



APLIKASI PENGOLAHAN DATA STATISTIKA DALAM MANAJEMEN PERSONALIA UNTUK PENGEMBANGAN GURU

Mutia Ayu Krismanda, Sasadara Wahyu Lukitasari

Univesitas Kristen Satya Wacana

Mutia.krismanda@gmail.com, sasadara@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara menggunakan statistik untuk membantu dalam pengambilan keputusan kepala sekolah di bidang manajemen personalia untuk pengembangan pendidik. Ilmu statistika berperan penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, salah satunya dalam hal pendidikan. Statistika pendidikan bisa digunakan untuk pengolahan data dengan program aplikasi SPSS dan Microsoft Excel. Selama ini aplikasi tersebut kurang dimanfaatkan oleh Kepala Sekolah dalam menganalisis data pendidik untuk membantu pengembangan profesi dan kualitas pendidik. Makalah ini akan memberi contoh pengimplementasian aplikasi tersebut untuk menentukan faktor determinan diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Selain itu juga akan membahas tentang cara pembuatan grading untuk menentukan struktur gaji guru, khususnya di sekolah swasta. Data dalam penelitian ini akan menggunakan data sekunder dari guru di SD X Kota Salatiga. Metode penelitian menggunakan uji korelasi dan regresi linear, serta metode pengelompokan untuk pembahasan kedua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan olah aplikasi statistika, Kepala Sekolah dapat melakukan beberapa strategi untuk pengembangan karyawan, misalnya manajemen stress pendidik, dan struktur penggajian karyawan berdasarkan gradenya.

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang

Dalam pengelolaan sekolah, Kepala Sekolah bertindak sebagai manajer yang perlu menguasai beberapa aspek dalam manajemen pendidikan. Menurut Arikunto dan Lia Yuliana (2008: 6) meliputi: 1) manajemen siswa, 2) manajemen personil sekolah (baik tenaga kependidikan maupun tenaga manajemen), 3) manajemen kurikulum, 4) manajemen sarana, 5) manajemen tata usaha sekolah 6) manajemen pembiayaan atau anggaran, 7) manajemen lembaga - lembaga pendidikan atau organisasi pendidikan, dan 8) manajemen hubungan masyarakat (dalam Samino, 2010: 154). Selain itu Slameto (2009:143) menyatakan bahwa untuk menjadi seorang kepala sekolah harus mampu mengembangkan potensi yang ada pada guru dan staff disekolah agar pelaksanaannya

berjalan secara efektif. Strategi kepala sekolah merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru agar terlaksananya pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memiliki ketrampilan khusus untuk mengelola sekolah lebih efektif.

Statistik merupakan ilmu yang berperan penting dalam penelitian pendidikan karena dapat menjadi alat bantu dalam proses analisa data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Statistik juga dapat digunakan dalam bidang personalia. Menurut Undang-undang No.7 tahun 1960 kegiatan statistik yang mencakup 4 hal yaitu: pengumpulan data, penyusunan data, pengumuman dan pelaporan data, analisis data. Dengan statistik manajemen personalia dalam hal ini kepala sekolah dan HRD dapat mengetahui rata-rata dari seluruh karyawan



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



perusahaan, dapat mengukur hasil ujian karyawan dan merumuskan suatu penilaian untuk promosi karyawan. Selain itu hasil olah statistik dapat digunakan untuk memetakan karyawan pada suatu penggolongan untuk menentukan gaji dan menganalisa faktor faktor penentu kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan kualitas SDM.

Ilmu statistika memang belum terlalu populer untuk digunakan sebagai media analisa data dalam hal manajemen personalia di sekolah. Padahal salah satu kegunaan statistik adalah untuk menghasilkan data yang akurat sebagai alat bantu pengambilan keputusan. Dalam makalah ini data yang digunakan dapat bersumber dari hasil supervisi guru, UKG, golongan pangkat, dll. Sedangkan dalam proses analisa data kepala sekolah bisa menggunakan teknologi pengolahan data statistik yaitu SPSS dan Microsoft Excel.

2. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara menggunakan statistik untuk membantu dalam pengambilan keputusan kepala sekolah di bidang manajemen personalia.

3. Kajian Teori

1. Statistik

Ilmu statistika berkaitan dengan angka dan hampir di semua bidang misalnya pemerintahan, pendidikan, pertanian, perdagangan, maupun pekerjaan lain selalu berhubungan dengan hal ini. Seorang pemimpin atau manajer memerlukan ilmu ini untuk mengolah dan membuat keputusan berdasarkan data yang ada. Menurut Subana (2000: 12) “statistika merupakan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara pengumpulan data, pengolahan data, penganalisisan data, penarikan kesimpulan dan pembuatan keputusan yang cukup beralasan berdasarkan fakta yang ada. Hal ini didukung oleh Hidayat (2013) yang menyatakan bahwa statistik adalah ilmu yang sangat membantu bagi peneliti untuk mengelola data yang diperoleh yang kemudian

dapat menjadi titik tolak penyimpulan dari hasil sebuah penelitian. Oleh karenanya, sudah jelas bahwa statistik memiliki peran yang tidak sedikit dalam proses pengembangan pendidikan di Indonesia.

Statistik juga dapat digunakan dalam ilmu pendidikan yaitu statistika pendidikan yang diartikan sebagai ilmu pengetahuan (cabang statistika). Ilmu ini membahas dan mengembangkan prinsip-prinsip metode dan prosedur dalam pengumpulan penganalisisan dan perinterpretasian data yang berkaitan dengan dunia pendidikan (Subana, 2000). Menurut Hidayat (2013) beberapa peran statistika dalam penelitian pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang karakteristik distribusi suatu populasi tertentu, baik diskrit maupun kontinyu. Pengetahuan ini berguna dalam menghayati perilaku populasi yang sedang diamati.
2. Menyediakan prosedur praktis dalam melakukan survey pengumpulan data melalui metode pengumpulan data (teknik sampling). Pengetahuan ini berguna untuk mendapatkan hasil pengukuran yang terpercaya
3. Menyediakan prosedur praktis untuk menduga karakteristik suatu populasi melalui pendekatan karakteristik sampel, baik melalui metode penaksiran, metode pengujian hipotesis, metode analisis varians. Pengetahuan ini berguna untuk mengetahui ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran serta perbedaan dan kesamaan populasi.
4. Menyediakan prosedur praktis untuk meramal keadaan suatu obyek tertentu di masa mendatang berdasarkan keadaan di masa lalu dan masa sekarang. Melalui metode regresi dan metode deret waktu. Pengetahuan ini berguna memperkecil resiko akibat ketidakpastian yang dihadapi di masa mendatang.
5. Menyediakan prosedur praktis untuk melakukan pengujian terhadap data yang bersifat kualitatif melalui statistik non parametrik.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



2. Manajemen Personalia

Dalam *Encyclopedia of the Social Sciences* dikatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dengan proses mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Selanjutnya Haimann yang dikutip Wulandari (2013) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen personalia merupakan salah satu aspek dari manajemen pendidikan. Fungsi operasional manajemen personalia adalah pengadaan tenaga kerja bagi keperluan organisasi/ perusahaan. Menurut kamus bahasa Indonesia yang dikutip Wulandari (2013) manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Hal ini juga dikemukakan oleh Prof. Edwin B. Filippo sebagaimana dikutip oleh Fatmawati (2013) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Fokus penulis dalam makalah ini adalah pada sistem pengembangan karyawan dan kompensasi karyawan.

Kompensasi yang diberikan dapat berdasarkan oleh evaluasi jabatan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000) evaluasi jabatan yang dimaksud adalah menentukan upah/ gaji dasar bagi suatu jabatan. Kompensasi juga dapat diberikan melalui sistem pengupahan insentif yaitu memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Sehingga gaji para karyawan yang diterima dapat berbeda meskipun memiliki jabatan yang sama karena

prestasi kerja mereka berbeda pula. Gaji atau upah dasar mereka memang sama, tetapi karena prestasi yang berbeda, misalnya yang satu bekerja di atas standar produksi, maka ia akan menerima tambahan upah (bonus) karena prestasi kerjanya. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Dengan demikian upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Pembahasan diatas sama dengan penerapan sistem *merit pay* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan (Preffer,dkk, 2007). Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Implikasi dari konsep *merit pay* bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya semakin tinggi kinerja yang diraih karyawan akan semakin tinggi pula kenaikan imbalannya. Penerapan sistem imbalan yang berbasis kinerja akan memiliki dampak positif bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja. Dengan demikian jika *merit pay* dapat diterapkan secara efektif maka akan memiliki dampak positif bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Agar penerapan *merit pay* efektif maka sudah selayaknya manajemen mensosialisasikan program tersebut kepada karyawan sehingga *merit pay* dapat dipahami seluruh anggota organisasi.

3. Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah

Dalam tulisan Henry Mintzberg berjudul; *The nature of managerial Work*, dalam (Ellen A. Benowitz, 2001) sebagaimana dikutip Amtu (2011: 12), ia menggambarkan beberapa peran yang harus dilakukan seorang manajer. Peran-peran itu dikategorikan 3 hal yaitu peran interpersonal, informasional dan decisional. Dalam bidang pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



mengelola sekolah. Sebagaimana ditegaskan Robbins (1996) bahwa manajer membuat keputusan mengalokasikan sumber daya dan mengarahkan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Elles A. Benowitz (2001) yang dikutip Amtu (2011: 15) tidak semua orang dapat menjadi manajer. Manajer membutuhkan ketrampilan tertentu atau kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam tindakan yang berdampak terhadap kinerja yang diinginkan. Hal ini dimaksudkan agar sistem manajemen didalamnya dapat lebih efektif dan efisien. Ketrampilan yang dimaksud dikategorikan sebagai berikut:

1. Teknis

Ketrampilan ini memerlukan kemampuan atau keahlian khusus untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Seperti; akuntan, computer, insinyur, peneliti pasar. Manajer memperoleh ketrampilan ini pada awalnya melalui pendidikan formal dan kemudian mengembangkannya melalui pelatihan dan pengalaman kerja.

2. Manusiawi

Ketrampilan ini menunjukkan kemauan untuk bekerja dengan baik dalam kerjasama dengan orang lain. Ketrampilan manusia muncul di tempat kerja sebagai semangat kepercayaan diri, antusiasme dan partisipasi nyata dalam hubungan interpersonal.

3. Konseptual.

Ketrampilan ini membutuhkan kemampuan untuk berpikir analitis. Ketrampilan analitis memungkinkan para manajer untuk memecahkan masalah pada bagian-bagian yang lebih kecil, untuk melihat hubungan antara bagian-bagian, dan untuk mengenal implikasi dari setiap satu masalah bagi orang lain.

Disamping tiga ketrampilan diatas, William & Johnson (2004:10) juga menyatakan bahwa dalam hal pengelolaan, ketrampilan manajer mencakup 4 aspek, yaitu:

1. Mengelola kegiatan
2. Mengelola sumber daya
3. Mengelola orang

4. Mengelola informasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian mengenai penggunaan program satistika untuk pengembangan SDM ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang diambil merupakan data sekunder dari guru-guru di SD X di kota Salatiga yang berjumlah 64 orang. Data yang terkumpul merupakan data motivasi, kinerja, stress kerja, beban kerja, gender, pendidikan ayah, dan golongan. Instrumen pada data motivasi dan stress kerja kemudian diuj validitas dan realibilitasnya dan dilakukan uji sampai jenuh sampai semua instrument valid dan realible. Selanjutnya penyajian dan analisis data dilakukan untuk menemukan makna dari data-data yang diperoleh. Untuk menentukan variabel yang determinan terhadap kinerja, peneliti menggunakan program SPSS untuk melakukan uji asumsi klasik dilanjutkan dengan uji Kendal correlation dan regresi linier sederhana untuk mengetahui variabel yang berpengaruh pada kinerja serta regresi linier untuk memilah variabel yang determinan. Untuk membuat grading dalam penggajian, peneliti menggunakan Microsoft excel dalam pengolahan data. Pertama-tama peneliti menetapkan batasan skor untuk masing-masing grade. Terdapat 5 grade yang dibuat yaitu grade A, B, C, D dan E Selanjutnya akan dicari total variabel yang akan mempengaruhi grade. Kemudian sebuah formula excel akan dimasukan untuk mengetahui jenis grade dari masing-masing guru. Untuk mendukung hasil, penulis juga melakukan studi pustaka dengan mempelajari bahan-bahan yang terkait dengan masalah tersebut sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

A. Mengetahui faktor determinan yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tujuan akhir dari pendidikan yaitu peningkatan prestasi siswa. Guru yang berkinerja baik akan mendorong kualitas pembelajaran sehingga siswa akan mampu menyerap materi dengan baik dan mencapai tujuan pembelajaran.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Kinerja atau kemampuan kerja seorang guru bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gibson dalam Rubiyanto (2010) ditinjau dari kinerja secara umum, terdapat tiga variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja seseorang, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel yang diduga memengaruhi variabel kinerja. Variabel tersebut antara lain motivasi, beban kerja, stress, gender, golongan, dan pendidikan ayah. Dengan data tersebut, Kepala Sekolah bisa mengetahui variabel atau faktor mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja para guru.

Untuk menganalisa hal tersebut, peneliti menggunakan model regresi linier berganda (multiple regression) dengan SPSS. Menurut Setyadharma, model ini disebut baik jika memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) yang dapat dicapai dengan memenuhi asumsi klasik. Jadi harus dilakukan pertama kali adalah melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik dilakukan dengan berbagai tahap, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas. Pengujian akan berhenti di suatu tahap jika pada tahap tersebut ditemukan permasalahan. Jika hal itu terjadi, maka pengujian secara parametrik dianggap gugur dan digantikan dengan non-parametrik.

Untuk melihat kurvanya maka dilakukan uji yang pertama yaitu uji normalitas. Dari hasil pengujian ini tidak dapat dihasilkan data skewness dan kurtosisnya sehingga untuk melihat persebaran datanya maka dapat dilihat menggunakan histogram. Gambar di histogram menunjukkan kurva yang tidak normal, yaitu melenceng ke kiri. Karena hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa terdapat masalah terhadap data ini sehingga dianggap gugur dalam tes parametrik, sehingga peneliti beralih melakukan tes non parametrik.

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui variabel mana saja yang akan memengaruhi kinerja guru. Uji korelasi yang dipilih adalah *Kendalls's Tau*. Variabel *dependen* yang merupakan data ordinal adalah kinerja, sedangkan variabel *independen* yang berupa data ordinal adalah beban kerja, motivasi, stress. Sedangkan data lain yaitu gender, pendidikan ayah dan golongan dijadikan data ordinal terlebih dahulu supaya memenuhi syarat untuk dilakukan uji *Kendalls's tau*.

Hasil olah dengan SPSS, yaitu *analyze-correlate-bivariate* menunjukkan bahwa variabel beban kerja, gender, stress dan motivasi berpengaruh positif atau memengaruhi kinerja. Sedangkan pendidikan ayah dan golongan berpengaruh negative terhadap kinerja. Karena nilainya yang diatas 0,5, motivasi (0,663) dan stress (0,724) maka variabel tersebut dikatakan memiliki korelasi yang kuat. Tanda (*) pada variabel tersebut juga menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi dan stressnya, maka makin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan nilai probabilitas, sig (2-tailed) gender 0,279, pendidikan ayah 0,912 memiliki nilai $>0,05$ yang artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan nilai sig (2-tailed) dari beban kerja 0,001, stress 0, motivasi 0 dan golongan 0,033 bernilai $<0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terdapat korelasi.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Correlations

		Kinerja	Beban Kerja	Gender	Pendidikan Ayah	Golongan	Stress	Motivasi
Kendall's tau_b	Correlation Coefficient	1	.379**	0.124	-0.012	-.224*	.724**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.	0.001	0.279	0.912	0.033	0	0
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil uji korelasi di atas ditemukan bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki korelasi positif terhadap kinerja, yaitu beban kerja, motivasi dan stress. Selanjutnya penelitian ini akan melihat variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Sebagai Kepala Sekolah hal ini sangat membantu karena dalam pembuatan keputusan untuk peningkatan kinerja akan lebih efektif jika kepala sekolah menyoroti variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Untuk melakukannya peneliti menggunakan regresi linear dengan metode step wise. Regresi Stepwise merupakan salah satu metode untuk mengatasi adanya kasus

multikolinieritas, yaitu suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X).

Dari hasil uji ini diketahui bahwa stress merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga peningkatan stress akan dibarengi dengan peningkatan kinerja. Dengan hasil ini Kepala Sekolah dapat melakukan beberapa langkah untuk mengelola stress ini secara positif sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.358	.217		6.262	.000
	Stress	.088	.010	.729	8.378	.000
2	(Constant)	1.248	.213		5.862	.000
	Stress	.059	.015	.490	3.862	.000
	Motivasi	.046	.018	.317	2.500	.015

a. Dependent Variabel: Kinerja

Robbins (2004) mendefinisikan stress sebagai kondisi dimana seseorang mengalami keadaan yang berkaitan dengan keinginan mereka yang hasilnya dianggap baik itu tidak pasti maupun penting. Stress bisa positif ketika situasi yang ada

menawarkan kesempatan bagi seseorang untuk mendapatkan sesuatu. Dari hasil diatas yang menunjukkan bahwa semakin stress guru maka kinerjanya semakin meningkat dikenal dengan hubungan U-terbalik. Logika yang mendasarinya adalah bahwa tingkat stres



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Dalam batas tertentu, stress membantu agar seseorang tetap termotivasi (*eustres*), namun terlalu banyak stress dapat menurunkan kinerja (*distres*), sehingga Kepala Sekolah harus dapat mengelola stress tersebut supaya stress guru sampai batas aman supaya kinerjanya meningkat, namun tidak sampai menurunkan tingkat kinerjanya.

Tugas dan fungsi kepala sekolah salah satunya adalah sebagai pemimpin (*leader*) dimana Kepala Sekolah memahami kondisi guru dan karyawan. Selain itu sebagai tugasnya sebagai pendorong (*motivator*), Kepala Sekolah dituntut untuk mampu mendorong guru untuk meningkatkan motivasi kerja, memberikan rangsangan dan insentif terhadap guru yang berprestasi, dan dapat menggerakkan seluruh warga Sekolah untuk meningkatkan prestasi dalam kapasitasnya masing-masing. Hal ini dapat ditempuh dengan cara antara lain, memberikan tantangan atau tugas yang menuntut kreatifitas guru, misalnya tugas membuat penelitian tindakan kelas. Dengan adanya program ini mungkin akan dapat meningkatkan stress mereka, karena sebagaimana kita ketahui guru juga telah dibebani oleh berbagai macam tugas administrasi. Namun program ini juga nantinya akan mampu meningkatkan kemampuan guru dalam menganalisa persoalan yang terjadi di kelas, dan berusaha memecahkan masalahnya.

B. Membuat struktur gaji/grade

Struktur gaji guru sedikit berbeda antara guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan guru di sekolah swasta. Guru PNS seperti halnya PNS lain gajinya berdasarkan golongan jabatan guru tersebut, mulai dari IIa sampai IVd. Berbeda halnya dengan guru di sekolah swasta. Sistem penggajian di sekolah swasta berbeda-beda menurut kebijakan sekolah masing-masing. Ada yang gajinya berdasarkan lamanya waktu pengabdian, ataupun grade berdasarkan kinerja yang telah dicapai.

Salah satu fungsi manajemen personalia secara operasionalnya menurut Manulang adalah pemberian kompensasi, yaitu “pemberian penghargaan yang adil serta juga layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan para anggota karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan”. Dalam pengertian ini memang yang diartikan dengan peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan bisa diterjemahkan dengan waktu pengabdian ataupun kinerja.

Menurut Susanto, sistem grading ini memiliki segi positif, beberapa diantaranya yaitu adanya kejelasan dalam tingkat penggajian; mudah dikelola; menghindari kecemburuan, pilih kasih dan diskriminasi; mendapatkan karyawan yang potensial; dan membayar gaji secara kompetitif. Selain itu dengan sistem ini karyawan atau guru bisa terpacu motivasinya untuk meningkatkan kualitasnya baik itu dalam hal kinerja ataupun bidang lain untuk mencapai grade tertinggi dengan kompensasi atau gaji lebih besar.

Job grading ini dilakukan oleh Kepala Sekolah dan atau Human Resource Department (jika ada). Pengimplementasian job grading ini bisa dilakukan per tahun, persemester atau berdasarkan kebijakan sekolah. Artinya setiap guru akan dinilai dan digolongkan berdasarkan grade setiap periode tertentu. Seorang guru bisa naik grade jika memiliki performa bagus pada tahun ajaran ini, dan penggajian di tahun ajaran depan dia akan bisa menikmati kompensasinya yang meningkat akibat kenaikan gradenya.

Job grading itu sendiri bisa dikerjakan dengan statistik sederhana dengan memasukkan variabel-variabel yang mencerminkan kualitas atau hasil kinerja guru, misalnya nilai hasil supervisi, kinerja, kedisiplinan, dan attitude. Yang pertama kali dilakukan adalah menetapkan jumlah grade yang diinginkan dan namanya, misalnya grade 1-4 atau grade A-D. Selanjutnya adalah menetapkan nilai patokan pada setiap grade. Misalnya total dari seluruh nilai variabel hasil supervisi, kinerja, kedisiplinan, dan attitude adalah 40, maka gradingnya bisa dibuat



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



sebagai berikut: Grade A untuk yang nilainya 31-35, Grade B: 25-30, Grade C: 20-24, Grade D: 15-19, Grade E: <15

Dengan menggunakan program Microsoft Excel, jumlah variabel yang menjadi indikator penilaian grading harus ditotal terlebih dahulu. Setelah itu untuk menentukan grade secara otomatis bisa dengan cara memasukkan fungsi IF pada formulanya. Berdasarkan grade yang telah ditentukan di atas, formulanya adalah sebagai berikut:

```
=IF(E2>30,"A",IF(E2>25,"B",  
IF(E2>20,"C", IF(E2>15,"D","E"))))
```

Dari situ bisa ditemukan grade dari setiap guru. Selanjutnya adalah menetapkan gaji atau kompensasi pada tiap grade atau golongannya.

Dengan sistem kompensasi dan penggajian yang fair dan terbuka, guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri untuk mencapai grade dan kopensasi yang lebih besar.

4. Kesimpulan dan Saran

Dari penelitian yang diperoleh, aplikasi program statistik dengan menggunakan program SPSS dan Microsoft Excel dari yang agak rumit sampai yang mudah dilakukan ini dapat membantu tugas Kepala Sekolah untuk menentukan langkah yang tepat dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan kualitas SDM guru. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa faktor yang paling memengaruhi kinerja guru dan berkorelasi positif adalah stress, dapat menjadi patokan Kepala Sekolah dalam pembuatan kegiatan atau program yang dapat mengelola stress para guru dengan meningkatkan stress dengan tetap membuat guru termotivasi (eustres). Sedangkan sistem pengelompokan guru berdasarkan grade bisa dijadikan patokan untuk membuat struktur gaji karyawan. Dengan sistem yang mendasarkan kinerja, kemampuan dan attitudenya ini membuat para guru merasa tertantang untuk membuat performance yang bagus supaya berada di grade teratas demi kompensasi yang lebih menarik.

Untuk dapat mengolah dan menganalisa data demi pengembangan para guru dan mungkin dalam bidang lain, misalnya sarana dan prasarana, kesiswaan dan lain-lain, Kepala Sekolah sebaiknya terus belajar dan menggali lebih banyak lagi tentang teknik-teknik dalam program SPSS dan Microsoft Excel dari yang paling mudah, seperti sorting sampai hal yang rumit agar dapat membuat keputusan berdasarkan permasalahan atau data yang lebih akurat.

References

- Ranupandojo, Heidjrachman., & Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Arikunto, Suharsini., & Lia Yuliana. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Pfeffer, Jeffrey dkk. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Amara Books
- Amtu, Onisimus. 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: ALFABETA.
- Williams, K., & Johnson, B. 2004. *Introducing Manaj=gement, A Development Guide*. British Library Cataloguing in Publication Data. Second Edition.
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behavior, Concepts Controversies Applications*. Prentice- Hall International, Inc. Seventh Edition.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Materi Pembinaan Profesi Pengawas Sekolah*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional.
- Rubiyanto, Agus. 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran*. <https://pokjawas.cilacapblogcom.wordpress.com>. Diunduh pada 13 November 2015



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Wulandari, Asti. 2013. *Manajemen Personalia atau Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan*.
<https://asmasofi.wordpress.com/203/12/26/kejuruan/> 10 November 2015,

Fatmawati, Emi. 2013. *Manajemen Personalia*.
<http://fatmawahyuningsih.blogspot.co.id/2013/02/> 10 November 2015