

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai usaha sadar dalam membudayakan generasi muda selaku pewaris pembangunan nasional suatu bangsa memiliki fungsi penting dalam perjalanan hidup bangsa tersebut. Dalam prosesnya, pendidikan sebagai bagian dari perjuangan kebudayaan di dalam membawa anak didik ke arah pengembangan diri menjadi pribadi yang sempurna akal budi, halus budinya serta terampil dalam menyelenggarakan perikehidupannya memerlukan seperangkat alat untuk mencapai tujuan tersebut. Selain pengembangan konsep pendidikan dengan paradigma filosofis, kurikulum, metode pengajaran dan pembelajaran, penyiapan tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, maka menjadi bagian terpenting dalam proses pendidikan dan pengajaran itu.

Ki Hajar Dewantara dalam Marjiyem (2013) memaknai pendidikan sebagai alat perjuangan kebudayaan. Pendidikan adalah proses mengembangkan potensi cipta, rasa dan karsa anak didik menuju kehalusan budi, kesehatan jasmani dan ketrampilan membina kehidupan dan penghidupan menuju insan berbudaya dan beradab. Insan berbudaya dan beradab itu sesungguhnya bagian terpenting dari perjuangan membangun karakter bangsa, dan pendidikan serta pengajaran merupakan modalitas terpenting di dalam membangun karakter bangsa tersebut. Tyasno (2008) menyatakan bahwa modal paling penting menuju pembentukan karakter bangsa adalah melalui

pendidikan dan pengajaran. Selanjutnya Tyasno(2008) memaparkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pengajaran saat ini cenderung ke aspek kognitif. Pendidikan semacam ini banyak menekankan pada bidang intelektualisme, yang akan menjauhkan kaum terpelajar dengan rakyatnya, selanjutnya memperlebar jurang kaya dan miskin. Menurutnya, mengutip pemikiran Ki Hajar Dewantara sebagai bapak pendidikan nasional bahwa pendidikan pengajaran yang bermanfaat bagi bangsa adalah pendidikan pengajaran yang merata ke segenap masyarakat bangsa.

Permasalahan carut marut pendidikan nasional, bukan saja pada perubahan paradigma politik pendidikan dan struktur birokrasi yang berkembang melainkan juga pada muatan kurikulum yang senantiasa berubah dimulai dari kurikulum tahun 1968 kemudian menjadi kurikulum 1975 atau kurikulum 1984 menjadi 1994 dan Kurikulum Berbasis Kompetensi 2004 menjadi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2006 dan yang terbaru kurikulum 2013 senantiasa meninggalkan persoalan di dalam implementasinya, guru menjadi sumber daya manusia pelaksana pendidikan seperti mengejar target pencapaian kurikulum daripada melaksanakan konsepsi pendidikan berwawasan kebudayaan membangun karakter bangsa. Perubahan kurikulum tersebut tentu saja mempengaruhi sikap dan perilaku guru di dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Tantangan yang dihadapi dunia pendidikan nasional ke depan semakin rumit.

Beragam permasalahan pendidikan di Indonesia semakin mengkhawatirkan, pendidikan yang bergerak ke arah komersialisasi pendidikan sehingga tidak semua lapisan masyarakat dapat mengakses layanan pendidikan

yang bermutu, muatan kurikulum yang lebih berorientasi kepada kognisi dan mengabaikan aspek afeksi dan psikomotor. Masalah pembangunan karakter bangsa melalui budi pekerti yang tidak lagi menjadi mata pelajaran wajib sampai kepada sertifikasi guru, sertifikasi kelembagaan yang berhadapan dengan etika profesi serta diskursus berkepanjangan mengenai pelaksanaan ujian nasional yang membuat para guru kehilangan peran dalam mendidik siswa dan terjebak dalam ritual mengajarkan materi dengan tergesa-gesa untuk mengejar target lulus ujian nasional dengan serangkaian pekerja administratif dan mengabaikan peran sebagai pembimbing dan pembangun karakter budi pekerti siswa didik.

Kenyataan tersebut bersifat paradoksal dengan semangat yang termuat di dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidikan pada hakekatnya adalah usaha perjuangan kebudayaan untuk membangun keadaban siswa didik sebagai generasi penerus yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup bangsa secara menyeluruh. Persoalan 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.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Semangat di dalam undang-undang sistem pendidikan nasional tersebut sejatinya mengacu kepada konsepsi pemikiran Ki Hajar Dewantara di dalam membangun pendidikan nasional sebagai perjuangan kebudayaan nasional ke arah pembangunan karakter bangsa. Selanjutnya di dalam amanat Undang-undang tersebut kegiatan pendidikan diarahkan kepada penyelenggaraan pendidikan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.

Pendidikan diselenggarakan dalam sistem terbuka, merupakan proses pembudayaan dan pemberdayaan aspek cipta, rasa dan karsa, diselenggarakan dalam trisentra pendidikan, yakni di keluarga, masyarakat dan sekolah secara berkesinambungan. Peran dan fungsi pendidikan yang seperti itu pada ranah teknis operasional terletak kepada profesionalitas guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 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. Fungsi dan peran guru selaku tenaga profesional sesuai dengan undang-undang tersebut merupakan sendi dasar dalam penataan pendidikan nasional dalam ranah praktis tidaklah mudah. Selain sebagai pendidik, pengajar, motivator, konselor maka keteladanan kehidupan guru dalam perilaku keseharian selama berinteraksi dengan siswa didik menjadi kunci berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif. Sebagai manusia dengan kerja profesi pelayanan kemanusiaan yang melelahkan secara fisik dan psikologis dikarenakan mengampu siswa dengan beragam karakter sementara di dalam pertanggungjawaban profesi menghadapi rantai struktur birokrasi dan organisasi yang tidak selamanya sejalan dengan tuntutan hati dan persepsi positif dirinya.

Guru sebagai salahsatu sumber daya manusia dalam dunia pendidikan akan berhadapan dengan kepala sekolah, rekan kolega, birokrasi di dinas pendidikan serta mendengarkan keluhan, kritik dan bahkan komplain dari orang tua siswa sungguh menempatkan guru dalam kondisi psikologis yang dapat membuatnya dalam dilema sosial psikologis. Tugas guru tidak hanya sekedar memberikan bahan ajar namun juga harus mencerminkan kepribadian sebagai seorang guru. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa

pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Harapan tersebut berhadapan dengan perlakuan organisasi dengan rantai birokrasi dan kebijakannya akan mempengaruhi persepsi keadilan organisasi yang direspon guru. Manakala respon perlakuan organisasi dalam domain keadilan dirasa negatif atau negatif akan mempengaruhi kinerja guru terutama di dalam menjalankan ketugasan ekstra peran. Keadilan organisasi yang direspon guru betapapun juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang selanjutnya dapat mempengaruhi perilaku ekstra peran guru di dalam menjalankan tugas profesinya.

Menurut Pidarta (2007) bahwa setiap guru adalah merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja,

penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Melihat pendapat Pidarta yang menyatakan bahwa penguasaan materi, penguasaan profesi dan elastisitas menjalankan ketugasan pengembangan diri guru sesungguhnya merupakan bentuk *organizational citizenship behavior* guru. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang dengan baik disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri, seperti faktor komitmen terhadap organisasi dimana dia bekerja, persepsi keadilan organisasi yang dirasakan maupun yang terdapat diluar pribadi guru seringkali menempatkan guru dalam keadaan tidak bersedia melakukan *organizational citizenship behavior*. Kenyataan juga menunjukkan bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, karena tuntutan sertifikasi terkadang ada sebagian guru yang mengajar di tempat lain di luar organisasi induknya, ada yang bahkan secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung

tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian (Depdiknas, 2005).

Melihat fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang harus dijalani guru dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor-faktor penyebab munculnya dilema tersebut. Dengan mengetahui faktor-faktor penyebab tersebut maka akan dapat dicarikan alternatif pemecahan masalah sehingga peningkatan kinerja guru dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Penelitian mengenai kondisi guru sebagai sumberdaya manusia yang menggerakkan sektor pembangunan pendidikan nasional perlu mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, variabel perlakuan terhadap guru dari organisasi dimana guru mengabdikan diri perlu diteliti. Variabel keadilan organisasi yang direspon guru akan berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan kesanggupan guru menjalankan *organizational citizenship behavior (OCB)* dan secara tidak langsung dimediasi oleh komitmen guru terhadap organisasi dan penilaian akan kepuasan kerja sebagai mediasi yang memperkuat ataupun memperlemah *organizational citizenship behavior* tersebut.

Penelitian mengenai keadilan organisasi selalu menarik untuk dikaji dikarenakan variabel keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan yang sangat menentukan dinamika kerja pada suatu organisasi, apakah organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif atau sebaliknya juga ditentukan bagaimana karyawan mempersepsi keadilan organisasi yang diterima dirinya.

Pengaruh keadilan organisasi tidak serta merta menentukan gerak laju suatu organisasi kerja namun selalu dipengaruhi oleh variabel lain, seperti tinggi rendahnya komitmen karyawan pada organisasi serta adanya sifat karyawan yang bersedia melakukan tugas ekstra peran (OCB). Perilaku ekstra peran yang didorong oleh adanya persepsi kepuasan kerja akan menunjukkan kebermaknaan dibanding hanya sekedar diperkuat oleh komitmen organisasi yang tinggi. Persepsi Keadilan Organisasi yang direspon karyawan juga menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan tinggi rendahnya komitmen organisasi yang selanjutnya akan dapat memicu perilaku ekstra peran karyawan secara positif. Guru yang mengabdikan diri pada institusi pendidikan terutama pada tingkat pendidikan menengah pertama (SMP) merupakan modalitas yang sangat penting di dalam menyiapkan generasi yang cakap, cerdas dan terampil yang diharapkan dapat menjadi kader pemimpin di masa depan.

Kabupaten Kulon Progo melalui Dinas Pendidikan menyelenggarakan kegiatan pembangunan pendidikan sesuai tugas pokok dan fungsinya berupaya mendukung penyelenggaraan pemerintahan tersebut di bidang pendidikan melalui sistem perencanaan dan penganggaran yang baik pada aspek proses dan mekanisme maupun tahapan pelaksanaan Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Rencana Kerja dimaksudkan untuk mengintegrasikan, menciptakan keterpaduan, keserasian, sinergitas program-program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh SKPD supaya pelaksanaan pembangunan daerah konsisten. (<http://pendidikan.kulonprogokab.go.id>, 2014). Selaku Instansi pelaksana pendidikan di Kabupaten Kulon Progo Dinas

Pendidikan Kulon progo mendukung terwujudnya visi “Terwujudnya masyarakat Kulon Progo yang sehat, mandiri, berprestasi, adil aman dan sejahtera berdasarkan iman taqwa”. Dalam mewujudkan visi tersebut Dinas Pendidikan Kulon Progo menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan bidang pendidikan antara lain: menyelenggarakan kegiatan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan formal informal kesenian dan olah raga, dan kegiatan ketatausahaan(<http://pendidikan.kulonprogokab.go.id>,2014).

Data Jumlah keseluruhan tenaga fungsional guru negeri di Kabupaten Kulon Progo menurut catatan Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo sebanyak 4.546 guru yang tersebar ke dalam satuan-satuan kerja pendidikan. Jumlah guru tersebut pada tingkat satuan PAUD/TK/RA, pendidikan dasar dan menengah guru PNS dan Non PNS sebanyak 7.557. Pada satuan Sekolah Menengah Pertama, Dinas Kabupaten Kulon Progo menyelenggarakan pendidikan satuan menengah ke dalam 78 lembaga pendidikan dengan jumlah siswa perempuan sebanyak 9.115 dan siswa laki-laki sebanyak 8.983 sehingga keseluruhan peserta didik sebanyak 18.098 siswa. Dapat dibayangkan betapa besar tanggungjawab dan beban kerja guru pada satuan pendidikan menengah pertama tersebut. Apalagi dengan perlakuan organisasi yang belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan guru akan beban kerja dan kompensasi yang dirasakan layak dan adil. Dari jumlah tersebut, kancah penelitian dalam penelitian ini akan diarahkan kepada guru-guru SMP di Kecamatan sentolo. Menurut Data Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo, jumlah SMP Negeri

di kecamatan Sentolo ada 4 sekolah dengan jumlah siswa perempuan sebanyak 935 dan siswa laki-laki sebanyak 882 orang dengan jumlah guru sebanyak 115.

Tuntutan visi Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo yang berusaha mewujudkan generasi unggul dan berprestasi dalam iman dan takwa memerlukan kerja cerdas untuk mewujudkannya. Sinergitas 114 guru di kecamatan Sentolo tersebut dengan kepala sekolah selaku manajer sekolah menjadi penting untuk mewujudkan hal tersebut. Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dalam visi seperti itu tentu saja memerlukan kreatifitas dan militansi guru dalam memberikan proses belajar mengajar yang dinamis, saintifik dan inovatif. Beban tugas guru dalam visi seperti itu merupakan beban moral tersendiri bagi para guru apalagi dukungan dari kepala sekolah dan organisasi struktural yang mendukungnya tidak dapat sinergis dalam beban seperti itu dapat saja menurunkan kinerja guru yang dimulai dari persepsi perlakuan keadilan organisasi, respon kepuasan kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan imbalan. Meskipun komitmen Organisasi pada awalnya bagus tentu saja variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi demikian pula keadilan organisasi terhadap kesediaan guru menjalankan OCB.

Dinamika mengajar dalam paradigma mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab sebagaimana amanat undang-undang pendidikan yang terjabarkan pula ke dalam visi pendidikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo merupakan tugas mulia pada satu sisi,

namun pada sisi lain dapat menimbulkan tekanan psikologis tertentu pada guru selaku pelaksana proses belajar mengajar.

Profesi Guru SMP dengan karakteristik remaja yang sedang dalam masa pubertas merupakan beban tersendiri selain tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik merupakan beban yang tidak ringan dan dapat menimbulkan tekanan psikologis. Tekanan psikologis guru akan tereduksi bilamana pihak manajemen, yakni pihak Kepala Sekolah dan pimpinan vertikal memperlakukan para guru tersebut secara berkeadilan.

Dinamika profesi Guru yang merupakan profesi pelayanan terhadap manusia yang harus bekerja, membimbing, mendidik, mengajar, menilai, melaksanakan administrasi pengajaran merupakan jenis pekerjaan yang menuntut komitmen tinggi terhadap lembaga tempatnya bekerja agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Meskipun demikian, perlakuan organisasi di dalam mendistribusikan hasil kerja berupa imbalan hasil kinerja dan kesempatan promosi karir, melaksanakan prosedur organisasi di dalam menjalankan aturan, serta keadilan interaksional berupa kualitas perlakuan *interpersonal* yang diterima karyawan sewaktu mengimplementasikan prosedur tertentu oleh pihak yang berwenang akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Guru sebagai pribadi adalah manusia yang menghendaki perlakuan adil karena dengan perlakuan yang dirasakan adil tersebut akan mendorong tingginya keterlibatan kerja, sikap dan perilaku pemihakan atau komitmen untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi, pemihakan tersebut akan mendorong kesedian dosen untuk melakukan perilaku kerja ekstra

peran(OCB), terpeliharanya motivasi kerja karena adanya kepuasan kerja dan kesemua hal tersebut akan berujung kepada perbaikan kinerja organisasi.

Menurut Held dalam Mahmudah (2010) Keadilan memang merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima luas secara internasional. Karena pada dasarnya setiap orang senantiasa menghendaki perlakuan yang adil oleh organisasi (Hughes, *et al.*, 2002). Lebih lanjut, perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi (Mowday, 1982), karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi. Menurut Cut Zurnali (2010), hal menarik dalam pengertian komitmen organisasi adalah apa yang dikemukakan oleh Durkin (1999:127), bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Mowday dalam Mahmudah (2010) memaknainya sebagai sikap atas pekerjaannya. Penelitian yang lebih terkini sebagaimana diutarakan oleh Davis dan Newstrom (2001) memaknai komitmen sebagai mediator penting bagi penguatan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja (Davis dan

Newstrom, 2001). Dampak penting komitmen pegawai adalah timbulnya perilaku positif di luar tugas formal pegawai, yang disebut dengan perilaku ekstra peran (OCB). Lebih lanjut, OCB ini berpotensi meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja kelompok (Truckenbrodt, 2000; Hughes, *et al.*, 2002; Byrne, 2003).

Perilaku-perilaku yang termasuk dalam OCB : (1) kesadaran pegawai untuk menjaga kerja sama (kekompakkan) antar anggota atau unit organisasi, (2) melindungi kepentingan organisasi, (3) memberikan saran kreatif untuk perbaikan organisasi, (4) menambah tanggung jawab pribadi, selain tanggung jawab formal, (5) menambah pengetahuan atas inisiatif sendiri, (6) menunjukkan citra positif di lingkungan luar (Scholl, 2002). Komitmen organisasi dan OCB yang merupakan faktor penting dalam pengembangan organisasi dapat terbentuk melalui usaha menciptakan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja akan terbentuk bilamana guru merasakan norma-norma profesi ditegakkan oleh organisasi, terpenuhinya hak-hak dan kelayakan imbalan, promosi dan pengakuan interaksional terpenuhi. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Lind and Tiller (dalam Damayanti dan Suhardi, 2003) bahwa karyawan melihat keadilan organisasi sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo melalui unit pelaksana Teknis Dinas pada Pendidikan Menengah Pertama di Kecamatan Sentolo yang terdiri atas SMP Negeri 1, SMP Negeri 2, SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 4 Sentolo menghendaki para guru melakukan pelayanan secara kreatif dan inovatif untuk mewujudkan visi pendidikan nasional maupun visi pendidikan

dinas. Tuntutan seperti itu disertai dengan beban kerja dengan rutinitasnya memerlukan dukungan manajemen untuk menerapkan keadilan organisasi yang memfasilitasi terpenuhinya hak-hak guru dalam imbalan kinerja, promosi, prosedur dan keadilan interaksional agar tercipta kepuasan kerja yang dapat memediasi pemihakan guru (komitmen) pada organisasi dan terciptanya OCB sehingga tujuan organisasi dan kinerja organisasi dapat ditingkatkan untuk mewujudkan pendidikan karakter bangsa sebagaimana amanat pembangunan pendidikan nasional.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, peneliti merasa perlu memberikan batasan masalah sebagai berikut : Bagaimanakah arah peran keadilan organisasi yang dilaksanakan di empat SMP Negeri se Kecamatan Sentolo, Kabupaten Kulon Progo, dalam hal ini SMP Negeri 1, 2, 3, dan 4 Sentolo oleh pihak manajemen UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo terhadap OCB guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, peneliti bermaksud mengidentifikasi peran keadilan organisasi terhadap OCB dengan mediasi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru-guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo yang terdiri atas SMP Negeri 1, SMP Negeri 2, SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 4 Sentolo serta untuk mengetahui apakah keadilan organisasi dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan positif atau negatif dalam kaitannya dengan

Organizational Citizenship Behavior di bidang profesi pekerjaan pendidikan Menengah Pertama. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah ada peran keadilan organisasi dengan mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo?
2. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo?
3. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo?
4. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo?
6. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi peran keadilan organisasi dengan mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo.

2. Mengidentifikasi seberapa besar peran keadilan organisasi secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo.
3. Mengidentifikasi arah hubungan persepsi keadilan organisasi secara tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo.
4. Mengidentifikasi arah hubungan persepsi keadilan organisasi secara tidak langsung dengan mediasi komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo.
5. Mengidentifikasi arah hubungan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo.
6. Mengidentifikasi arah hubungan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan fenomena *organizational citizenship behavior* pada pada Guru SMP Negeri se Kecamatan Sentolo ditinjau dari persepsi keadilan organisasional dengan mediasi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo terutama kepada

pihak manajemen SMP Negeri 1 Sentolo, SMP Negeri 2 Sentolo, SMP Negeri 3 Sentolo dan SMP Negeri 4 Sentolo dalam merumuskan kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap guru untuk meningkatkan perilaku ekstra peran dengan melakukan arah kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui penerapan keadilan organisasi yang transparan dan berkeadilan. Bagi Guru sendiri, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berguna dalam proses menjalankan profesi pekerjaannya secara lebih profesional. Bagi lembaga dan guru hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berguna dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.