk mengasah kemampuan belajar siswa melalui inovasi baru menyesuaikan kondisi belajar, sehingga tidak memberatkan siswa yang telah mengalami krisis pandemi. Guru mempunyai aspek kompetensi sosial, memahami perlu adanya keterlibatan orang tua sebagai wali siswa ketika berada di luar sekolah. Orang tua berperan sebagai pendamping yang mampu mengurangi beban guru, ketika siswa belajar di rumah. Oleh sebab itu guru

harus menerapkan dengan sepenuhnya setiap aspek pendidik telah dikuasai, meningkatkan upaya kinerja bidang gurunya.

Pengadaan hasil kegiatan belajar dan kesuksesan yang akan diterima siswa, semuanya bergantung kepada guru. Diharapkan guru yang mengajar untuk mempunyai rasa tanggung jawab besar terhadap posisinya sebagai pendidik utama, berkemauan tinggi mengatasi berbagai rintangan demi kebutuhan belajar siswa meskipun itu memberikan perjuangan keras bagi guru mencapainya. Guru harus mempunyai motivasi yang kuat, sehingga mampu menggerakkan dirinya untuk bertugas tanpa mengharapkan umpan balik, bersedia melaksanakan kerja dengan sukarela, tanpa memikirkan seberapa jauh atau besar keuntungan nanti akan diterima dari usahanya tersebut. Di mana semua tindakan dilakukan murni atas keinginan dan motivasi diri yang ditunjukkan demi siswa dan masa depan pendidikan.

Menurut Susanto (2012) bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Ditambahkan, Mangkunegara (dalam Tukijan & Harnoto, 2011) menyatakan motivasi merupakan faktor dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, karena faktor tersebut membentuk sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja di sekolah. Ditambahkan oleh motivasi berperan sebagai faktor yang memunculkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan tersebut bisa internal atau eksternal, dan bisa juga kuat atau lemah, sehingga motivasi berperan sebagai model yang menggerakkan dan mengarahkan guru melaksanakan tugasnya sesuai kontrak kerja atau bahkan lebih. Salah satu bentuk motivasi yang dinilai mampu mendorong

kinerja guru dengan baik dan optimal ialah motivasi internal atau dorongan muncul dari dalam diri individu tersebut.

Motivasi internal berasal dari keinginan individual, tidak ditentukan seberapa besar jumlah stimulus lingkungan diterima guru untuk menggerakkan semangat kerjanya. Sehingga motivasi internal dapat mengarahkan guru memenuhi tugas utama tanpa memikirkan seberapa besar umpan balik nanti akan diterima, dan terus berjuang memberikan kegiatan belajar mengajar, meskipun menghadapi tantangan atau rintangan seperti yang tengah di alami dunia pendidikan saat ini yaitu pandemi Covid19. Oleh karena itu, diharapkan guru mempunyai keinginan atau motivasi internal yang kuat untuk memenuhi peran dan tugasnya atas dasar pengabdian, kesukarelaan dan tanggung jawab, sehingga dari tiap sikap dan keinginan itu akan memunculkan perilaku yang pro-aktif serta pro-sosial terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya berupa, perilaku *Organizational Behavior Citizenship* (OCB).

OCB adalah bentuk perilaku kerja *extra role* di luar ketentuan kontrak kerja guru, dilatarbelakangi rasa peduli, pengabdian terhadap kerjanya, dan kedekatan sosial antar sesama masyarakat organisasi, dalam hal ini, siswa, rekan sesama guru dan atasan kepala sekolah di lingkungan kerja. Organ (1997) mengatakan, perilaku OCB adalah perilaku mandiri atau sukarela dari guru yang berkontribusi kerja diluar kewajibannya, dipengaruhi keinginan pribadi individual untuk mendukung organisasi dan lingkungan kerjanya. Perilaku OCB memberikan pengaruh penting bagi sekolah, mengingat tingkat kualitas pendidikan diberikan pada siswa sekolah bergantung dari sikap kerja guru. Guru dengan tingkat OCB yang tinggi akan

sukarela melaksanakan pekerjaan yang berada di luar ketentuan kontrak kerjanya, memberikan sikap lebih cakap, lebih mandiri dan inovatif dalam mengajarkan pembelajaran pada siswa yang akhirnya mempengaruhi kinerja di sekolah.

Contoh dari perilaku OCB tersebut misalnya, guru bersedia memberikan belajar tambahan bagi siswa didiknya di luar jam sekolah tanpa meminta imbalan apapun, dan bekerja dengan ikhlas disebabkan rasa peduli guru terhadap siswa menjadi tanggung jawabnya agar dapat memahami kegiatan belajar diberikan. Tindakan yang dilakukan guru bertujuan memberikan kebutuhan pendidikan kepada siswanya yang tidak dapat terpenuhi hanya dengan mengandalkan jam belajar di sekolah saja. Guru menjalankan tugas tanggung jawab pendidik dengan semangat kerja yang tinggi, tanpa memberikan pemikiran untuk mendapatkan hasil penghargaan atas pekerjaannya tersebut. Perilaku OCB guru memperlihatkan kepribadian kuat dengan membentuk rasa kekeluargaan dan tolong menolong antar sesama baik siswa atau rekan guru di satu lingkungan sama, dalam hal itu sekolah. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa OCB menampilkan perilaku kerja yang diluar kebiasaan kerja guru seharusnya, tetapi perilaku tersebut memberikan pengaruh besar pencapaian kualitas kerja guru dapatkan. Dengan terdapatnya OCB, maka tugas dan tanggung jawab yang guru terima akan melebihi dengan apa yang tertera di deskripsi kerja, dengan kata lain OCB itu akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan kerja yang bisa mengarahkan pada pencapaian visi dan misi lembaga sekolah. Jadi dengan OCB, guru akan mengembangkan sikap inisiatifnya untuk memenuhi pencapaian visi dan misi sekolah yang tidak terbatas dari apa yang tertulis dalam kontrak kerja.

Menurut Gibson (dalam Indrawati, 2006) terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor demografis. Faktor Demografis dikategorikan terdiri dari usia, jenis kelamin, kedudukan sosial, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja. Dalam penelitian ini peneliti akan berfokus pada salah satu faktor demografis tersebut yaitu jenis kelamin. Darmawati & Indartono (2015) mengemukakan bahwa jenis kelamin berperan sebagai salah satu aspek demografis yang dapat digunakan untuk memperlihatkan perbedaan kualitas kinerja seseorang berdasarkan kelompok terpisah yaitu pria dan wanita.

Pada guru pria pemaknaan pekerjaan mengarah terhadap perlakuan kerja yang tegas dan menjunjung sikap berdisiplin tinggi dalam memenuhi tugasnya. Berbeda dengan guru wanita yang lebih mengarah pada pendekatan emosional dan kekeluargaan sosial saat menghadapi situasi kerjanya yang turut dipengaruhi latarbelakang peran ganda sebagai pengurus keluarga. Uraian ini didukung pernyataan dari Sarsono (1998) yaitu wanita lebih cenderung berperilaku penuh ekspresif, emosional dan akrab terhadap pergaulan dengan lingkungan sekitarnya. Berbanding dengan orientasi kaum pria yang mengorientasikan kebutuhan untuk diri sendiri, rasional dan kompetitif bila berhubungan dengan pekerjaannya (Dauvan & Bardwick dalam Sarsonos, 1998). Dalam penelitiannya Sarsono (1998) juga mengemukakan bahwa wanita lebih mudah puas terhadap pencapaian kerja diterimanya dibandingkan kelompok pria, di sisi lain wanita juga mempunyai tingkat loyalitas tinggi dengan keberadaannya di lingkungan kerja.

Menurut Sarsono (1998) perbedaan nilai-kerja dimiliki kaum pria dan wanita yang sebagian besar dilatarbelakangi sistem nilai budaya yang telah

berkembang di tengah masyarakat sosial, bukan akibat dari pengaruh psikologis. Apabila dilihat dari isi psikologis, kaum pekerja wanita mempunyai tingkat prestasi yang tidak kalah dengan kaum pria. Namun, terdapatnya pengaruh budaya tradisional yang belum menerima peran ganda kaum wanita secara keseluruhan, maka terjadi perubahan orientasi diharapkan yaitu kebutuhan untuk kesesuaian diri dengan lingkungannya, menjalin keakraban lebih baik antar sesama, loyalitas, dan sifat ekspresif. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis berpendapat bahwa adanya kecenderungan wanita mempunyai tingkat OCB yang tinggi sehingga mempengaruhi hasil kerjanya, dibandingkan pada kelompok pria. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini adalah pengaruh *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Seluma*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat di angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja guru pria atau wanita?
2. Apakah ada perbedaan kinerja guru dipengaruhi jenis kelamin?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Penelitian ini bertujuan untuk :**

1. Menguji signifikansi pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja guru SMA.
2. Menguji perbedaan kinerja guru dilatar belakangi perbedaan jenis kelamin guru pria ataupun wanita.

#### **Manfaat penelitian ini untuk :**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengembangan ilmu pengetahuan ke depannya, terutama dari bidang Psikologi Industri Organisasi, terutama perilaku organisasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan jenis kelamin terhadap pencapaian kinerja.
2. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan dukungan dan perhatian terhadap guru bertugas di sekolahnya untuk meningkatkan kualitas kinerja mengajar, dan bagi guru bertugas diharapkan mampu lebih memaknai tugas serta peran sebagai pendidik sehingga mampu menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu bagi siswa nantinya.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk mencapai hasil penelitian terbaru maka perlu adanya perbedaan dengan berbagai penelitian sebelumnya sehingga menjaga keaslian penelitian berikutnya nanti. Berikut ini uraian hasil penelitian kinerja terdahulu:

1. Penelitian Lestari & Ghaby (2018) yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini penggunaan variabel penelitian OCB dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian dengan penulis lakukan berupa :
  - a. Variabel digunakan dalam penelitian ini adalah OCB dan jenis kelamin terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel OCB terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tidak menyertakan jenis kelamin dan menggunakan dua variabel dependen.
  - b. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA di kabupaten Seluma, Bengkulu. Sedangkan penelitian sebelumnya melibatkan karyawan pabrik gula.
  - c. Metode penelitian digunakan penulis ialah regresi sederhana dan uji t untuk mengetahui perbedaan kinerja guru dari sisi kelompok jenis kelamin. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan model varian structural dalam mengukur dan mendapatkan hasil penelitian.
  
2. Penelitian Jufrizen dkk. (2020) yang berjudul Model Empiris *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel OCB dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian dengan penulis lakukan berupa:
  - a. Variabel digunakan dalam penelitian ini adalah OCB dan jenis kelamin terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel OCB terhadap kinerja, tanpa menyertakan variabel independen

kedua yaitu jenis kelamin dalam penelitiannya.

- b. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA di kabupaten Seluma, Bengkulu. Sedangkan penelitian sebelumnya berupa dosen perguruan tinggi kota Medan.
  - c. Metode penelitian digunakan penulis ialah regresi sederhana dan uji t untuk mengetahui perbedaan kinerja guru dari sisi kelompok jenis kelamin. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan model *Structural Equation Modeling (SEM)*.
3. Penelitian Rosidi dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan *Organizational Behavior Citizenship (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laziza Chicken & Pizza. Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel OCB dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian dengan penulis lakukan berupa:
- a. Variabel digunakan dalam penelitian ini adalah OCB dan jenis kelamin terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian sebelumnya hanya melibatkan variabel OCB terhadap kinerja, tanpa menyertakan variabel jenis kelamin sebagai independen kedua.
  - b. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA di kabupaten Seluma, Bengkulu. Sedangkan penelitian sebelumnya ialah karyawan restoran.
  - c. Metode penelitian digunakan penulis ialah regresi sederhana dan uji t untuk mengetahui perbedaan kinerja guru dari sisi kelompok jenis kelamin. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis jalur (*path*

*analysis*).

4. Penelitian Alfian dkk. (2020) tentang Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal). Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel jenis kelamin dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian dengan penulis lakukan berupa:
  - a. Variabel digunakan dalam penelitian ini adalah OCB dan jenis kelamin terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian sebelumnya melibatkan sebatas variabel kinerja dan jenis kelamin sebagai moderasi yang tidak dipergunakan dalam penelitian ini.
  - b. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA di kabupaten Seluma, Bengkulu. Sedangkan kelompok subjek penelitian sebelumnya adalah karyawan perguruan tinggi kota Tegal.
  - c. Metode penelitian digunakan penulis ialah regresi sederhana dan uji t untuk mengetahui perbedaan kinerja guru dari sisi kelompok jenis kelamin. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan model analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk mendapatkan hasil dari tiap variabel penelitiannya,

Berdasarkan ulasan mengenai keaslian penelitian dan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini memiliki terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang mencakup

*Organizational Behavior Citizenship* (OCB), kinerja, dan jenis kelamin. Selain itu, perbedaan lain dalam penelitian ini terletak juga pada penempatan variabel dependen dan dua independen yang digunakan, acuan teori pada tiap variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, lokasi pelaksanaan penelitian serta metode analisis dan skala penelitian untuk tiap variabel dipakai.