



---

---

**iMProvement**  
Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan  
e-ISSN: 2597-8039  
Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>  
Journal Email: [improvement@unj.ac.id](mailto:improvement@unj.ac.id)

---

---



## **Pemberdayaan Dan Keadilan Prosedural Guru: Analisis Kuantitatif**

**Heldy Ramadhan Putra P.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Dosen IAIN Surakarta

Email: [heldyramadhan@iain-surakarta.ac.id](mailto:heldyramadhan@iain-surakarta.ac.id)

**Baidi<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Dosen IAIN Surakarta

Email: [baidi@iain-surakarta.ac.id](mailto:baidi@iain-surakarta.ac.id)

**Yanthy Herawaty Purnama Pangaribuan<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Peneliti Utama Indonesia Education

Email: [clarayanthi@yahoo.com](mailto:clarayanthi@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

The objective of this research is to examine the effect of empowerment toward procedural justice of SDN regrouping teacher in South Jakarta. This research use quantitative approach with survey methods. The sample of this research is 200 Civil Servant teachers (PNS) of regrouping Elementary Public-School teachers which is appointed randomly from 59 Elementary Public-School in South Jakarta. Data collection was carried out by using instruments in form of questionnaires to measure four research variables. The result of this study indicate that empowerment has a direct positive effect toward procedural justice.

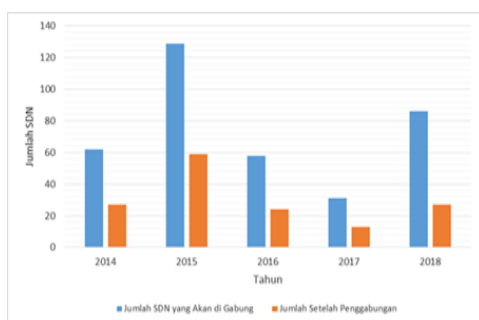
**Keyword:** *empowerment and procedural justice.*

## PENDAHULUAN

Indikasi sekolah dasar regrouping dilatar belakangi oleh banyak gedung sekolah sekolah dasar yang harus diperbaiki, perawatan gedung dan fasilitas sekolah, sebaran jumlah siswa dan jumlah guru yang tidak merata diikuti oleh besarnya pembiayaan gaji, tunjangan guru serta kepala sekolah sehingga biaya operasional pendidikan yang harus dikeluarkan pemerintah sangatlah besar.

Pelaksanaan sekolah *regrouping* merupakan implikasi kebijakan Permen 36 tahun 2014 pasal 3, tujuan menggabungkan beberapa sekolah menjadi satu manajemen sekolah adalah efisiensi anggaran kelembagaan terhadap jumlah tenaga pendidikan, biaya sarana, dan prasarana sehingga memungkinkan peningkatan sekolah lanjutan yang berkualitas dan menjawab kebutuhan masyarakat dibidang pendidikan.

Provinsi Ibukota Djakarta menindak lanjuti Permen ini dengan surat keputusan gubernur nomor 1921 tahun 2014 perihal penggabungan sekolah dasar negeri. Dinas Pendidikan DKI Jakarta pada tahun 2014 memiliki 2114 SDN dan memiliki target di tahun 2018 memperkecil jumlah SD menjadi 584 SDN dengan melaksanakan sekolah regrouping.



Dampak positif yang langsung tampak adalah terjadi efisiensi biaya, anggaran yang dibutuhkan sekolah terarah, jumlah siswa merata demikian pula dengan pemenuhan kebutuhan guru dan peningkatan kualitas pendidikan dengan terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana yang memadai. Disisi lain terjadi pula dampak negatif yang menimbulkan masalah diantaranya adalah terjadi masalah internal organisasi antara lain hubungan antar anggota organisasi sekolah, kesiswaan, kurikulum (pengajaran), kepegawaian yaitu mutasi guru atau kepala sekolah, pembiayaan, personal kepala sekolah ataupun stakeholder.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menyatakan beberapa kesulitan kepala sekolah adalah ketika dipindahkan ke SDN Regroping lain menghadapi kendala untuk melakukan pembaharuan. Bertambahnya jumlah siswa berarti bertambah pula tugas guru yang bukan hanya fokus dalam hal mengajar tetapi memiliki tugas ekstra lainnya antara lain meningkatkan kualitas pendidikan sekolah sekaligus merekatkan hubungan antar anggota/warga sekolah baik siswa, orang tua maupun guru.

Dari hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa hal yang ditemukan seperti; (1) adanya ketidakpuasan guru terhadap kemampuan kepala sekolah menyatukan perbedaan yang ada, (2) komunikasi aktif dan hangat guru pada rekan terdekat saja, (3) kemampuan kepemimpinan kepala sekolah mengatasi permasalahan yang lebih kompleks, (4) sikap keengganan guru untuk pindah dari sekolah sebelumnya, dan (5)

kepemimpinan kepala sekolah yang kurang sesuai dengan lingkungan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pemberdayaan

Schmerhorn (2013:287) mengemukakan, *“empowerment allows others to make decisions and exercise discretion in their work”*. Pemberdayaan memungkinkan orang lain untuk membuat keputusan dan latihan kebijaksanaan dalam pekerjaan mereka.

Sementara Gibson, Ivanvecich, Konopaske (2012:508), mengatakan bahwa, *“empowering individuals means granting them permission to use their talents, skill, resources and experience to make decision about customer relationship management, investments hiring people, just in time inventory management, total quality control, computer purchases and forming alliances”*.

Berdasarkan uraian konsep dan berbagai pendapat di atas, maka dapat disintesis bahwa pemberdayaan adalah usaha yang mengacu pada keadaan dimana individu dapat menjalankan pekerjaan sekaligus mencapai tujuan individu dan organisasi melalui pemanfaatan dan pengembangan potensi anggota organisasi dengan indikator; (1) keterlibatan dalam pengambilan keputusan, (2) pemberian otonomi, dan (3) pemanfaatan sumber daya.

### 2. Keadilan prosdural

Keadilan prosedural dibutuhkan sebagai tolok ukur perbedaan penilaian

atau penafsiran antar individu terhadap stimulus yang sama yaitu kebijakan atau prosedural. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2017:208-209) bahwa, *“procedural justice reflects the perceived fairness of the decision making process. Procedural justice is fostered when authorities adhere to rules of fair process. One of those rules is voices, or giving employees a chance to express their opinions and views during the course of decision making”*.

Konsistensi penerapan keadilan prosedural dibutuhkan dalam berbagai keadaan. Schermerhorn (2013:117) mengemukakan bahwa, *“procedural justice is the degree which the rules and procedures specified by policies are properly followed in all cases to which they are applied”*.

Lebih lanjut menurut Rae Andre (2007:79) menyatakan bahwa, *“they aspect procedural justice (also called procedural fairness), which is using formal decision-making procedures that are fair. They also want procedures to be free of personal bias, accurate, correctable, participative, and ethical”*.

Berdasarkan konsep yang telah diuraikan di atas dapat disintesis keadilan prosedural adalah keselarasan perlakuan organisasi atau pemimpin di dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dalam sikap yang positif, dengan indikator; (1) keterlibatan semua anggota, (2) konsisten dalam penerapan peraturan, (3) keterbukaan, dan (4) kesetaraan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode *survey*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Menurut Paul D Leedy dan Jean Ellis Ormrod (2015:102), bahwa, “*survey research is a study designed to determine the incidence, frequency, and distribution of certain characteristics in a population; especially common in business, sociology, and government research*”. Unit analisis penelitian adalah guru PNS di SDN regrouping Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik/guru PNS di SDN regrouping Jakarta Selatan.

Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknis analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis ini diyakini memiliki daya guna untuk menguji pengaruh antar variabel yang didasarkan atas rumusan teoritis dan bukan untuk menurunkan teori sebab akibat. Konsekuensi dari penggunaan teknik ini adalah keharusan digunakannya cara berpikir kausal yang menjadi prasyarat dalam analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur.

Variabel	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan uji
$X_1$ terhadap $X_2$	0,384	8,032	1,969	$H_0$ ditolak, $H_1$ diterima. Ada pengaruh langsung positif $X_1$ terhadap $X_2$

Selanjutnya hasil uji signifikansi dan linieritas regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

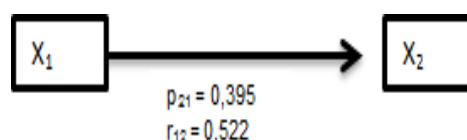
Reg	Persamaan	Uji Signifikansi		Uji Linieritas		Kesimpulan
		$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	
$X_2$ atas $X_1$	$X_2 = 49,035 + 0,645X_1$	79,575 <sup>***</sup>	3,777	1,016 <sup>ns</sup>	1,380	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear

Selanjutnya perhitungan dan pengujian koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

No	Galat Taksiran	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Kesimpulan
1	$X_2$ atas $X_1$	0,026	0,054	Normal

Selanjutnya gambar diagram akhir jalur sebagai berikut:



Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan ( $X_1$ ) terhadap keadilan prosedural ( $X_2$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap keadilan prosedural dengan koefisien jalur 0,384 dan nilai thitung dari koefisien jalur ini sebesar 8.032. Nilai thitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap keadilan prosedural.

Kondisi ini dapat terjadi apabila para manajer sekolah menyadari dan memahami pentingnya pemberdayaan dalam meningkatkan keadilan prosedural. Disamping itu penerapan pemberdayaan yang baik akan meningkatkan rasa tanggung jawab bagi guru untuk bermotivasi kerja yang baik pula.

Pemberdayaan yang menghasilkan perubahan pada persepsi keadilan, terutama keadilan distributif dan prosedural. Sebagaimana disebutkan Wai Kwan lau (2014:72) bahwa, *“employee’s participation (Empowerment) is a critical success factor for justice perception, especially for distributive and procedural justice. It is hoped that the present investigation will spark additional forays into the relation between leadership styles and organizational justice”*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kyuu Eun Lee (2014:1) yang terbukti bahwa pemberdayaan memberikan dampak pada keadilan prosedural dengan meningkatkan persepsi karyawan dalam menaati prosedur yang ada, menyebutkan bahwa, *“this study shows that, as the nurses’ perception of organizational justice becomes greater, empowerment and organizational commitment are heightened while turnover intention goes down. Improvements: Therefore, for effective hospital human resources management, nursing organizations and hospital organizations must change the design and system of the organization so that the nurses’ perception of organizational justice will become greater”*.

Pemberdayaan dapat mewujudkan keadilan yang nyata, baik dalam prosedur, intensif, jabatan maupun hal lainnya. Erica L. Holloman (2016:926) menyatakan bahwa: *“justice requires not only ending disproportionate harm, it also entails involvement in the design of solutions and fair distribution of benefits, such as green jobs and clean air. Empowerment justice is the feasibility and benefit of*

*empowering approaches.”*

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, melalui penelitian yang dilakukan pada guru SDN Regrouping Jakarta Selatan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap keadilan prosedural. Hasil penelitian mengemukakan bahwa pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap keadilan prosedural. Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemberdayaan terhadap keadilan prosedural sebagai berikut: (a) pemberdayaan guru dan organisasi yang diarahkan agar memiliki otonomi yang menghasilkan individu yang mandiri melalui tahapan yang jelas dari mulai awal hingga implementasinya. (b) pemberdayaan guru melalui prosedur yang adil dilakukan atas dasar kebutuhan, kompetensi dan kinerja guru yang berlaku sama akan memberikan rasa percaya dan menumbuhkan rasa memiliki organisasi sekolah yang nampak dari kebanggaan guru sebagai bagian dari sekolah. (c) Pelaksanaan prosedural yang setara dan dipahami semua warga/anggota sekolah sebagai hasil kesepakatan bersama dan hasil pemberdayaan dirasakan oleh seluruh stake holder sekolah yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

Andre Rae. (2007). *Organizational Behavior: An Introduction to Your Live in Organizations*, USA: Pearson International.

- Colquitt, Jason A Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson et.all., (2011). *Organizational Behavior*, NewYork: Mc Graw Hill.
- Gibson James L, James H Donnelly, JR, John M Ivanvecich, Robert Konopaske. (2012). *Organizations, Behavior, Structure and Processess* 14 edition, New York:McGraw-Hill.
- Holloman Erica L. (2016). *Empowering Energy Justice, International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, no. 9, Switzerland: University of Richmond.
- Kyuu Eun Lee. (2014). *Influence of Perceived Organizational Justice on Empowerment, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Hospital Nurses*, Indian Journal of Science and Technology, Vol 9 (20), Korea: Kwandong University.
- Leedy Paul D dan Jean Ellis Ormrod, *Practical Research*, England: Pearson Education Limited, 2015.
- Schermerhorn John R. (2013). *Introduction to Management 12 edition*, Asia: John Wiley & Sons Pte Ltd.
- Wai-Kwan Lau. (2014). *Employee's Participation: A Critical Success Factor for Justice Perception under Different Leadership Styles*, Journal of Management Policies and Practices, USA: American Research Institute for Policy Developmen, Vol. 2(4), December.