

PENERAPAN ELEMEN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ISO 9001: 2008 DI KANTOR BALAI PENGAWASAN OBAT MAKANAN SURABAYA

Pamuji Selfandri Yoga Sutrisna

Prodi S1 (Prodi S1 Ilmu Administrasi Negara, FISH, UNESA) e-mail:
pamuji-selfandri-yoga-sutrisna@rocketmail.com

Prasetyo Isbandono S.Sos.M.Si

198301192008122002 (Ilmu Administrasi Negara, FISH, UNESA) alamat email:
isbandonoprasetyo@google.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sulit ditangani karena memiliki sifat dan kemampuan yang spesifik. Sumber daya manusia harus dikelola dengan pendekatan yang manusiawi melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena manusialah yang menggerakkan peralatan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Sehingga Sumber daya Manusia perlu diatur agar penyelenggaraan suatu instansi bisa berjalan dengan baik tak terkecuali BPOM Surabaya. BPOM adalah suatu badan yang bertugas untuk menekan dan menanggulangi peredaran obat-obatan dan bahan makanan yang mengandung bahan berbahaya. Untuk memperbaiki dan menjalankan tugas tersebut maka dibentuklah ISO 9001:2008 yang mengatur tentang manajemen mutu agar instansi bisa menerapkan mutu perusahaan sesuai standar. Termasuk BPOM Surabaya yang telah menerapkan ISO 9001:2008 sejak 2012. Walaupun telah diterapkan ISO 9001:2008 di BPOM sejak 2012 ternyata masih banyak peredaran obat dan makan yang mengandung bahan kimia berbahaya khususnya daerah sekitar Surabaya dan adanya permasalahan terkait dengan jumlah tenaga pegawai BPOM Surabaya yang belup cukup untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga memunculkan permasalahan terkait pelaksanaan tugas pegawai yang menumpuk. Berdasarkan hal inilah, maka perlu dilakukannya penelitian tentang penerapan elemen MSDM dalam ISO 9001:2008 di BPOM untuk mengetahui bagaimana penerapannya dalam meminimalkan peredaran obat dan makanan berbahaya khususnya di Surabaya dan meningkatkan kinerja pegawai BPOM Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teori yang digunakan adalah elemen manajemen sumber daya manusia dalam ISO 9001:2008 yang terdiri dari dua indikator, yaitu: tanggungjawab dan kompetensi yang relevan dibagi menjadi empat sub indikator yaitu: pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengalaman. Penelitian ini mengambil responden sejumlah 100 orang dari pegawai BPOM Surabaya dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuisioner dan observasi. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan t-test satu sampel (Sugiyono, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan elemen MSDM dalam ISO 9001:2008 telah diterapkan dengan sesuai di BPOM Surabaya. Hal ini didasarkan dari hasil observasi dan penyebaran angket yang hasilnya nilai ketepatan penerapan elemen MSDM tersebut mencapai prosentase 74,5%. Dengan presentasi tertinggi terdapat pada indikator kompetensi yang relevan, khususnya pada sub indikator pendidikan, yaitu sebesar 84,4% karena mayoritas pegawai BPOM memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan tugasnya. Saran dari peneliti yaitu: diharapkan Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya menambah sumber daya manusia (SDM) Bidang Pemeriksaan Dan Penyelidikan, Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen, Bidang Pengujian Terapeutik, Narkotika, Psikotropika, Kosmetik, Obat Tradisional & Produk Komplemen, dan Bidang Pengujian Mikrobiologi, sehingga bagian-bagian tersebut mampu meningkatkan kinerjanya serta Diharapkan BPOM Surabaya semakin bisa meningkatkan elemen MSDM dalam ISO 9001:2008 khususnya pada sub indikator Keterampilan yang memiliki skor terendah sehingga keterampilan kerja dapat bertambah yang kemudian akan meningkatkan hasil pekerjaan.

Kata Kunci: Penerapan, Elemen MSDM, ISO 9001:2008

Abstract

Human resources are resources that are difficult to treat because it has specific characteristics and abilities. Human resources should be managed with a humane approach through human resource management (HRM) because it is people who move equipment and complete the tasks that exist. So the Human Resources needs to be set for the implementation of an agency can work well no exception BPOM Surabaya. BPOM adalah a body tasked to suppress and combat the circulation of medicines and foodstuffs that contain hazardous materials. To improve and perform these tasks will be established ISO 9001: 2008 which regulates the quality management so

that agencies can implement appropriate quality standard company. BPOM including Surabaya that have implemented ISO 9001: 2008 since 2012. Although it has implemented ISO 9001: 2008 in BPOM since 2012 was still a lot to sell the drug and food containing harmful chemicals, especially the area around Surabaya and their permasalahan related to the number of employees BPOM power Surabaya which belup enough to carry out his duties so that raises issues related to employees accumulate implements selected task. Based on this, it is necessary to do research on the application of HRM elements in ISO 9001: 2008 in BPOM to know how it is applied in minimizing the harmful food and drug trafficking, especially in Surabaya and Surabaya BPOM improve employee performance.

This study used quantitative research methods. The theory used is an element of human resource management in ISO 9001: 2008 consists of two indicators, namely: responsibility and competence relevant divided into four sub-indicators, namely: education, training, skills and experience. This study respondents a total of 100 people from Surabaya BPOM employees with a significance level of 5%. Data collection techniques used is by distributing questionnaires and observation. Technical anaisis in this research is quantitative using one sample t-test (Sugiyono, 2014).

The results showed that the application of HRM elements in ISO 9001: 2008 has been implemented in accordance BPOM Surabaya. It is based on the results of observations and questionnaires whose results of HRM element value accuracy of the application reaches a percentage of 74.5%. With the highest percentage of indicators contained in the relevant competencies, especially in sub indicators of education, at 84.4% for the majority of employees BPOM have educational backgrounds relevant to their duties. Suggestions from researchers that: the expected Central Office of Drug Control Food Surabaya add to the human resources (HR) Field Investigation and Research, Division of Certification and Consumer Information Services, Field Testing Therapeutics, narcotics, psychotropic, Cosmetics, Traditional Medicine & Products Complements, and Field Testing Microbiology, so that the parts are able to improve their performance as well as hoped BPOM Surabaya increasingly can improve HRM elements in ISO 9001: 2008, especially in sub-indicators skills that have the lowest score that can increase job skills which will then improve the work

Keywords: Application, Element HRM, ISO 9001: 2008

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menentukan aktivitas kegiatan instansinya. Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia yang menentukan hasil kinerja dari suatu perusahaan atau instansi pemerintah karena manusia yang menggerakkan peralatan dan menyelesaikan tugas-tugas yang (MSDM).

Maka Manajemen merupakan koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan yang diatur adalah semua unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *men, money, methods, materials, machine, and market*, disingkat dengan 6M dan semua aktifitas yang ditimbulkannya dalam proses manajemen itu.

Manusia atau yang sering disebut dengan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya termasuk sumber daya otak (*brain*). Di dalam manajemen unsur manusia merupakan yang paling utama. Sebab semuanya berasal dari manusia. Manusia di dalam manajemen

ada. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja pada perusahaan dan masing-masing dari mereka mempunyai karsa, cipta dan rasa yang berbeda-beda. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sulit ditangani karena memiliki sifat dan kemampuan yang spesifik. Sumber daya manusia harus dikelola dengan pendekatan yang manusiawi melalui manajemen sumber daya manusia

mencakup semua faktor yang mempengaruhi, mewarnai dan melingkupi. Unsur manusia meliputi beberapa hal yang harus diperhatikan meliputi:

1. Jumlah, harus sesuai dengan formasi dan kebutuhan
2. Persyaratan, seperti kemampuan, pendidikan, ketrampilan, pengalaman
3. Komposisi, misalnya unsur pimpinan, unsur pelaksana, teknis, unsur administrasi

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah institusi membuat para pelaku perusahaan merasa perlu untuk membuat standar mutu tentang pekerjaan pegawai. Standar yang mengatur tentang peraturan manajemen sumber daya manusia agar mampu

memperbaiki kinerja pegawai dengan baik. Maka pada tahun 1998 telah dibuatlah sistem manajemen mutu ISO 9001 yang mengatur tentang standar mutu suatu perusahaan atau instansi.

Standar sistem manajemen mutu yang lebih dikenal dengan ISO 9000 telah digunakan di seluruh dunia. ISO 9000 sangat penting manfaatnya dalam rangka menghadapi era perdagangan bebas. Indonesia merupakan salah satu negara yang harus mempersiapkan diri untuk bersaing meningkatkan kualitas produksi agar nantinya dapat bersaing dipasar ASEAN pada khususnya dan pasar dunia pada umumnya.

Maka bersamaan dengan berkembangnya zaman berdasarkan kemajuan teknologi, maka kebutuhan akan pengelolaan system manajemen mutu sangat dibutuhkan termasuk dalam bidang pengawasan terhadap obat-obatan dan makanan. Karena pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap obat-obatan dan makanan sangat berperan penting dalam peningkatan mutu kesehatan masyarakat Indonesia khususnya daerah Surabaya. Sehingga diharapkan dengan pemberian ISO 9001:2008 kepada BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan) Surabaya diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya dalam mengawasi obat-obatan dan makanan yang beredar di masyarakat.

Balai Besar POM di Surabaya merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan POM yang dibentuk berdasarkan SK Kepala Badan POM No. 05018/SK/KB POM tanggal 17 Mei 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Sebagai wujud komitmen dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Balai Besar POM di Surabaya telah menerapkan Quality Management System (QMS). Tidak hanya itu, Balai Besar POM di Surabaya telah menerapkan standar sistem manajemen laboratorium ISO/IEC:17025-2005 yang terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional dengan nomor: LP-133-IDN. BPOM di Surabaya juga mendirikan Laboratorium Kalibrasi dan menerapkan standar sistem Manajemen Laboratorium ISO/IEC: 17025:2005 yang terakreditasi dengan nomor: LK-084-IDN oleh Komite Akreditasi Nasional. Balai Besar POM di Surabaya juga telah mendapat sertifikasi ISO 9001:2008 nomor :QEC28352 tanggal 7 Oktober 2011 dari SAI Global dan sertifikasi ISO 9001:2008 nomor 49535/A/0040/UK/En tanggal 19 Januari 2012 dari URS (United Registration of Systems).

Selama tiga tahun sejak diterapkannya ISO 9001:2008 sejak tahun 2012 di BPOM

Surabaya, ternyata masih di dapati adanya peredaran obat-obatan dan makanan yang berbahaya di lingkungan masyarakat. Berikut penuturan bu Meliza selaku kepala bagian Tata Usaha:

“sumber daya pegawai yang ada di kantor ini masih belum mencukupi kebutuhan tugas yang ada sehingga banyak pegawai yang harus bekerja diluar bagiannya dan merangkap pekerjaan lain. Sehingga perlu manajemen yang bisa mengatur kekurangan pegawai ini agar tidak berantakan kedepannya.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Anisa selaku staff tata usaha, berikut penuturan beliau:

“di semua bagian khususnya terapeetik dan mikrobiologi masih sangat kekurangan pegawai dalam melakukan tugas-tugas sehingga pegawainya banyak yang lembur setiap hari. Terkadang pegawai sampai kelelahan karena beban kerja yang tinggi.”

Sedangkan menurut Bapak Singgih selaku staf Serlik (Sertifikasi dan informasi komunikasi) kurangnya pegawai bagian pengawasan peredaran bahan pangan dan obat berbahaya juga berpengaruh terhadap banyaknya peredaran obat maupun makanan tak layak makan di Surabaya, berikut penjelasan beliau:

“kita masih sangat kekurangan tenaga pengawas dalam mengawasi peredaran obat dan makanan berbahaya di Surabaya ini, apalagi peran masyarakat juga kurang peka terhadap masalah ini sehingga kami cukup kesulitan dalam mengendalikan peredaran obat maupun makan yang tak layak konsumsi. Beban tugas yang berat juga membuat kami tidak maksimal dalam bekerja namun masih belum ada rekrutmen yang cukup tahun ini untuk mengisi kekurangan pegawai saat ini.”

Sedangkan untuk menanggulangi peredaran obat dan makan yang berbahaya di masyarakat BPOM Surabaya dituntut untuk mengawasi secara ketat mengenai peredaran obat-obatan dan makanan agar masyarakat tidak dirugikan oleh produsen obat-obatan dan makanan tersebut. Sehingga untuk mencapai tujuan ini maka harus didukung oleh upaya manajemen dalam perbaikan mutu yang dicapai melalui pencapaian ISO 9001: 2008. Salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam penerapan

manajemen mutu ISO 9001: 2008 diharapkan menjadi faktor pemicu untuk perbaikan proses pengawasan terhadap obat-obatan yang beredar di masyarakat.

Sedangkan kenyataan yang terjadi di lapangan masih banyak beredar makanan yang berbahaya bagi kesehatan masyarakat. Berikut adalah isu makanan berbahaya yang sedang dihadapi oleh masyarakat Indonesia. Berikut peristiwa peredaran obat dan makanan berbahaya yang terjadi di Surabaya. Berikut adalah beritanya:

Kabid Ketersediaan dan Distribusi Ketahanan Pangan Kota Surabaya Onik Kestiana menuturkan, beberapa jajanan sekolah dari hasil pemeriksaan memang mengandung bahan yang berbahaya. Salah satunya mengandung borax, formalin, gula sintesis dan pewarna rhodamin. "Kami melakukan pemeriksaan terhadap penjual makanan, baik yang berada di luar pagar sekolah, maupun yang ada di dalam sekolah. Namun kebanyakan mengandung bahan kimia itu di jual pedagang keliling," ujar Onik, Minggu (22/9) kemarin. (www.kompasiana.com/danielht/jajanan-berbahaya, diakses 6 Mei 2016)"

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam hal ini sangatlah menarik untuk diteliti dan dikaji lebih mendala mmengenai "**Penerapan Elemen MSDM dalam ISO 9001: 2008 di Kantor BPOM Surabaya**". Sehingga dapat dijadikan sebagai acuan pemberian ISO kepada instansi atau badan-badan pemerintah yang lainnya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja pegawai instansi tersebut.

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah di atas maka penelitian ini akan memfokuskan pada Penerapan Elemen MSDM dalam ISO 9001: 2008 di Kantor BPOM Surabaya adalah:

Seberapa tepat Penerapan Elemen MSDM dalam ISO 9001: 2008 di Kantor BPOM Surabaya?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data, yaitu: penyebaran kuisioner dan observasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu: random sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang yang diambil dari pegawai

BPOM Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan t-test satu sampel (Sugiyono, 2014) dan analisis data deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BPOM adalah instansi yang bertugas untuk menekan peredaran obat dan makanan yang mengandung bahan berbahaya agar konsumen atau masyarakat bisa terhindar dari makanan dan obat tak layak konsumsi. Untuk memperbaiki sistem kerja pegawai BPOM agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal maka BPOM menerapkan standar mutu ISO 9001:2008. Standar mutu ini adalah standar prosedur kinerja suatu instansi yang berfungsi untuk mengatur kinerja pegawai berdasarkan aturan yang telah dibuat. BPOM Surabaya telah menerapkan ISO 9001:2008 ini sejak tahun 2012 namun masih banyak beredar makanan dan obat-obatan yang tidak layak konsumsi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan ISO 9001:2008 di BPOM Surabaya agar memperoleh jawaban atas permasalahan yang muncul pada latar belakang.

Pada bagian ini akan disajikan data dari hasil pengolahan kuisioner yang dilakukan di Kantor BPOM Surabaya dengan responden dari pegawai disetiap bagian. Responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebesar 100 orang.

Berdasarkan uraian hasil analisis mengenai penerapan Elemen MSDM dalam ISO 9001;2008 di kantor BPOM Surabaya yang telah penulis diskripsikan di bab IV (Pembahasan), bahwa Kantor BPOM Surabaya telah menerapkan elemen tersebut dengan tepat. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil pengolahan kuisioner yang telah diisi oleh responden yang berisi lima elemen MSDM dalam ISO oleh Gasperz, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggungjawab

Data perhitungan penelitian yang dihasilkan dalam penelitian yang berjudul Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya jika dilihat dari Tanggungjawab pegawai terhadap kinerjanya diketahui bahwa skor total untuk indikator tanggungjawab adalah sebesar 1222. Sementara untuk skor ideal dalam indikator Tanggungjawab tersebut adalah $5 \times 3 \times 100 = 1500$.

Kemudian untuk mendapatkan prosentase perhitungan skor pernyataan responden dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Jawaban} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya

$$\text{Skor jawaban} = \frac{1222}{1500} \times 100\%$$

$$\text{Skor Jawaban} = 81,5\%$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa skor jawaban indikator tanggungjawab yang terdiri dari 3 pernyataan mempunyai nilai prosentase sebesar 81,5%. Apabila nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas interval maka berada dalam kelas interval 81%-100% yang berarti dinyatakan **Sangat Tepat**.

1. Pendidikan

Data perhitungan penelitian yang dihasilkan dalam penelitian yang berjudul Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya jika dilihat dari pendidikan pada pegawai terhadap kinerjanya diketahui bahwa skor total untuk indikator pendidikan adalah sebesar 1266. Sementara untuk skor ideal dalam indikator pendidikan tersebut adalah $5 \times 3 \times 100 = 1500$.

Kemudian untuk mendapatkan prosentase perhitungan skor pernyataan responden dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Jawaban} = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh}}{\text{jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Skor jawaban} = \frac{1266}{1500} \times 100\%$$

$$\text{Skor Jawaban} = 84,4\%$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa skor jawaban indikator pendidikan yang terdiri dari 3 pernyataan mempunyai nilai prosentase sebesar 84,4%. Apabila nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas interval maka berada dalam kelas interval 81%-100% yang berarti dinyatakan **Sangat Tepat**.

2. Pelatihan

Data perhitungan penelitian yang dihasilkan dalam penelitian yang berjudul Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya jika dilihat dari Pelatihan pegawai terhadap kinerjanya diketahui bahwa skor total untuk indikator pelatihan adalah sebesar 1266. Sementara untuk skor ideal dalam indikator Pelatihan tersebut adalah $5 \times 9 \times 100 = 4500$.

Adapun data yang dihasilkan akan tersaji dalam tabel seperti berikut:

Kemudian untuk mendapatkan prosentase perhitungan skor pernyataan responden dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Jawaban} = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh}}{\text{jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Skor jawaban} = \frac{3618}{4500} \times 100\%$$

$$\text{Skor Jawaban} = 80,4\%$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa skor jawaban indikator Pelatihan yang terdiri dari 9 pernyataan mempunyai nilai prosentase sebesar 80,4%. Apabila nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas interval maka berada dalam kelas interval 61%-80% yang berarti dinyatakan **Tepat**.

3. Keterampilan

Data perhitungan penelitian yang dihasilkan dalam penelitian yang berjudul Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya jika dilihat dari Keterampilan pegawai terhadap kinerjanya diketahui bahwa skor total untuk indikator Keterampilan adalah sebesar 2332. Sementara untuk skor ideal dalam indikator Keterampilan tersebut adalah $5 \times 6 \times 100 = 3000$.

Kemudian untuk mendapatkan prosentase perhitungan skor pernyataan responden dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Jawaban} = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh}}{\text{jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Skor jawaban} = \frac{2332}{3000} \times 100\%$$

$$\text{Skor Jawaban} = 77,7\%$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa skor jawaban indikator Keterampilan yang terdiri dari 6 pernyataan mempunyai nilai prosentase sebesar 77,7%. Apabila nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas interval maka berada dalam kelas interval 61%-80% yang berarti dinyatakan **Tepat**.

4. Pengalaman

Data perhitungan penelitian yang dihasilkan dalam penelitian yang berjudul Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya jika dilihat dari Pengalaman pegawai terhadap kinerjanya diketahui bahwa skor total untuk indikator Pengalaman adalah sebesar 1200. Sementara untuk skor ideal dalam indikator Pengalaman tersebut adalah $5 \times 3 \times 100 = 1500$.

Kemudian untuk mendapatkan prosentase perhitungan skor pernyataan responden dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Jawaban} = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh}}{\text{jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Skor jawaban} = \frac{1204}{1500} \times 100\%$$

$$\text{Skor Jawaban} = 80,2 \%$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa skor jawaban indikator Pengalaman yang terdiri dari 3 pernyataan mempunyai nilai prosentase sebesar 80,2%. Apabila nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas interval maka berada dalam kelas interval 61%-80% yang berarti dinyatakan **Tepat**.

Untuk lebih memudahkan dalam melihat hasil perhitungan pernyataan dari hasil kuesioner responden pada tiap-tiap indikator penelitian tentang Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.38
Hasil Pengukuran Skor Jawaban Responden
Tiap Indikator Manajemen Sumber Daya
Manusia dalam ISO 9001:2008

| No | Indikator | Prosentase Skor Total | Kategori |
|----|----------------|-----------------------|--------------|
| | Tanggung jawab | 81,5% | Sangat Tepat |
| | pendidikan | 84,4% | Sangat Tepat |
| | Pelatihan | 80,4% | Tepat |
| | Keterampilan | 77,7% | Tepat |
| | Pengalaman | 80,2% | Tepat |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Setelah diketahui skor jawaban variabel Penerapan elemen manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001 : 2008 Di Kantor Balai Pengawas Obat Makanan Surabaya dalam bentuk prosentase yaitu 74,5%, maka tahap selanjutnya yaitu memasukkan skor tersebut ke dalam kelas interval kriteria interpretasi skor.

Hal ini juga dapat dilihat dari perolehan prosentase skor jawaban pada tiap indikator yang mana kebanyakan menunjukkan kategori Tepat, adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Tanggungjawab

Indikator tanggungjawab dalam Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya memiliki prosentase sebesar 81,5% dengan kriteria penilaian sangat tepat. Hal menandakan bahwa kinerja pegawai BPOM Surabaya telah sangat tepat berdasarkan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ISO 9001:2008 melalui kuesioner yang telah disebarakan ketika peneliti melakukan penggalian data di lapangan, pegawai BPOM Surabaya memiliki sikap tanggungjawab yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya bagus. Dalam observasi dilapangan, pegawai BPOM Surabaya telah menyadari penuh tugas yang akan dikerjakan dan tidak ada yang saling lempar tugas. Pegawai telah mengetahui porsi kerja masing-masing individu sehingga kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan dikemudian hari. Jadi dalam hal ini, pegawai BPOM Surabaya ssangat bertanggungjawab terhadap tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu indikator tanggungjawab dalam kinerja pegawai BPOM dinyatakan ssangat tepat berdasarkan ISO 9001:2008.

2. Pendidikan

Indikator pendidikan dalam Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya memiliki prosentase sebesar 84,4% dengan kriteria penilaian sangat tepat. Hal menandakan bahwa kinerja pegawai BPOM Surabaya telah sangat tepat berdasarkan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ISO 9001:2008 melalui kuesioner yang telah disebarakan ketika peneliti melakukan penggalian data di lapangan, pegawai BPOM Surabaya memiliki pendidikan yang relevan dengan pekerjaan dan jabatan yang diduduki. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, Pegawai BPOM Surabaya sangat berkompeten dalam bidangnya sehingga kinerjanya bagus hal ini dibuktikan dengan suasana kerja yang kondusif, meja-meja yang tertata rapi serta penempatan berkas-berkas yang tersusun dengan baik. Hal tersebut menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh

pegawai BPOM Surabaya sangat relevan dengan elemen manajemen sumber daya manusia dalam ISO 9001:2008. Oleh sebab itu, indikator pendidikan di BPOM Surabaya dinyatakan sangat tepat.

3. Pelatihan

Indikator pelatihan dalam Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya memiliki prosentase sebesar 80,4% dengan kriteria penilaian tepat. Hal menandakan bahwa kinerja pegawai BPOM Surabaya telah tepat berdasarkan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ISO 9001:2008 melalui kuesioner yang telah disebarakan ketika peneliti melakukan penggalan data di lapangan, pegawai BPOM Surabaya memiliki kemampuan dari pelatihan yang tepat dengan pekerjaan dan jabatan yang diduduki. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, Pegawai BPOM Surabaya telah mengikuti pelatihan kerja dengan baik. Pelatihan yang dilakukan kepada pegawai BPOM menggunakan pelatih kerja yang handal dan profesional dibidangnya masing-masing sehingga kinerja pegawai dapat meningkat setelah diberi pelatihan. Hal tersebut menandakan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan oleh pegawai BPOM dapat dinyatakan berhasil mencapai target yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu, indikator pelatihan pegawai di BPOM Surabaya dinyatakan tepat dengan elemen MSDM ISO 9001:2008.

4. Keterampilan

Indikator keterampilan dalam Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya memiliki prosentase sebesar 77,7% dengan kriteria penilaian tepat. Hal menandakan bahwa kinerja pegawai BPOM Surabaya sudah tepat berdasarkan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ISO 9001:2008 melalui kuesioner yang telah disebarakan ketika peneliti melakukan penggalan data di lapangan, pegawai BPOM Surabaya memiliki keterampilan yang tepat dengan pekerjaan dan jabatan yang diduduki. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, Pegawai BPOM Surabaya memiliki keterampilan yang tepat dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Hal ini dibuktikan dengan tidak menumpuknya pekerjaan di meja serta jadwal penyelesaian tugas yang tepat waktu. Hal tersebut menandakan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai BPOM dapat dinyatakan tepat sesuai tugasnya. Oleh karena itu, indikator keterampilan pegawai di BPOM Surabaya dinyatakan tepat dengan elemen MSDM ISO 9001:2008.

5. Pengalaman

Indikator pengalaman dalam Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya memiliki prosentase sebesar 80,2% dengan kriteria penilaian tepat. Hal menandakan bahwa kinerja pegawai BPOM Surabaya telah tepat berdasarkan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ISO 9001:2008 melalui kuesioner yang telah disebarakan ketika peneliti melakukan penggalan data di lapangan, pegawai BPOM Surabaya memiliki pengalaman kerja yang tepat dengan pekerjaan dan jabatan yang diduduki. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, Pegawai BPOM Surabaya kebanyakan telah berusia 25 tahun keatas sehingga pengalaman kerjanya sangat banyak dan kompeten dibidangnya. Pegawai BPOM juga cekatan dalam melaksanakan tugasnya tanpa menghadapi kesulitan yang berarti sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menandakan bahwa penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ISO 9001:2008 telah tepat sasaran. Oleh karena itu, indikator keterampilan pegawai di BPOM Surabaya dinyatakan tepat dengan elemen MSDM ISO 9001:2008

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab IV maka peneliti menarik kesimpulan bahwa Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001:2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya dinyatakan telah sesuai di lapangan. Hal tersebut dapat dilihat dari pengolahan data bahwa nilai presentase variabel Elemen Manajemen Sumber Daya Masyarakat dalam ISO 9001:2008 adalah sebesar 74,5%. Hal tersebut termasuk dalam kelas interval 61%-80% dengan kategori tepat atau sesuai dengan elemen yang ada dalam manajemen ISO 9001:2008.

Adapun indikator dalam variabel penelitian kali ini, peneliti menggunakan satu variabel tunggal yaitu variabel elemen manajemen sumber daya manusia dalam ISO 9001:2008, untuk mengukur penerapan elemen manajemen sumber daya manusia tersebut terdapat lima indikator. Indikator tanggungjawab memperoleh prosentase sebesar 81,5%, indikator pendidikan memperoleh prosentase sebesar 84,4%, indikator Pelatihan 80,4%, indikator Keterampilan 77,7%, dan indikator pengalaman 80,2%. Pada hasil yang telah dipaparkan, terdapat indikator terendah yaitu pada indikator Keterampilan yaitu sebesar 77,7%, berdasarkan hasil observasi keterampilan memiliki nilai terendah karena dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya, pegawai BPOM kurang cekatan dan

cepat saat menyelesaikan tugas. Sementara presentasi tertinggi terdapat pada indikator pendidikan sebesar 84,4%, hal ini didukung dari kegiatan pengamatan waktu menyebarkan kuisioner dan data pegawai. Nampak bahwa pegawai BPOM memiliki latar belakang pendidikan yang telah sesuai dengan tugas maupun pekerjaannya karena mayoritas pegawai memiliki gelar Sarjana Apoteker maupun bidang Matematika IPA yang sangat memiliki kontribusi dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, secara keseluruhan penerapan Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya sudah tepat kinerjanya dengan proporsi tugas masing-masing, sehingga peneliti menyarankan agar Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya mempertahankan apa yang sudah dilaksanakan. Akan tetapi, ada beberapa saran dari peneliti yang sifatnya membangun dan mungkin dapat meningkatkan penerapan elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya untuk kedepannya, yaitu:

1. Berdasarkan pengamatan peneliti, diharapkan Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya menambah sumber daya manusia (SDM) Bidang Pemeriksaan Dan Penyelidikan, Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen, Bidang Pengujian Terapeutik, Narkotika, Psicotropika, Kosmetik, Obat Tradisional & Produk Komplemen, dan Bidang Pengujian Mikrobiologi, sehingga bagian-bagian tersebut mampu meningkatkan kinerjanya karena walaupun SDM nya bekerja dengan baik tetapi jika jumlahnya kurang maka akan mempengaruhi pada waktu penyelesaian tugas.
2. Berdasarkan hasil yang menunjukkan penerapan elemen manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam ISO 9001:2008 tertinggi terletak pada indikator kompetensi yang relevan, diharapkan BPOM Surabaya dapat mempertahankan unsur kompetensi yang relevan yang telah dilaksanakan, yakni dengan melakukan monitor serta pelatihan kerja pada pegawai-pegawai yang masih belum memiliki kompetensi yang relevan dengan tugasnya.
3. Diharapkan BPOM Surabaya semakin bisa meningkatkan elemen MSDM dalam ISO 9001:2008 khususnya pada indikator Keterampilan yang memiliki skor terendah sehingga keterampilan kerja dapat bertambah yang kemudian akan meningkatkan hasil pekerjaan pegawai BPOM Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Rujukan Buku

- Abdul Wahab, Solichin, 1990, Pengantar Analisis Kebijakan Negara, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ali, Lukman, Hasan Alwi, 1995. Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua terbitan Balai Pustaka-Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Badudu J.S dan Zain, Sutan Mohammad. (1996). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Boulter N, Dalziel M, dan Hill J. 1996. *People and Competencies*, Bidlles, Ltd. London.
- Daehler, Marvin dan Bukako, Danuta. 1985. *Cognitive Development 1st edition*. New York: Alfred A. Knopf.
- Edward, Sallis. 2006. *Total Quality In Management and Education* (Ahli Bahasa Ahmad Ali Riyadi). Jogjakarta: IRCiSoD.
- Foster, B. S, dan Karen. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gaspersz, Vincent. 2001. *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *The Economic & Financing of Educationn (Four Edition)*. New Jersey: Prentice Hall. Inc. Engetwood Cliffs.
- Gaspersz, Vincent. 2005, *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gaszperz, Vincent. 2002. *Pedoman Implementasi Program SIX SIGMA Terintegrasi dengan ISO 9001:2000, MBNQA, dan HACCP*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James. 2006. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih bahasa: Djarkasih). Jakarta: Erlangga.
- Glazer-Otto (1970). *The Management of Training* (a hand book for training and development personel). Addison-Wesley Publishing Company Inc.

Penerapan Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam ISO 9001: 2008 Di Kantor Balai Pengawasan Obat Makanan Surabaya

- Harburangin, dan Harahap. 1995. *Elemen Tanggung Jawab Manajemen Persyaratan ISO 9000*. Jakarta: PPM.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan B. (2010). *Cara Praktis Membangun Wirausaha*. Bandung: Pustaka Ramadhan.
- Hasibunan, S.P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lasa H.S. 2005. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, dan Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya. Jakarta: Agung Media.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1980. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sasmita Bros.
- Nitisemito, Alex. S. 2001. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. 2001. *Azas-Azaz manajemen personalial dn Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2007. *Organization Behavior*. Pearson Prentice Hall
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Bandung: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FEUI.
- Suardi, Rudi, 2004. *"Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000"*. Jakarta: PPM.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. CV ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. CV ALFABETA.
- Sukardi. 2003. *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tilaar, H.A.R. (2002). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Rujukan jurnal**
- Dunnette, Peter F. 1976. *Pengertian Keterampilan (online)* dalam [www.jurnal ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian dan pengembangan sumber daya manusia.htm](http://www.jurnalekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian%20dan%20pengembangan%20sumber%20daya%20manusia.htm). diakses 26 Oktober 2015.
- Nasution, A.R. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan. Diakses 26 Oktober 2015.
- Nasrulloh, Achmad. (2013). *Penerapan ISO 9001:2008 Pada Kontraktor PT. Waringin Megah Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi Baja Di Proyek Pembangunan Kantor Dan Gudang PT. Djarum Rungkut Surabaya*. Skripsi Universitas Negeri Surabaya. Diakses 12 Januari 2016.
- Gede Benny, Putu. (2013). *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 Pada Proyek Alaya Resort Ubud*. Universitas Udayana Diakses 12 Januari 2016.
- Website:**
- www.diklatbpom.files.wordpress.com. Diakses 20 Januari 2015.
- www.e-learning.unej.ac.id. Diakses 24 Desember 2014.
- www.eprints.uny.ac.id. Diakses 24 Desember 2014.
- www.iso.org. Diakses 20 September 2015.

www.kompasiana.com. Dikses 24 Desember 2015.

www.library.binus.ac.id, Dikses 24 Desember 2014.

www.okezone.com. 22 September 2015.

www.pom.go.id. Diakses 20 Januari 2015.

www.pom.go.id. *Profil BPOM Surabaya 2012*.pdf. Diakses 20 Januari 2015.

www.pom.go.id/new/index.php/view/berita/6892/Audit-Internal-QMS-ISO-9001-2008-di-Balai-Besar-POM-di-Surabaya.html. Diakses 23 September 2015.