

PENGARUH ASPEK SUMBERDAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2008 DI SMKN 2 NGANJUK

Burhanudin Debi Irsyada dan M. Edwar

**Jurusan Pendidikan Ekonomi Program Studi Tata Niaga, Fakultas Ekonomi,
Unesa**

email : burhanudin.irsyada@gmail.com

ABSTRAK

The results showed that the simultaneous human resources and working environment affect the performance of teachers/educators either simultaneously or partial. It can be seen from the Adjusted R Square of 0,462 effect simultaneously between human resources and a work environment on performance of teachers. While the magnitude of the partial influence of human resources toward teacher performance is as big as 0,573 or 57,3%. While the magnitude of the partial influence of work environment on performance of teachers amounted to 0,528 or 52,8%. This shows that human resources are a bigger influence on partial has on performance.

Keywords: *human resources labour and environmental performance*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar tegaknya sebuah bangsa, melalui pendidikanlah bangsa akan mampu menjaga martabatnya. Dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 disebutkan bahwa 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.

Pendidikan nasional mempunyai

visi yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk mem-berdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan jaman yang selalu berubah. Visi pendidikan nasional selanjutnya dijabarkan dalam misi pendidikan nasional, yaitu: (1). Meningkatkan mutu pendidikan sehingga memiliki daya saing di tingkat nasional, regional, dan internasional; (2). Meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan global; (3). Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar; (4). Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global. Dalam rangka mewujudkan visi dan menjalankan misi pendidikan nasional, diperlukan acuan dasar (benchmark) bagi setiap penyelenggara satuan pendidikan (<http://tunas63.wordpress.com>).

Menurut visi dan misi dari pendidikan nasional pembangunan pada sektor pendidikan mempunyai arti penting dalam usaha pemerintah mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk dapat bersaing dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dalam undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan bahwa “ 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan menengah atas di Indonesia diklasifikasikan menjadi pendidikan umum dan kejuruan. Pendidikan kejuruan dianggap sebagai pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta didiknya agar mampu bekerja pada bidang tertentu, dan kelompok pelajaran atau program diklat yang telah disediakan oleh sekolah, dan hanya dipilih oleh orang-

orang yang berminat dan memiliki persiapan matang dalam dunia kerja. Kebijakan pemerintah yang berencana menambah jumlah SMK menunjukkan upaya serius pemerintah dalam merubah pola pikir masyarakat yang mengesampingkan pendidikan kejuruan dibanding pendidikan umum hal ini terbukti dengan adanya 10735 SMK di Indonesia(<http://datapokok.ditpsmk.net>), penambahan kuantitas sekolah kejuruan haruslah selaras dengan adanya sebuah kualitas mutu dari sekolah tersebut.

Peningkatan kualitas mutu pendidikan di Indonesia telah dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah usaha peningkatan mutu dengan perubahan kurikulum, proyek manajemen berbasis sekolah (MBS) dan proyek bantuan meningkatkan manajemen mutu. Dalam hal peningkatan manajemen mutu terdapat salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengimplementasikan sebuah standar sistem manajemen mutu.

Dalam ranah pendidikan standar sistem manajemen mutu dapat dilakukan dengan mengimplementasikannya sistem manajemen mutu yang terstandarisasi dengan International Standard Organisation (ISO). pada saat ini sistem standar mutu

yang digunakan yaitu seri ISO 9001:2008. Pengertian dari ISO 9001:2008 adalah suatu standard internasional untuk sistem manajemen mutu atau kualitas yang menetapkan persyaratan-persyaratan dan rekomendasi untuk desain penilaian dari suatu manajemen mutu. Yang dimaksudkan sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pengelolaan dan pelayanan pendidikan kepada siswa, orang tua, dan stakeholders lainnya. Tujuan dari penyelenggaraan penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 ini adalah demi terwujudnya penyelenggaraan satuan pendidikan yang memiliki sebuah entitas atau tersendiri dan mampu memperbaiki manajemennya sehingga dapat terwujudnya satuan pendidikan yang diakui mempunyai nilai lebih dan mampu untuk bersaing. Hal ini terbukti menurut data dari harian umum pelita (<http://pelita.or.id> diakses 12 Desember 2012) dengan banyaknya sekolah yang mengimpementasikan sertifikat ISO.

Dahulu penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dalam dunia pendidikan digunakan sebagai program perbaikan pendidikan dan langkah awal untuk menuju sekolah Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional

(RSBI), namun dalam perjalannya RSBI dibubarkan oleh Mahkamah Konstitusi pada 8 Januari 2013, meskipun program perbaikan pendidikan RSBI dibubarkan pelaksanaan ISO masih tetap digunakan di lingkungan pendidikan, hal ini dibuktikan diperolehnya sertifikat ISO 9001:2008 oleh SMK Muhammadiyah Mlati Sleman (<http://slemankab.go.id>). Dengan diterapkannya ISO 9001:2008 menunjukkan sekolah tersebut mempunyai komitmen yang kuat demi tercapainya sekolah yang memiliki pembeda dan bermutu.

Dalam hal penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 menetapkan adanya beberapa persyaratan-persyaratan yang direkomendasikan untuk dapat menilai suatu sistem manajemen mutu tersebut demi menjamin organisasi akan memberikan sebuah produk (barang maupun jasa) yang memenuhi persyaratan ketentuan. Menurut badan standar nasional yang menangani masalah ISO terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan oleh sebuah manajemen organisasi. Hal-hal yang harus diperhatikan terbagi menjadi klausa-klause sebagai berikut:

Peran penerapan sistem manajemen

mutu ISO 9001:2008 dinilai sangat berpengaruh terhadap sumberdaya manusia karena secara khusus terdapat pada salah satu klausa dalam ketentuan yang dimuat dalam delapan klausa yang harus dipehumi bilamana menggunakan sertifikat ISO 9001:2008. Dalam klausa sumberdaya terdapat aspek yang mengatur sumberdaya manusia, aspek tersebut merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas. Peran sumberdaya manusia sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008, sehingga perlu adanya sebuah prioritas untuk dapat meningkatkan kinerja dari sumberdaya manusia. Dalam ranah pendidikan yang termasuk dalam sumberdaya manusia adalah kepala sekolah, guru, karyawan, siswa serta orang tua. Dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan dan mencetak peserta didik yang berkualitas peran guru merupakan hal yang utama. Oleh karena itu diperlukan seorang guru yang memiliki kinerja yang baik.

Selain itu menurut Zulaikhah (2009) menjelaskan bahwa implementasi memberi pengaruh langsung pada persepsi, kinerja profesional dan prestasi siswa secara signifikan. Sejalan

dengan penelitian tersebut dampak implementasi yang memberikan pengaruh kinerja profesional berhubungan langsung dengan aspek sumberdaya manusia. Hal yang serupa juga ditemukan dalam hasil penelitian Arpandi (2012) dalam penelitian menjelaskan bahwa sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai yang signifikan sebesar 70,9 persen. Karena itulah perlu adanya sebuah sumberdaya yang berkualitas untuk peningkatan sebuah kinerja.

Selain faktor sumberdaya manusia kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan. Karena dalam ketentuan aspek sumberdaya sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 mensyaratkan adanya pemenuhan mengenai lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Osriza (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dari guru. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut Nitiseminto dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu lingkungan

juga berpengaruh terhadap guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar.

Berdasarkan data dari direktorat pembinaan sekolah menengah kejuruan (<http://datapokok.ditpsmk.net/>) bahwa data SMK di Kabupaten Nganjuk yang telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 adalah SMKN 1, SMKN 2, SMK PGRI 1, SMKN 1 Kertosono, dan SMKN 1 Gondang. SMKN 2 Nganjuk merupakan salah satu sekolah yang berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 dan termasuk sekolah menengah kejuruan favorit di kabupaten nganjuk, hal ini terbukti dengan lebih dari 40 persen siswa yang tidak bisa diterima menjadi peserta didik. SMKN 2 Nganjuk memiliki 4 program keahlian diantaranya Pemasaran, tata busana, akuntansi dan administasi perkantoran. Selain itu SMKN 2 nganjuk merupakan satu satunya sekolah kejuruan bisnis manaejemen yang mengimplementasi standar ISO 9001:2008. Diharapkan setelah diimplementasinya sistem manajemen mutu ISO selain sebagai entitas yaitu sebagai center of exelent kejuruan bisnis manajemen di kabupaten Nganjuk. Berdasarkan data dari SMKN 2 Nganjuk, sekolah memiliki jumlah total 73 tenaga

pendidik yang terdiri dari adaptif, normatif dan produktif. Jumlah tenaga PNS 54 dan non PNS 19, 49 diantaranya sudah tersertifikasi. Selain itu keadaan SMKN 2 Nganjuk juga memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena kondisi lingkungan sekitar yang baik terletak di lingkup pendidikan tidak tepat dalam kota sehingga ada ketenangan, adanya fasilitas dan alat bantu pekerjaan di sekolah yang sudah tersertifikasi ISO kebersihan ruangan kerja dan lingkungan sekolah dan pencahayaan yang baik karena tidak terhalang gedung maupun yang lain.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Aspek Sumberdaya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di SMKN 2 Nganjuk”.

Sistem Manajemen Mutu

Menurut ISO (<http://www.iso.org>), ISO (International Organization for Standardization) adalah pengembang terbesar di dunia yang menangani masalah barang dan jasa. Standar Internasional memberikan gambaran

untuk spesifikasi produk, layanan dan praktik yang baik, untuk membantu membuat industri lebih efisien dan efektif. ISO dikembangkan melalui konsensus global yang membantu untuk mendobrak hambatan perdagangan internasional.

Menurut Agus (2010:9) menjelaskan bahwa Sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 adalah sebuah pendekatan standar mutu internasional yang digunakan oleh organisasi dalam merencanakan, mengatur dan mencapai sebuah target mutu dalam organisasi. Standar ini memberikan daftar persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi apabila mereka hendak memperoleh kepuasan pelanggan sebagai hasil dari barang dan jasa yang secara konsisten memenuhi permintaan pelanggan tersebut. selain itu ISO 9001:2008 merupakan klarifikasi standar ISO 9001:2000 dan lebih mensyaratkan pada ISO seri 14000:2001.

ISO 9001:2008 adalah suatu standar internasional untuk sistem manajemen mutu kualitas. ISO 9001:2008 menetapkan persyaratan - persyaratan dan rekomendasi untuk desain dan penilaian dari suatu sistem manajemen mutu. ISO 9001:2008

bukan merupakan standar produk, karena tidak menyatakan persyaratan - persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah produk (barang atau jasa). ISO 9001:2008 adalah bentuk penyempurnaan atas ISO 9001 : 2000, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 merupakan prosedur yang terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem, yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu, dimana kebutuhan atau persyaratan tertentu tersebut ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi dengan tujuan memuaskan kebutuhan pelanggan.

Sumberdaya Manusia Sumberdaya manusia dalam ISO 9001:2008

Menurut sayuti (2000) sumberdaya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

Selanjutnya sumberdaya menurut nawawi (2003) pengertian sumberdaya manusia diklasifikasikan menjadi dua yaitu secara makro dan mikro. Pengertian sumberdaya manusia secara

makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian sumberdaya manusia secara mikro secara sederhana adalah manusia atau orang-orang yang bekerja atau yang menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan

Manajemen sumberdaya manusia dalam badan standar nasional persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 tercantum dalam klausa 6.2 tentang sumberdaya manusia, yang berisi:

Umum

Personil yang melakukan pekerjaan yang berpengaruh pada kesesuaian terhadap persyaratan produk harus berkompeten berdasarkan pada kesesuaian pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman.

Kompetensi, Pelatihan dan Kesadaran Organisasi harus :

Menetapkan kompetensi yang dibutuhkan untuk karyawan yang melaksanakan kegiatan yang mempengaruhi kesesuaian terhadap persyaratan produk. Jika dapat diterapkan, memberikan pelatihan atau mengambil tindakan lainnya untuk mencapai kompetensi yang diperlukan.

Mengevaluasi keefektifan tindakan yang diambil. Memastikan bahwa personil peduli akan relevansi dan arti penting kegiatan mereka dan bagaimana mereka menyumbang pada pencapaian dari sasaran mutu, dan Memelihara rekaman yang sesuai dari pendidikan, pelatihan, ketrampilan, dan pengalaman

Berdasarkan pernyataan klausa manajemen sumberdaya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap personil (sumberdaya manusia) baik secara langsung maupun tidak langsung semua berhubungan dengan adanya suatu proses kesesuaian akan adanya persyaratan produk maupun jasa yang harus memiliki kualifikasi seperti yang terdapat dalam aspek sumberdaya manusia dalam klausa sistem manajemen mutu menurut Badan Standar Nasional ISO 9001:2008.

Sumberdaya manusia dalam konsep Guru

Dalam dunia pendidikan sekolah yang bersertifikat ISO 9001:2008 juga harus menetapkan adanya persyaratan sesuai dengan aspek-aspek yang terdapat dalam ketentuan. Dalam mengelola suatu sistem yang terstandar dengan ketentuan sekolah haruslah menetapkan adanya suatu kompetensi, memberikan pelatihan, atau tindakan lainnya untuk meningkatkan sebuah kompetensi dari sumberdaya manusia dalam hal ini khususnya guru, mengevaluasi kinerja, memastikan pemahaman dan memelihara rekaman untuk bukti arsip persyaratan operasional dari pelaksanaan sistem manajemen mutu

Dari penjelasan indikator aspek sumberdaya manusia menurut BSN SNI ISO 9001:2008 terdapat empat poin penting yang harus dilaksanakan sekolah sebagai organisasi/lembaga yang mengimplementasi suatu sistem manajemen mutu bagi guru antara lain adanya ketetapan akan kompetensi, pelatihan, kesadaran, dan rekaman. Keempat poin ini yang akan menjadi indikator dari penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008.

Lingkungan kerja dalam SMM ISO 9001:2008

Untuk melaksanakan kegiatan kerja secara efektif dan efisien diperlukan adanya lingkungan kerja yang mampu mendukung pelaksanaan kerja dengan baik, begitupula lingkungan pendidikan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang tenaga pendidik yaitu guru, salah satu faktor dalam peningkatan kinerja dari seorang tenaga pendidik adalah peranan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdapat dalam salah satu klausa manajemen yang mengatur sumberdaya pada sebuah sekolah untuk mencapai hasil yang maksimal.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila sumberdaya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (2000:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001:21) “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi seseorang dan kegiatannya pada saat bekerja. Dalam hal ini kegiatan seorang guru di lingkungan sekolah

Manajemen sumberdaya manusia dalam badan standar nasional persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 tercantum dalam klausa 6.4 tentang lingkungan kerja, yang berisi:

Lingkungan Kerja

Organisasi harus menetapkan mengelola lingkungan kerja yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian persyaratan produk. Berdasarkan pernyataan klausa manajemen yang mengatur lingkungan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan baik secara langsung maupun tidak langsung semua berhubungan dengan adanya suatu proses kesesuaian akan adanya persyaratan produk maupun jasa yang harus memiliki kualifikasi seperti

yang terdapat dalam aspek lingkungan dalam klausula sistem manajemen mutu menurut Badan Standar Nasional ISO 9001:2008. Dalam dunia pendidikan lembaga juga harus menetapkan adanya suatu lingkungan yang baik sehingga diharapkan memberikan pengaruh positif sehingga dapat tercipta adanya kenyamanan guna meningkatkan kompetensi dari sumberdaya manusia khususnya guru.

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Undang-undang sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2:

Pendidik (guru) adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidikan.

Sedangkan ada beberapa macam definisi kinerja menurut:

Menurut Yamin dan Maisah (2010:129) mengatakan bahwa kinerja pengajar adalah perilaku atau respon

yang memberi hasil yang mengacu pada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi sesuatu.

Kinerja menurut Prawirosentono dalam Usman (2011: 488) adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika

Dari penjelasan diatas dapat dihubungkan dan disimpulkan dengan definisi guru bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh orang dewasa sebagai tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi (kemampuan) tertentu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik

Penelitian Terdahulu

Eko Supriyadi (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sedayu Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SMM ISO 9001:2008 memberikan pengaruh

positif dan signifikan antara SMM ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sedayu Bantul

Ozriza Betri (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Se-Kota Batam. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Mega Arum Yunanda (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara lingkungan dengan kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:37) penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berusaha menjawab

pertanyaan. Dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian serta gambaran mengenai penerapan Sistem manajemen mutu ISO 9001:2008.

Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2010:14) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

rancangan penelitian yang dilakukan menggunakan paradigma sederhana karena hanya menggunakan satu variable independen dan satu variable dependen. Adapun desain penelitian tersebut adalah :

Gambar 1



Adapun besarnya populasi dalam penelitian ini adalah 73 orang. Menurut Arikunto (2006:112) ”apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Hal ini

dikarenakan jumlah populasi relatif kecil atau berjumlah kurang dari 100 orang.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi dan Angket.

Uji Validitas

Validitas item digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Bila korelasi antara masing-masing indikator (X_1 , X_2 , dan Y) terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan hasil dibawah 0,05 (*alpha*) maka masing-masing pernyataan adalah valid.

Dari hasil uji validitas sumberdaya manusia, lingkungan kerja dan kinerja diketahui bahwa korelasi antara skor butir pertama hingga butir ke-16 dibandingkan dengan harga r_{tabel} taraf signifikansi 5% untuk 30 responden. Hasil pengujian validitas sumberdaya manusi, lingkungan kerja dan kinerja guru menunjukkan nilai sebesar lebih dari (0.349.) Keputusan valid atau

tidaknya setiap butir soal dilihat berdasarkan kriteria, yaitu jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item soal tersebut tidak valid, sedangkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal tersebut dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah instrument yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Peneliti menggunakan metode koefisien alpha (*cronbach alpha*), yang disebut koefisien *Alpha* karena metode ini sangat cocok pada skor berbentuk skala. Koefisien *alpha* yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan batas nilai reliabilitas minimum sebesar 0,6, dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Dari hasil uji reliabilitas sumberdaya manusia, lingkungan kerja dan kinerja diketahui bahwa dari keseluruhan variabel setelah dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas sumberdaya manusi, lingkungan kerja dan kinerja guru menunjukkan nilai Alpha Cronbach (0,889), (0,903) dan (0,925) lebih besar dari syarat minimum untuk

dianggap memenuhi syarat (0,6). Berdasar hasil uji reabilitas tersebut maka disimpulkan item pertanyaan angket sumberdaya manusia dan lingkungan kerja dapat dinyatakan reliabel atau handal

Hasil Dan Pembahasan

Analisis deskriptif

Data dari hasil penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Sumberdaya manusia (X1), Lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat yaitu Kinerja guru (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Berikut ini akan diuraikan deskripsi dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Distribusi variabel Sumberdaya manusia diketahui dari 73 guru terdapat 26 orang menyatakan sangat setuju, 50 menyatakan setuju, 4 menyatakan ragu. Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem manajemen mutu aspek sumberdaya manusia dipersepsi secara baik dilihat dari jawaban angket responden yang

menyatakan setuju dan sangat setuju.

Distribusi variabel lingkungan kerja diatas dapat diketahui dari 73 terdapat 18 orang menyatakan sangat setuju, 53 menyatakan setuju, 2 orang ragu. Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem manajemen mutu aspek lingkungan kerja dipersepsi secara baik dilihat dari jawaban angket responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju.

Distribusi variabel kinerja dapat diketahui dari 73 terdapat 23 menyatakan sangat setuju, 45 menyatakan setuju, 5 ragu. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tergolong baik dilihat dari jawaban angket responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Sehingga dapat ditentukan jenis statistik yang digunakan pada langkah selanjutnya.

Dari gambar grafik diatas dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Sehingga dari hipotesis tersebut H_0 diterima.

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2002:203) bahwa jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan uji VIF (Variance Inflation factor) dan Tolerance. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas.

Pada bagian Coefficients dapat dilihat bahwa besarnya VIF sumberdaya manusia dan lingkungan kerja (1,329) berada di sekitar angka 1 dan besarnya Tolerance (0,752) mendekati angka 1, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi *Heteroskedastisitas* dengan melihat ada tidaknya pola grafis regresi dalam pengambilan keputusan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gambar grafik diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan uji Durbin Watson (uji D-W). Dari hasil pengujian dapat diketahui memiliki Durbin Watson sebesar 1,737. Dengan syarat $dU < d < 4 - dU$, maka $1,6768 < 1,737 < 4 - 1,6768$, dengan hasil $1,6768 < 1,736 < 2,3232$ sehingga memenuhi syarat bebas dari autokorelasi.

Analisis regresi berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan untuk melengkapi analisis sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Arikunto (2002: 265), bahwa analisis regresi berganda adalah "analisis tentang hubungan antara suatu dependan variabel dengan dua atau lebih independen variabel". Jika dalam penelitian ini menggunakan pengukuran tersebut, maka dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja guru dan variabel independen yaitu sumberdaya manusia dan lingkungan kerja

Dari hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$
$$= 0,530 + 0,573 X_1 + 0,528 X_2 + e$$

Berdasarkan tabel diatas persamaan garis linear bergada tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0,530 menyatakan jika tidak ada variabel sumberdaya manusia (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), maka kinerja guru yang akan diperoleh adalah sebesar 0,530

Nilai koefisien regresi variabel sumberdaya manusia (X1) adalah sebesar 0,5703 artinya penambahan 1 satuan pada X1 akan mempunyai pengaruh menaikkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,573 dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tetap.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,528 artinya penambahan 1 satuan pada X2 akan mempunyai pengaruh menaikkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,528 dengan asumsi variabel sumberdaya manusia (X1) tetap.

Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel sumberdaya manusia, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara parsial atau sendiri-sendiri, digunakan uji-t.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.530	8.170		.065	.948
Sumberdaya manusia	.573	.117	.402	4.033	.000
Lingkungan kerja	.528	.133	.396	3.968	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai t hitung sebesar 4,033 > t tabel sebesar 1.667 dengan taraf signifikan 5% , maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara sumberdaya manusia dengan kinerja guru.

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai t hitung sebesar 3,968 > t tabel sebesar 1.667 dengan taraf signifikan 5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen,

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1802.722	2	901.361	31.864	.000 ^a
Residual	1980.155	70	28.288		
Total	3782.877	72			

a. Predictors: (Constant), sumberdaya manusia, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : hasil uji anova

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 31,864 dan F_{tabel} 3.976 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan F_{hitung} 31,864 > F_{tabel} 3.976 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti sumberdaya manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sumberdaya manusia, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Jika terjadi peningkatan pada variabel sumberdaya manusia ataupun lingkungan kerja maka kinerja guru

dalam penerapan SMM ISO 9001:2008 di SMKN 2 Nganjuk juga mengalami peningkatan. Selain itu secara simultan variabel sumberdaya manusia dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika terjadi peningkatan pada variabel sumberdaya manusia dan lingkungan kerja maka kinerja guru dalam penerapan SMM ISO 9001:2008 di SMK Negeri 2 Nganjuk juga mengalami peningkatan

Berdasarkan hasil kesimpulan dapat di ajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) guna terus berupaya meningkatkan kinerja khususnya guru dengan melakukan pendekatan yang lebih dalam upaya menumbuhkan kesadaran, mengapresiasi guru yang berprestasi sehingga menumbuhkan semangat dan berdampak pada meningkatnya kinerja, memberi kesempatan kepada guru yang masih dalam kategori usia produktif sehingga kinerja yang diberikan dapat secara maksimal, berupaya mengikutsertakan program pelatihan bagi guru dan mendatangkan tentor yang berpengalaman serta berupaya mengembangkan sarana-prasarana yang diperlukan guru sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru.

(2) Berupaya menjalin kerjasama dengan instansi terkait pengembangan sumberdaya manusia. Misalnya dengan sekolah dapat diwujudkan dengan adanya kelompok kerja guru dan terhadap perusahaan serta pengusaha terkait adanya pengembangan bagi bekal guru mengajar agar siswa praktik sesuai perkembangan yang dibutuhkan dalam dunia usaha.

Daftar Pustaka

- Alex S, Nitiseminto. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Arpandi, 2011. *Pengaruh motivasi kerja dan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor perpustakaan dan kearsipan kabupaten bangka*. Dipublikasikan(<http://pustaka.ut.ac.id>).
- BSN SNI ISO 9001:2008 (http://ittelom.ac.id/download/ISO_SNI).
- Eko supriyadi. 2012, *Pengaruh penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sidayu Bantul*. Dipublikasikan (<http://eprints.uny.ac.id>).
- Husaini, Usman. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (Online)*, (<http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2012).
- Mega Arum Yunanda. 2012, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Dipublikasikan (<http://jimeb.ub.ac.id>)
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2007. *Standar kompetensi dan sertifikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2003, *MSDM: untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada university press
- Osriza, Betri. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja,*

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Swasta se-kota Batam.

Dibublikasikan

([http://pustaka .ut.ac.id](http://pustaka.ut.ac.id)).

Sayuti. 2000, *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Gunung agung

Sedarmayanti. 2001. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Sugiyono . 2010 . *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta

Visi misi dan tujuan pendidikan nasional

(<http://tunas63.wordpress.com>)

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada

Zulaikhah, 2009. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Implementasi Sistem Manajemen Mutu 9001:2000 Terhadap kinerja profesionalisme Guru Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMK N 1 Lumajang*. Skripsi dipublikasikan UM

(<http://datapokok.ditpsmk.net> diakses 2 Maret 2013)

(<http://pelita.or.id> diakses 20 desember 2012)

(<http://slemankab.go.id>)