

**AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK
NEGERI 1 KEMLAGI MOJOKERTO****Deny Kurniawan¹,**

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

I.B.K. Bayangkara²

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

bhayangkara@untag-sby.ac.id**ABSTRACT**

Human resources are one of the important factors in increasing the ability of productivity to maintain and restore school probabilities. Schools must also pay attention to the level of teacher satisfaction so that teachers can work productively. The productivity of a school is influenced by various factors, one of the important factors is the quality of human resources owned. Began degan (recruitment) based on (job description). To determine the compensation that is given up to human resource maintenance activities (1) To find out and identify problems related to human resource management in the implementation of teacher performance appraisal in the State High School 1 Kemplagi Mojokerto (2) To find out the Role of HR Audit (human resources) in evaluating teacher performance at SMK Negeri 1 Kemplagi Mojokerto (3) Providing recommendations that might be used for HR function at SMK Negeri 1 Kemplagi Mojokerto. This research belongs to the type of evaluative research, and the suitable research approach is descriptive qualitative, which is supported by quantitative data collection through structured interviews or, questionnaires, observations and documentation (1) SMKN has not been maximized in providing facilities for the learning process to participants students (2) SMKN is still lacking in many shortcomings and weaknesses obtained from the findings to be improved (3) Not all the teaching material facilities have been fulfilled in the classroom.

Keywords: Evaluation, Human Resources, Teacher Performance**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting dalam meningkatkan kemampuan produktivitas untuk mempertahankan dan memulihkan probabilitas sekolah. Sekolah juga harus memperhatikan tingkat kepuasan guru agar para guru dapat bekerja secara produktif. Produktivitas suatu sekolah di pengaruhi berbagai faktor, salah satu faktor yang penting adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Di awali degan (recruitment) berdasarkan (job description). Untuk menentukan kompensasi yang di berikan sampai dengan kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia (1) Untuk mengetahui dan mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemplagi Mojokerto. (2) Untuk mengetahui Peranan Audit SDM (sumber dayamanusia) dalam penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemplagi Mojokerto. (3) Memberikan rekomendasi yang mungkin dapat digunakan untuk fungsi SDM SMK Negeri 1 Kemplagi Mojokerto. Penelitian ini termasuk jenis penelitian evaluatif, dan pendekatan penelitian yang cocok adalah deskriptif kualitatif, yang di dukung dengan kuantitatif pengumpulan data dilakukan dengan melalui wawancara terstruktur atau, kuisisioner, observasi dan dokumentasi (1) SMKN kemelagi belum memaksimalkan dalam memberikan fasilitas untuk proses belajar kepada peserta didik (2) SMKN kemelagi masih

banyak kekurangan dan kelemahan yang didapatkan dari temuan untuk diperbaiki (3) Fasilitas bahan ajar guru belum semuanya terpenuhi di dalam kelas.

Kata Kunci : Evaluasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan produktivitas untuk mempertahankan dan memulihkan probabilitas sekolah. Sekolah juga harus memperhatikan tingkat kepuasan guru agar para guru dapat bekerja secara produktif. Produktivitas suatu sekolah di pengaruhi berbagai faktor, salah satu faktor yang penting adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Diawali dengan (recruitment) berdasarkan (job description). Untuk menentukan kompensasi yang diberikan sampai dengan kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Dalam 2 hal ini guru tidak semata mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing. Selama ini banyak yang berpandangan bahwa manajemen sumber daya terhadap kinerja guru masih kurang penting di bandingkan dengan berbagai manajemen bidang fungsional lainnya, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses di sekolah.

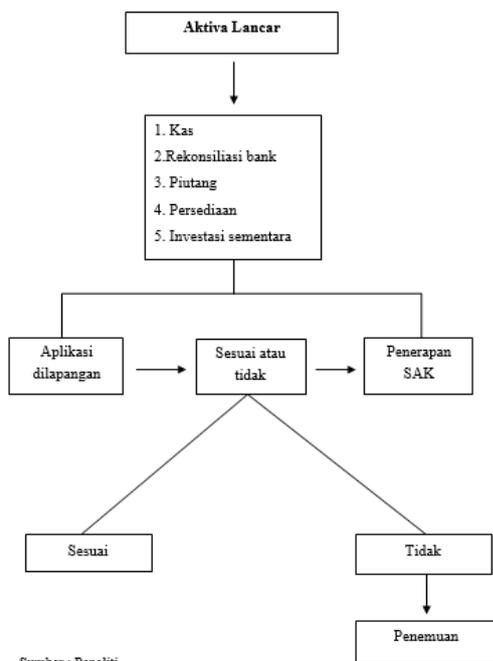
2. TINJAUAN PUSTAKA

Audit Manajemen Pengertian Audit manajemen Pendekatan audit yang biasa dilakukan dalam suatu management audit adalah menilai efisiensi, efektivitas dan ke ekonomis dari masing-masing fungsi yang terdapat dalam sekolah. Prosedur audit yang dilakukan dalam suatu management audit tidak seluas audit prosedur yang dilakukan dalam suatu general audit, karena ditekankan pada evaluasi terhadap kegiatan sekolah. 6 NGADIRIN SETIAWAN dkk ,(2007) dari hasil kajian yang berjudul „ pengembangan model audit kinerja guru dalam mendukung model sertifikasi pendidik” kerjasama dengan bidang Depdiknas untuk melakukan suatu kegiatan atas laporan kinerja agar memperoleh informasi yang memadai dan memudahkan kerja auditor. MULYASA,(2007) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kinerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab guru, yang seharusnya di jabarkan kedalam sejumlah sebagai berikut : 1. Tanggung jawab moral bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan norma pancasila mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari. 2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum (KTSP), silabus dan Rpp, melaksanakan pembelajaran yang efektif menjadi model bagi peserta didik, memberi nasehat melaksanakan evaluasi hasil belajar. 3. Tanggung jawab dalam bidang masyarakat, bahwa setiap guru harus turun serta mengsucceskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing dan mengabdikan, dan melayani masyarakat. 4. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, yang terutama menjadi spesialisasi, dalam melaksanakan pengembangan dan penelitian. 7 2.2.2 Manfaat Audit Manajemen Menurut Tunggal, (2003:14) manfaat dari audit manajemen adalah: 1. Memberikan informasi operasi yang relevan dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan. 2. Membantu manajemen dalam mengevaluasi catatan, laporan-laporan dan pengendalian. 3. Memastikan ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang ditetapkan, rencana-rencana, prosedur serta persyaratan peraturan pemerintah. 4. Mengidentifikasi area masalah potensial pada tahap dini untuk menentukan tindakan preventif yang akan diambil. 5. Menilai ekonomisasi dan efisiensi penggunaan sumber daya termasuk memperkecil pemborosan. 6. Menilai efektivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran sekolah yang telah ditetapkan. 2.2.3 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia Menurut Bayangkara (2008:61), beberapa hal yang ingin dicapai melalui audit SDM, antara lain: a. Menilai efektivitas dari fungsi SDM. b. Menilai apakah program atau aktivitas SDM telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien. c. Memastikan ketaatan berbagai program atau aktivitas SDM terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku. 8 d. Mengidentifikasi berbagai hal yang masih dapat ditingkatkan terhadap aktivitas SDM dalam menunjang kontribusinya. e. Merumuskan beberapa langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan ekonomisasi, efisiensi dan efektivitas berbagai sektor.

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Secara garis besar kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



4. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Dimana pendekatan kualitatif datanya diperoleh dalam bentuk informasi lisan maupun tertulis melalui wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan. 1. Menurut Sugiyono (2013, 13) bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna generalisasi. 2. Menurut M. Nazir (2003, 63) penelitian kualitatif adalah metode dalam meneliti suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi gambaran atau secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai faktor-faktor serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian kualitatif ini bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan objek yang akan diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak berbentuk angka yang merupakan landasan pemikiran teoritis dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Menurut Hermawan (2008, hal.168) sumber data terdiri dari:

Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama data tersebut. Ada berbagai metode yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data primer yaitu metode survey, metode observasi dan metode eksperimen. Data primer yang dibutuhkan oleh peneliti yakni berupa hasil wawancara dengan pihak yang berkaitan. Adapun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah: 1. Sejarah SMKN 1 kemelagi mojokerto 2. Lokasi sekolah 3. Visi dan misi 4. Motto 5. Struktur organisasi

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah terlebih dahulu oleh pengumpul data primer atau pihak lain.. Data ini dapat ditemukan dengan cepat dan dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan beberapa tahap yakni: 1. Survei Pendahuluan Survei pendahuluan dimaksudkan untuk mendapat informasi mengenai gambaran awal sekolah dan permasalahan yang dihadapi oleh sekolah. Peneliti melakukan wawancara awal kepada staf tu untuk meminta izin pelaksanaan penelitian serta memperoleh gambaran kondisi sekolah saat ini. 2. Survei Lapangan Pada survei ini peneliti melakukan tiga metode yaitu: 1) Wawancara (Interview) Dalam melakukan wawancara sebagai salah satu metode pengumpulan data ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber. 2) Pengamatan (observation) Kegiatan observasi dilakukan antara lain: mengamati jam kerja pegawai yang meliputi jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kantor, serta proses absensi yang dilakukan pegawai untuk menilai tingkat kedisiplinan dan konsistensinya 3) Dokumentasi Dokumen-dokumen yang dipelajari berupa informasi umum seperti sejarah sekolah tujuan sekolah, struktur organisasi, deskripsi jabatan dan jumlah guru; serta informasi khusus yang menjadi fokus penelitian yaitu pedoman sekolah yaitu Surat Keputusan (SK) kepala sekolah SMKN 1 kemelagi mojokerto. 3. Studi Kepustakaan Studi kepustakaan ini dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan sekolah. Tujuan studi kepustakaan ini dipakai sebagai mendalami teori-teori yang dipakai dalam membahas dan memecahkan masalah-masalah data SMKN 1 kemelagi mojokerto.

Operasional Variabel

1. Kinerja Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Sesuai dengan objek penelitian yang dilakukan, adalah kinerja guru di SMKN 1 kemelagi mojokerto berdasarkan ukuran kinerja yang telah ditentukan.. 2. Penilaian kinerja Menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar (ukuran) keberhasilan yang telah di tetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah data kualitatif. Menurut Moelong (2009:248), analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat di kelola, memetakannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat di ceritakan kepada orang lain. Analisis data yang dilakukan dengan melakukan analisis terhadap fungsi organisasi sumber daya manusia Pada SMKN 1 kemelagi Mojokerto Jawa Timur, dengan kenyataan yang terjadi di sekolah yaitu dengan mengelompokkannya menurut kondisi, kriteria, penyebab, akibat kemudian memberikan rekomendasi terhadap kegiatan/program dalam organisasi sumber daya manusia yang masih memerlukan perbaikan.

5. ANALISIS DATA

Hasil Temuan

Berikut ini hasil rincian yang berkaitan dengan kondisi, kriteria, penyebab, akibat yang dimiliki sekolah serta kriteria yang harus di penuhi oleh sekolah dalam rangka menilai kinerja karyawan.

Temuan1:

Didapatkan dari hasil kuisioner nomer 1 yang menghasilkan temuan berupa belum adanya kebijakan yang kongkrit mengenai aspek social, emosional dan latar belakang sosial budaya yang di terapkan di sekolah.

Temuan2 : Temuan 2 didapatkan dari hasil kuisioner nomer 3 yang menghasilkan temuan berupa kuisioner nomer 3 bekal ajar awal adalah bahan ajar konseling dan bahasa Indonesia 5 Belum semua guru menerapkan evaluasi untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam proses pembelajaran. Seharusnya semua guru menerapkan evaluasi sesuai dengan instrumen penilaian untuk meningkatkan kemampuan siswa. Sekolah kurang konsisten terhadap hasil evaluasi yang di lakukan guru. Hasil evaluasi yang dilakukan oleh guru belum maksimal 6 Belum semua guru mengevaluasi hasil penilaian proses pembelajaran. Seharusnya semua guru menganalisis hasil penilaian proses dalam pembelajaran. Sekolah kurang memaksimalkan penilaian proses pada guru. Hasil penilaian evaluasi proses tidak berjalan sebagaimana mestinya 7 Belum semua guru mengkomunikasikan hasil evaluasi kepada pemangku kepentingan. Seharusnya semua guru mengkomunikasikan hasil evaluasi kepada pemangku kepentingan. Semua pemangku kepentingan mendapatkan informasi dari guru tentang evaluasi pembelajaran. Pemangku kepentingan belum bisa mendapatkan informasi hasil evaluasi pembelajaran secara konkret. 8 Sebagaimana guru belum mengikuti kemajuan teknologi sebagai saran pendukung pembelajaran. Guru harus mengikuti kemajuan zaman agar tidak kalah bersaing dengan guru yang lain. Sebagaimana guru berusia di atas 45 tahun dan kurang memahami teknologi. Proses pembelajaran kurang efektif dan alat yang di gunakan hanya sebatas buku 43 awal yang di siapkan oleh guru. belum semua materi yang di sampaikan oleh guru belum semua materi pelajaran yang di ajarkan dan tugas. Temuan3: Kuisioner nomer 7 belum semua guru mengembangkan pembelajaran yang di ampuh di sekolah. Temuan4 : Kuisioner nomer 15 tidak semua materi pembelajaran menggunakan alat bantu atau komponen yang mendukung pembelajaran. Contoh bimbingan konseling, Bahasa Indonesia. Temuan 5: Temuan 3 didapatkan dari hasil kuisioner nomer 27, 29, 33, 34 yang menghasilkan temuan berupa kuisioner nomer 27 belum semua guru menerapkan evaluasi untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam proses pembelajaran. Temuan6 : Kuisioner nomer 29 belum semua guru mengevaluasi hasil penilaian dalam proses pembelajaran. Temuan7: 44 Kuisioner nomer 33 belum semua guru mengkomunikasikan hasil evaluasi kepada pemangku kepentingan. Temuan8 : Didapatkan dari hasil kuisioner nomer yang 55 yang menghasilkan temuan berupa semua guru harus mengikuti kemajuan zaman untuk meningkatkan kemajuan zaman untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. 5.2.3 Rekomendasi Atas keseluruhan kelemahan yang terjadi, maka diberikan rekomendasi sebagai koreksi atau langkah perbaikan yang bisa di ambil di SMKN 1 kemelagi sebagai berikut: Rekomendasi : REKOMENDASI 1 Sekolah di harapkan untuk membuat suatu

kebijakan atau aturan mengenai aspek sosial, emosional dan latar belakang sosial budaya peserta didik di sekolah REKOMENDASI 2 Semua guru diharapkan memberi tugas di setiap mata pelajaran sebagai bahan evaluasi dan identifikasi pemahaman peserta didik. REKOMENDASI 3 Guru diharapkan untuk mengembangkan metode pengajaran agar peserta didik memahami apa yang telah diajarkan. REKOMENDASI 4 Guru diharapkan lebih inovatif dalam memberikan pembelajaran disertai dengan alat bantu ajar. Sekolah juga diharapkan memfasilitasi bahan ajar guru. REKOMENDASI 5 Guru diharapkan memperbarui metode pembelajaran setelah melihat hasil evaluasi yang dijurkan oleh sekolah. Sekolah juga diharapkan lebih tegas dalam hal evaluasi pembelajaran. REKOMENDASI 6 Guru seharusnya melakukan metode pembelajaran yang tidak monoton melihat hasil evaluasi seharusnya diperbaiki REKOMENDASI 7 Guru dan sekolah diharapkan lebih transparan terhadap semua aktivitas pembelajaran yang dilakukan supaya pemangku kepentingan mendapatkan informasi yang reabel dan kongkrit. REKOMENDASI 8 Sekolah diharapkan memberikan fasilitas yang cukup untuk memenuhi bahan ajar guru supaya metode pembelajaran lebih berkualitas dan lebih mudah dipahami peserta didik

6. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil audit yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. SMKN kemelagi belum memaksimalkan dalam memberikan fasilitas untuk proses belajar kepada peserta didik.
2. Belum semua guru menerapkan evaluasi dengan benar dan hasilnya juga belum dikomunikasikan dengan pemangku kepentingan.
3. Belum semua guru mengikuti kerjasama teknologi sebagai sarana pendukung pembelajaran.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat di ajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan:

1. Sekolah diharapkan mengevaluasi semua kebijakan yang telah di buat untuk meningkatkan kualitas pembelajar dan konsisten dalam penerapan kebijakan tersebut.
2. Sekolah diharapkan meningkatkan kualitas dan menambahi fasilitas yang mendukung kegiatan pembelajaran.
3. Guru diharapkan menjalankan seluruh kebijakan yang sudah di buat oleh sekolah.
4. Guru diharapkan meningkatkan kualitas diri untuk memperbaharui dan lebih inovatif dalam memberikan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali murzaeni (2003) Tentang pengaruh persepsi guru mengenai kereterian kepemimpinan kepala sekolah
- Agoes, Sukrisno. 2008. Auditing Pemeriksaan oleh Kantor Akuntan Publik Jilid satu. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. AMANAH SILVIA dengan judul kinerja guru dengan judul “Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja
- Bayangkara, IBK, 2013. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi, Cetakan ke-7 Jakarta: Salemba Empat. Boynton, William C; Walter G. Kell, and Ray Johnson, 2001, Modern Auditing. 7th Edition, New York : John Willey and Sons, Inc

- Gibson (2003,39) tiga perangkat variable yang mempengaruhi perilaku prestasi kerja atau kinerja.
- Hasibun (2003,244) kemampuan terpadu Kusminanto (1997,49) dalam buku penilaian kinerja guru dan pengawasan
- Mulyasa (2007) standart kompetensi dan sertifikasi guru ,penerbit PTremaja rosdakarya bandung
- Mathis dan Jackson(2006,3) SDM rancangan sistem informasi formal Mulyadi. 2002. Auditing Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh, 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Pustaka Gramedia.
- Ngadirin setiawan dkk .(2007) pengembangan model audit kinerja gurudalam mendukung sertifikasi pendidik, laporan hasil penelitian balitambang didiknas Peraturan menteri pendidika Nasional 16/2007 tentang standart kualifikasi akademik kompetensi guru
- Setiawan (2007) guru adalah pendidik perofesioanl
- Sumarsono (2003,4) sumberdaya daya manusia SDM Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dan kualitatif bandung alfabeta
- Sabrina magdena jaziane(2007)manajemen atas fungsi sumber daya manusia
- Werher dan davis (1993;342) mempunyai tugas dan tujuan untuk organisasi
- Wuviana padah tahun(2004) faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam kepemimpinan kepala sekolah
- Yulianai indrawati (2006) dengan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

