

**Pengaruh manajemen sumber daya berbasis
(ISO 9001:2008) terhadap kinerja guru**
*(The effect of resource management implementation based
on (ISO 9001:2008) towards the teachers' performance)*

Fizia Melati Sukma¹, Nani Sutarni^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung 40132, Jawa Barat, Indonesia
Email : nanisutarni@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan metode *survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model *rating scale* dengan skor yang terentang antara 1 sampai dengan 5. Responden penelitian ini adalah guru SMK Negeri 3 Bandung sebanyak 90 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Implementasi Manajemen Sumber Daya, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

This study aimed to reveal the Implementation of resource management based on ISO 9001:2008 on the teachers' performances. It employed a survey method. The data collection technique covered rating scale model questionnaire between one to five measurement. The respondent of the study were ninety teachers of SMK Negeri 3 Bandung. The data analysis technique employed simple regression. The result shows that the implementation of resource management based on ISO 9001:2008 affects the teachers' performances partially and significantly.

Keywords : *Implementation of Resource Management, Teachers' Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada era globalisasi sekarang ini merupakan kebutuhan mutlak, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang sudah demikian pesat. Dunia pendidikan merupakan suplemen yang utama dalam perubahan dunia yang penuh dengan perkembangan teknologi, pendapat serupa diungkapkan oleh Nelson Mandela “pendidikan adalah senjata paling mematikan di dunia, karena dengan itu kita dapat mengubah dunia”. Memang dunia pendidikan merupakan sorotan utama dalam menghasilkan generasi penerus bangsa yang unggul. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga pendidik yang dapat

Received: Februari 2018, **Revision:** Mei 2018, **Published:** Juli 2018

diandalkan. Karena guru yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Salah satu objek kajian disini yaitu Sekolah Menengah Kejuruan. SMK memiliki tujuan utama yaitu untuk mempersiapkan peserta didik agar siap bekerja dan mampu bersaing dengan dunia luar. Sekolah Menengah Kejuruan memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan kejuruan antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

Kualitas guru juga merupakan faktor tunggal yang paling penting dari aspek sekolah yang berpengaruh terhadap prestasi siswa. Selain itu, evaluasi terhadap kinerja guru juga dapat menjadi instrumen yang penting guna mendukung dan mengembangkan kualitas pengajaran. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya, khususnya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru, belumlah maksimal. Kinerja guru masih rendah dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

Fenomena mengenai rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung dapat terlihat dari rekapitulasi absensi yang masih belum mencapai target. Hal ini dapat diuraikan dari rekapitulasi kehadiran Sumber Daya Manusia yaitu tenaga pendidik atau guru masih belum stabil, tahun 2015 mengalami penurunan 3,48% dari 86,90% menjadi 83,42% meski pada tahun selanjutnya mengalami kenaikan yaitu ditahun 2016 naik 6,33% menjadi 89,75% dan 2017 turun 1,08% menjadi 88,67%, namun diakui bahwa masih kurang dari standar yang telah ditetapkan, terdapat dalam sasaran mutu SMK Negeri 3 Bandung yaitu tingkat kehadiran guru dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) minimal 90%. Pada tahun 2017 kembali mengalami penurunan 1,08% dan masih kurang dari sasaran mutu.

Naik turunnya tingkat kehadiran guru saat masuk ruang kelas dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru tersebut karena berkurangnya waktu yang dipakai untuk mengajar pada peserta didik. Hal tersebut sangat disayangkan karena banyak guru yang hadir kesekolah, tetapi jarang masuk kelas, guru tersebut hanya memberikan tugas pada siswanya.

Selain data rekapitulasi kehadiran tenaga pendidik, tingkat kinerja guru juga dapat diukur melalui penilaian kinerja perilaku, dari penilaian kinerja perilaku guru yang tercermin melalui orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama, yang mencapai sasaran mutu hanya orientasi pelayanan saja yaitu rata-ratanya 91,38, empat kategori lain masih dibawah sasaran mutu yang diharapkan yaitu 90 dimana Nilai kriteria > 90 maka nilai kinerja perilaku guru AMAT BAIK namun hanya 1 kriteria yang AMAT BAIK dan memenuhi sasaran kinerja perilaku pegawai.

Dengan demikian bahwa kinerja guru menjadi dasar meningkatkan kualitas lulusan yang terdapat dalam sekolah tersebut. Kinerja guru pun akan memiliki dampak yang sangat penting bagi mutu pendidikan indonesia dalam mencerdaskan anak bangsa sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Mengingat mengelola Kinerja Guru maka dibutuhkan Manajemen Sumber Daya sebagai faktor eksternal yang memang menjadi salah satu klausul dan elemen penting yang harus ada dalam ISO 9001:2008.

KAJIAN PUSTAKA

Pembahasan mengenai keterkaitan antara variabel, perlu dibahas juga secara komperhensif pada setiap konsep yang terkait, dalam hal ini yaitu implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) dan kinerja guru.

Manajemen Sumber Daya Berbasis (ISO 9001:2008)

Manajemen secara sederhana, dapat diartikan sebagai proses pencapaian sasaran bersama dan melalui orang lain (Sutarni, 2010, hlm. 10). Menurut Randall B. Dunham dan John L. Pierce (1989, hlm. 6), manajemen adalah; *“A process of planning, organizing, directing and controlling organizational resource -human, financial, physical, and informational in the pursuits of organizational goal”* Atau proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi -manusia, keuangan, fisik, dan informasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Grima dan Berkes (1989) dalam (Fauzi, 2006, hlm. 2) mendefinisikan sumber daya sebagai aset untuk menentukan kepuasan atau utilitas manusia. Dalam literatur ekonomi sumber daya, pengertian atau konsep sumberdaya didefinisikan cukup beragam. Ensiklopedia Webster misalnya, mendefinisikan sumber daya antara lain sebagai :

1. Sumber persediaan, penunjang atau bantuan.
2. Sarana yang dihasilkan oleh kemampuan atau pemikiran seseorang.

Begitu juga sumber daya dalam pendidikan dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional poin 23 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana.

Dapat dipahami dari penjelasan tersebut bahwa ketika organisasi konsisten dalam meningkatkan peran dan fungsi sumber daya manusia dan sumber daya pada organisasi serta mengelolanya dengan baik untuk mencapai sasaran mutu, dengan demikian kinerja pekerja akan mendukung peningkatan kualitas.

ISO 9001:2008 memuat standar Manajemen Sumber Daya, untuk menetapkan standar yang telah ditentukan dalam Sumber Daya terutama Sumber Daya Manusia yang merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam menghasilkan produk/*output* yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

Menurut Gaspersz (2001, hlm. 39) dalam ISO 9001:2000 elemen manajemen sumber daya mempunyai empat standar yang dijadikan sebagai indikator yakni, 1) Penyediaan Sumber Daya, 2) Sumber Daya Manusia, 3) Infrastruktur Kerja, 4) Lingkungan Kerja.

Kinerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000, hlm. 17) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.”

Sedangkan menurut Hamzah B Uno (2012, hlm. 70), kinerja adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Sebagai seorang guru misalnya tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

Dalam artikel *Teachers' Job Performance at Secondary Level in Khyber Pakhyunkhwa, Pakistan*, Amin et. al. (2013, hlm. 100) berpendapat bahwa kinerja guru adalah serangkaian tugas dan tingkat partisipasi kerja yang dilakukan guru dengan mengkombinasikan masukan yang sesuai dalam suatu periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja guru menurut Obilade dalam *The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance* (Selamat, Samsu, & Kamalu, 2013, Vol 2, No. 1, hlm. 72) adalah "*Teacher job performance defined as duties performed by a teacher at a particular period in the school system in achieving organizational goals*". (Kinerja guru didefinisikan sebagai tugas yang dilakukan seorang guru pada suatu periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi).

Kinerja mengajar guru merupakan hasil kerja guru dalam proses interaksi kepada siswa di kelas dalam memberikan ilmu untuk peningkatan kualitas pengajaran yang lebih baik. Atau kinerja mengajar guru adalah upaya guru dalam tugasnya mengajar dalam memberikan materi ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan penilaian pembelajaran juga upaya guru agar siswa bisa menerima ilmu atau materi yang diberikan oleh guru tersebut, sehingga terjadinya hasil belajar dengan baik (Sutarni, 2016, hlm.96)

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugasnya meliputi mengajar, mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Pengaruh implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) terhadap kinerja guru

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah variabel organisasi. Organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2012, hlm. 15). Salah satu dukungan organisasi tersebut adalah sumber daya dimana untuk sekolah yang telah menerapkan ISO 9001:2008 terdapat elemen yaitu manajemen sumber daya. Menurut Juana (2016) Penerapan ISO 9001:2008 sebagai perbaikan sistem manajemen mutu dalam organisasi akan memberikan dampak positif pada sikap individu yaitu kinerja pegawai. Organisasi yang menerapkan SMM ISO 9001:2008, akan memastikan pegawai pelaksana pekerjaan menyadari relevansi pekerjaan terhadap organisasi kesadaran dalam hal ini merujuk pada kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan. Menurut kiran (2007) menyatakan bahwa manfaat ISO 9001 pada suatu organisasi adalah dapat membuat perubahan budaya yang mengakibatkan pegawai menjadi lebih sensitif terhadap isu-isu yang berhubungan dengan kualitas dalam proses kerja sehari-hari dan dengan demikian memungkinkan setiap pegawai dalam suatu organisasi untuk memiliki kinerja yang optimal.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang sudah dibahas dapat dibuat model kausalitas dan hipotesis penelitian sebagai berikut:



Hipotesis : Terdapat pengaruh implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) terhadap kinerja guru.

METODOLOGI

Metode yang digunakan adalah *survey*. Peneliti sebelumnya melakukan uji coba terlebih dahulu dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan formula Koefisien Alfa dari Cronbach, dan instrument penelitian yang digunakan adalah angket dengan model *rating scale*. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan analisis data sehingga dapat memperoleh hasil penelitian.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam uji pernyataan analisis data yaitu menggunakan analisis uji normalitas, homogenitas dan linieritas. Setelah pengolahan data, kemudian dilanjutkan dengan menguji hipotesis guna menganalisis data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Adapun yang akan dianalisis berdasarkan perbedaan antar variabel dengan melakukan uji regresi sederhana. Terakhir, terdapat uji determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X (implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008)) terhadap variabel Y (kinerja guru).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari pengolahan instrumen angket yang telah diisi oleh responden. Pengolahan hasil penelitian dibantu dengan aplikasi penghitungan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) version 20* untuk menganalisa seberapa besar pengaruh antara Variabel X (implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008)) terhadap Variabel Y (Kinerja Guru). Penyebaran angket dilakukan kepada 90 responden yang merupakan guru di SMK Negeri 3 Bandung.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA BERBASIS (ISO 9001:2008)

Skor rata-rata implementasi manajemen sumber daya sebesar 3,90. Ini menunjukkan menurut persepsi responden implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) berada pada kategori cukup efektif. Tabel 1 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008).

Table 1

Deskripsi Implementasi Manajemen Sumber Daya Berbasis (ISO 9001:2008)

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Penyediaan Sumber Daya	1-3	3,93	Cukup Efektif
Sumber Daya Manusia	4-7	3,91	Cukup Efektif
Infrastruktur	8-12	3,87	Cukup Efektif
Lingkungan Kerja	13-14	3,90	Cukup Efektif
Rata-rata		3,90	Cukup Efektif

Berdasarkan data hasil pengolahan pada tabel 1 mengenai rekapitulasi tanggapan responden pada variabel implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) skor rata-rata tertinggi sebesar 3,93 berada pada indikator data dinyatakan cukup efektif. Hal tersebut dikarenakan prioritas utama SMK Negeri 3 Bandung sebagai SMK percontohan sangat mengedepankan penyediaan sumber daya untuk mencapai sasaran-sasaran mutu. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah sebesar 3,87 pada indikator

infrastruktur hal tersebut dikarenakan masih perlu penambahan dan perbaikan infrastruktur untuk mengoptimalkan kegiatan sekolah khususnya untuk fasilitas pendukung kegiatan belajar.

KINERJA GURU

Skor rata-rata penerapan produktivitas kerja pegawai sebesar 3,98. Ini menunjukkan menurut persepsi responden kinerja guru berada pada kategori baik. Tabel 2 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kinerja guru.

Table 2
Deskripsi Kinerja Guru

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kualitas Kerja	1-3	3,99	Baik
Kecepatan/Ketepatan Kerja	4-5	3,96	Baik
Inisiatif Dalam Kerja	6-8	3,93	Baik
Kemampuan Kerja	9-11	3,97	Baik
Komunikasi	12-14	4,03	Baik
Rata-rata		3,98	Baik

Berdasarkan data hasil pengolahan pada tabel 2 mengenai rekapitulasi tanggapan responden pada kinerja guru skor rata-rata tertinggi sebesar 4.03 berada pada indikator komunikasi dalam kategori baik. Hal tersebut tecermin dari komunikasinya dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa komunikasi yang baik berdampak positif dalam menerima masukan, menyelesaikan masalah dalam pembelajaran, dan memberikan solusi kepada siswa. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah sebesar 3,93 pada indikator Komunikasi hal tersebut dikarenakan kurangnya inisiatif dalam kerja, guru harus selalu kreatif, inovatif, dan aktif terutama dalam mengajar karena untuk membangkitkan motivasi belajar siswa.

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian secara regresi sederhana antara variabel implementasi manajemen sumber daya berbasis ISO (9001:2008) terhadap kinerja guru, maka di peroleh persamaan regresi $= 20,466 + 0,642 (X)$. Persamaan tersebut mengandung makna jika variabel implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) efektif maka kinerja guru akan meningkat (sangat baik). Artinya arah regresi menunjukkan hubungan yang positif antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana setiap peningkatan variabel bebas (implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008)) akan diikuti dengan peningkatan variabel terikatnya (kinerja guru).

Untuk melakukan pengujian hipotesis penulis membandingkan nilai uji thitung terhadap nilai ttabel. Berdasarkan dari pengolahan data tersebut maka diperoleh thitung $>$ ttabel dengan nilai $8,311 > 1,98761$. Karena nilai thitung lebih besar dari pada ttabel sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian “Terdapat pengaruh implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung”.

Besarnya hubungan antara variabel implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) dengan kinerja guru dapat dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment* hasilnya sebesar 0,663, besaran koefisien korelasi tersebut berada pada kategori hubungan yang kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) memiliki hubungan dalam kategori rendah dengan kinerja guru. Koefisien determinasi variabel implementasi manajemen sumber daya

berbasis (ISO 9001:2008) yang diperoleh sebesar 44%, dan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian dari pendapat di atas menegaskan bahwa implementasi manajemen sumber daya berbasis ISO (9001:2008) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) di SMK Negeri 3 Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) di SMK Negeri 3 Bandung berada pada kategori cukup efektif
2. Tingkat kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung berada pada kategori baik.
3. Implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Bandung dan berada pada kategori kuat. Hubungan antara variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Artinya, semakin tinggi implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) maka semakin tinggi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi, P. (2006). *Ekonomi Sumber Daya Alam dan Lingkungan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, V. (2001). *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI.
- Juana, N. P. P., Sudibya, I.G. A., Sintaasih, D. K. (2016) *Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 21, No. 1, 91-101
- Lamatenggo, H. B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Pierce, R. B. (1989). *Management*. Illinois: Scott Foreman Co.
- Selamat, N., Samsu, N. Z., & Kamalu, N. S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research eJournal*, 2(1), 71–82. <https://doi.org/10.5838/erej.2013.21.06>
- Sutarni, Nani. (2010), *Manajemen Operasi : Peluang dan Tantangan pada Abad 21*.
- Sutarni, Nani (2016), *Pengaruh Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*.
Jurnal Manajemen Perkantoran, Vol.1, No.1, 94-103.
- Tabrani Rusyan, d. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.