

Pengaruh Audit Operasional dan Fungsi Sumber Daya Manusia dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru di SMP FK Bina Muda Cicalengka

Author:

1. Imas Hasanah
2. Fitriana

Affiliation:

Program Studi Magister
Akuntansi, Pascasarjana
Fakultas Ekonomi, Universitas
Sangga Buana YPKP
Bandung, Indonesia

Corresponding Author:

3. Imas Hasanah
(Universitas Sangga Buana
YPKP)
4. Fitriana
(Universitas Sangga Buana
YPKP)

Email:

imashasanah2111@gmail.com
fitrianaadachlan64@gmail.com

Article History:

Received: Oktober 24, 2021
Revised : Desember 15, 2021
Accepted: Agustus 3, 2022

How to cite this article:

Pengaruh Audit Operasional dan
Fungsi Sumber Daya Manusia
dan Dampaknya terhadap
Kinerja Guru di SMP FK Bina
Muda Cicalengka

Journal Homepage:

Accrual@unnur.ac.id

Copyright:

© 2022. Published by
Accrual: Accounting
Reseach Journal,
Akuntansi.Faculty of
Economics. Nurtanio
University.



Abstract. *The research method used is descriptive associative research on operational audit variables as a whole is in good criteria with a percentage value of 78.38%. The effective dimension of the largest score is 79.9% and the economic dimension of the smallest score is 77%. the percentage value of 81.7% is in the very good criteria, which is in the interval 81.26 - 100. The dimension of the recruitment with the largest score is 84.8% and the orientation dimension of the smallest score is 77.5%. overall teacher performance is in very good criteria with a percentage value of 91.20% being in very good criteria. The social dimension has the largest score of 91.9% and the professional dimension has the smallest score of 90.4%. Operational Audit through the implementation of HR Functions has an effect on teacher performance. To improve the performance of school teachers, conduct inspections of teacher activities and implement steps in the HR function. Operational audits have an influence on teacher performance, the better the implementation of operational audits, the better teacher performance will be. The HR function has an influence on teacher performance, so the better the implementation of the HR function, the better teacher performance.*

Keywords: *Operational Audit, Human Resources Function, Impact on Performance*

Abstrak Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif variabel audit operasional secara keseluruhan berada pada kriteria baik dengan nilai persentase sebesar 78.38%. Dimensi efektif skornya yang paling besar yaitu sebesar 79.9% dan dimensi ekonomis skornya yang paling kecil yaitu sebesar 77% berdasarkan hasil deskriptif diketahui pada variabel audit operasional masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah persentase variabel fungsi SDM secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan nilai persentase sebesar 81.7% berada pada kriteria sangat baik terletak pada interval 81.26 - 100. Dimensi rekrutment skornya yang paling besar yaitu sebesar 84.8% dan dimensi orientasi skornya yang paling kecil yaitu sebesar 77.5%. kinerja guru secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan nilai persentase sebesar 91.20% berada pada kriteria sangat baik. Dimensi sosial skornya yang paling besar yaitu sebesar 91.9% dan dimensi profesional skornya yang paling kecil yaitu sebesar 90.4% Audit Operasional melalui pelaksanaan Fungsi SDM berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru sekolah melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan guru dan menerapkan langkah langkah dalam fungsi SDM. Audit Operasional

memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik pelaksanaan audit operasional, maka kinerja guru akan semakin baik. Fungsi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, maka semakin baik penerapan fungsi SDM, maka kinerja guru semakin baik.

Kata Kunci : Audit Operasional, Fungsi Sumber Daya Manusia, Dampaknya terhadap Kinerja

Pendahuluan

Audit SDM dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya audit SDM membantu pimpinan dengan berbagai fungsi-fungsi organisasi perusahaan, dengan memberikan masukan informasi sesuai penilaian auditor. Audit manajemen pada fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karier, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK).

Guru merupakan salah satu kunci dalam sistem pendidikan, tetapi masih memiliki permasalahan terkait rendahnya kualitas pengajaran, kualitas pendidikan, maupun praktik pengajarannya. Hasil kompetensi yang dilakukan secara tiga tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah. Masalah yang lainnya yaitu tidak adanya sistem pemantauan yang layak atau pengawasan yang efektif, terhadap aspek-aspek efektifitas dalam mengajar, maupun komponen lainnya. Keadaan ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam penilaian kinerja guru.

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia, bahwa guru belum mampu menunjukkan kinerja (work performance) yang memadai, salah satu yang menjadi sebab, karena penilaian kinerja guru terbatas dalam substansi tertentu saja, sehingga guru hanya mempersiapkan dan melakukan perbaikan berdasarkan substansi atau komponen tertentu berdasarkan hasil dari penilaian kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja para gurunya. Kinerja guru sebagai pengajar mencakup tiga aspek kemampuan yaitu 1) kemampuan profesional yang terdiri dari (penguasaan materi pelajaran, penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan dan keguruan, serta penguasaan terhadap proses pendidikan, keguruan dan pembelajaran siswa), 2) kemampuan sosial, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugas sebagai guru, dan 3) Kemampuan personal yang meliputi penampilan positif terhadap situasi, pemahaman dan penghayatan nilai-nilai guru dalam setiap penampilannya agar menjadi panutan siswa.

Implementasi real Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan khususnya oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah atau guru senior yang kompeten, yang ditunjuk oleh kepala sekolah (yang mengikuti pelatihan penilaian). Implementasi manajemen penilaian kinerja guru harus melengkapi pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan. Dikarenakan supervisi yang ada hanya mengukur satu kompetensi yakni kompetensi pedagogik, belum menilai kompetensi kepribadian, sosial, dan keprofesionalan.

Keberhasilan kepala sekolah mengelola pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel, diantaranya adalah pengetahuan manajemen kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1996) bahwa apabila seseorang manajer mempunyai pengetahuan dasar manajemen dan mengetahui cara menerapkannya pada situasi yang ada, dia dapat melakukan fungsi-fungsi manajerial dengan efisien dan efektif. Keberhasilan kinerja sekolah secara

keseluruhan dapat dilihat dari hasil akreditasi yang merupakan hasil kerja seluruh elemen sekolah, yang dinilai oleh tim yang ditunjuk oleh pemerintah berdasarkan aturan yang berlaku.

Berdasarkan Penilaian Kinerja Guru selama tiga periode 2015, 2016, dan 2017 maka nilai kinerja guru secara individu selama tiga tahun kecenderungan naik dari tahun 2015 rata – rata 82,61 tahun 2016 rata-rata 83,46 dan tahun 2017 84,50 maka memiliki angka pencapaian total rata-rata 83,48. Angka tersebut masih di bawah angka kinerja yang diharapkan yaitu di atas 90 sehingga sekolah membutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja berdasarkan rencana dan strategi yang disusun. Beberapa strategi yang perlu dikembangkan dan menjadi faktor penyebab kinerja adalah proses audit operasional dan fungsi sumber daya manusia.

Fungsi SDM merupakan bagian dari tugas utama manajemen organisasi untuk membentuk karyawan unggul sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Upaya untuk membentuk keunggulan organisasi tergantung pada pembentukan keunggulan SDM yang dimulai dengan penetapan kriteria kualifikasi melalui proses audit SDM. Semua organisasi saat ini dan ke depan selalu menjadikan aspek ini sebagai penguatan ekspektasi SDM yang diharapkan, sehingga membutuhkan kajian terus menerus. Dalam konteks teoritis maupun praktis keterhubungan antara fungsi SDM dengan audit operasional perlu ditelaah secara konsisten karena masih adanya kelangkaan pengkajian secara empirik, terutama yang subjeknya adalah tenaga pendidik/guru yang menjadi kekuatan utama dalam sektor pendidikan.

Kajian Literatur

Menurut Bringham (2011) *Signaling Theory* adalah suatu tindakan yang diambil manajemen suatu perusahaan yang memberi petunjuk bagi investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. *Signaling Theory* mengemukakan tentang bagaimana seharusnya sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Manajer memberikan informasi melalui laporan keuangan bahwa mereka menerapkan kebijakan akuntansi konservatisme yang menghasilkan laba yang lebih berkualitas karena prinsip ini mencegah perusahaan melakukan tindakan membesar-besarkan laba dan membantu pengguna laporan keuangan dengan menyajikan laba dan aktiva yang berkualitas. Sehingga dapat disimpulkan kedua *grand theory* ini dapat digunakan dalam penelitian keuangan atau penelitian manajemen akuntansi.

Menurut Arens (2017,843) yang dimaksud audit operasional adalah :

An operational audit of an organization deals with an entire operational unit, such as department, branch, or subsidiary. An organizational emphasizes how efficiently and effectively functions interact. The plan of organizational and the methods to coordinate activities are important in this type of audit.

Audit operasional sebuah audit operasional yang berurusan dengan keseluruhan unit operasional seperti departemen, cabang, atau anak perusahaan. Sebuah organisasi menekankan seberapa efisien dan berfungsi secara efektif berinteraksi. Rencana organisasi dan metode untuk mengkoordinasikan kegiatan penting dalam jenis audit ini.

Audit operasional seperti yang dikemukakan oleh Willy Susilo (2002, 53)

“Audit operasional adalah audit internal yang secara lebih khusus dan mendalam menyoroti aspek pengendalian pada kegiatan operasional dengan cara mengkaji, mengevaluasi kegiatan operasional dalam organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta kesesuaian terhadap kebijakan setiap operasi yang dilakukan”.

Sedangkan Audit operasional menurut Agoes, S (2008,hal 9)

“Audit Operasional adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasional tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis”.

Pengertian audit sumber daya manusia menurut Willy Susilo (2002,63)

“Audit SDM (Sumber Daya Manusia) adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas *kesesuaian, efektivitas* dan *efensi* dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang” .

Sedangkan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan (2008, 259) menyebutkan bahwa :

“Audit SDM merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan perencanaan yang telah dilakukan. Audit SDM penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Pelaksanaan Audit SDM ini sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan”.

SDM merupakan faktor dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Audit SDM dapat menyadarkan pelaku organisasi baik pemimpin, staf maupun pelaku tingkat bawah untuk melaksanakan seluruh kewajiban dengan penuh tanggung jawab, karena dari hasil Audit SDM akan ditemukan kekeliruan kekeliruan maupun kejanggalan yang terjadi dalam organisasi. Umpan balik yang disampaikan auditor dalam bentuk temuan dan rekomendasi tindak lanjut merupakan masukan berharga bagi pimpinan organisasi untuk dijadikan bahan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan.

“Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika”.

Sedangkan menurut Rusman (2008, 581) menyebutkan bahwa : “Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil akhirbelajar”.

Dari definisi definisi tersebut kita bisa melihat guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan mentransformasikan input-input pendidikan, banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitasguru.

Kualitas guru yang rendah tentu diakibatkan perbedaan kualitas kinerja, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki guru, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan mutu pembelajaran khususnya. Untuk mengatur kinerja guru agar tetap memenuhi standar yang diharapkan maka pemerintah mengatur Kinerja Guru dengan memberikan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) sebagai toalak ukur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan

penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PK GURU adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Metode Penelitian

Pengertian metode penelitian menurut Sugiono (2017:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Pengertian metode deskriptif menurut Sugiono (2017:36) yaitu: "suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri), jadi dalam penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lainnya."

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiono (2017:37) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam metode asosiatif ini menggunakan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat dimana terdapat variabel responden (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Sugiono, 2017:37). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini Cross Section. Data Cross Section merupakan data yang memiliki objek banyak pada tahun yang sama yang dikumpulkan pada waktu yang telah ditentukan untuk mendapatkan gambaran keadaan atau kegiatan pada saat itu. Berdasarkan sumber dalam memperoleh data, dalam penelitian ini tergolong pada bentuk data primer. Data primer merupakan data yang diperolehnya dari sumber datanya, sehingga peneliti harus mengumpulkan data secara langsung melalui hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif pada variabel audit operasional secara keseluruhan berada pada kriteria baik dengan nilai persentase sebesar 78.38%. Dimensi efektif skornya yang paling besar yaitu sebesar 79.9% dan dimensi ekonomis skornya yang paling kecil yaitu sebesar 77%

Berdasarkan hasil deskriptif diketahui pada variabel audit operasional masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah persentase, antara lain:

1. Dimensi pemeriksaan, pada pernyataan: Kepala sekolah memeriksa administrasi pembelajaran (75%)
2. Dimensi efisien, pada pernyataan: Guru harus siap dengan perubahan peraturan pemerintah yang berlaku (75.5%) dan Guru diberitahu deskripsi kerja (75.5%)
3. Dimensi ekonomis, pada pernyataan: Penempatan jabatan kurang sesuai dengan keahliannya fungsi SDM (63.7%)

Hasil analisis deskriptif pada variabel fungsi SDM secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan nilai persentase sebesar 81.7% berada pada kriteria sangat baik terletak pada interval 81.26 - 100. Dimensi rekruitment skornya yang paling besar yaitu sebesar 84.8% dan dimensi orientasi skornya yang paling kecil yaitu sebesar 77.5%.

Berdasarkan hasil deskriptif diketahui pada variabel fungsi SDM masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah persentase, antara lain:

- 1 Dimensi seleksi, pada pernyataan: Teknik seleksi yang digunakan valid (77.5%)
- 2 Dimensi orientasi, pada pernyataan: Pewawancara memahami dengan baik persyaratan kerja (74.5%); Pewawancara memahami pertanyaan apa yang dapat atau tidak dapat

ditanyakan kepada pelamar (81.7%); Proses seleksi secara maksimal mendapatkan informasi latar belakang dari pelamar (74%); Sekolah memiliki program perencanaan dan pengembangan karir yang jelas untuk guru (76.5%); Supervisi yang memadai oleh kepala sekolah dan staf nya dalam perencanaan karir (73%); dan Hasil supervisi di evaluasi secara periodic (78.9%)

- 3 Dimensi penilaian, pada pernyataan: Sekolah memiliki penilaian setiap karyawannya (79.9%); Penilaian kinerja menggunakan instrumen yang tepat (72.1%); Standar yang digunakan telah sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku (80.9%)
- 4 Dimensi kompensasi, pada pernyataan: Struktur dan kebijakan konvensasi sesuai dengan peraturan pemerintah (78.4%)
- 5 Dimensi aturan, pada pernyataan: Sekolah menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi guru dan karyawan (80.9%);

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja guru secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan nilai persentase sebesar 91.20% berada pada kriteria sangat baik. Dimensi sosial skornya yang paling besar yaitu sebesar 91.9% dan dimensi profesional skornya yang paling kecil yaitu sebesar 90.4%

Berdasarkan hasil deskriptif diketahui pada variabel kinerja guru masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah persentase, antara lain:

- 1 Dimensi pedagogik, pada pernyataan: Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (81.9%), Melakukan penilaian dan evaluasi sesuai dengan aturan (89,7%)
- 2 Dimensi sosial, pada pernyataan: Bertindak objektif dan tidak diskriminatif terhadap peserta didik (89,7%)
- 3 Dimensi professional, pada pernyataan: Komunikasi yang benar terhadap peserta didik, orang tua dan masyarakat (86.3%)

Pemeriksaan atau yang lebih dikenal dengan audit merupakan pendekatan yang dilaksanakan oleh instansi baik negeri atau swasta untuk memeriksa dan mengevaluasi jalannya kegiatan operasional yang dalam hal ini berkaitan dengan pelayanan publik. Pelayanan publik merupakan segala bentuk jasa pelayanan baik berupa barang atau jasa publik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Audit operasional dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa apakah kebijakan, prosedur, dan kinerja organisasi sudah mencapai tujuan yang ditetapkan manajemen dengan cara-cara yang benar. Audit yang dilakukan ini tentu saja akan menghasilkan rekomendasi atas temuan yang ada dan digunakan sebagai acuan perbaikan atas perusahaan terkait. Hubungan antara audit operasional dengan kinerja perusahaan adalah bahwa audit operasional ini merupakan pendekatan yang dilaksanakan untuk memenuhi kriteria yang sesuai dengan tujuan perusahaan, Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa audit operasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.450 > 2.011$). Koefisien regresi audit operasiional tanda positif yang berarti semakin baik audit operasional maka semakin baik prestasi kerja. Variabel audit operasikan operasional memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24.21%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2017), Septianingrum (2017) dan Arvianita (2015) menemukan audit operasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai gambaran hasil pencapaian dari pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui sebuah perencanaan strategi organisasi (Noviani, 2018). Iqbal dan Asrar-ul-Haq (2018) menyatakan kinerja berarti tindakan terkait tugas yang diharapkan dari seorang dan bagaimana tindakan itu dilakukan. Kinerja baik itu sebagai seorang karyawan atau guru harus diingat untuk meningkatkan kompetensi. Kinerja tergantung pada tingkat kesiapan karyawan atau guru yang tinggi atau rendah yang menggambarkan bahwa sikap karyawan atau guru terhadap perubahan kesiapan memiliki pengaruh besar karena karyawan atau guru yang berbeda memiliki tingkat pemahaman yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Guy et al dikutip oleh Amin Widjaja (2016:16) ada tiga tujuan audit operasional yaitu (a) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan membandingkan kegiatan organisasi dengan tujuan perusahaan (b) Mengidentifikasi peluang perbaikan (c) Mengembangkan rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut.

Keberhasilan kepala sekolah mengelola pendidikan sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber sumber yang ada untuk tujuan orgnisasi secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Fungsi–fungsi SDM terdiri dari perencanaan, penerimaan seleksi pengembangan karier, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan dan pemutusan hubungan kerja harus berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, begitu pula dalam dunia pendidikan kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi SDM di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa fungsi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena t hitung $>$ t tabel ($4.525 > 2.011$). Koefisien regresi fungsi SDM tanda positif yang berarti semakin baik fungsi SDM maka semakin baik kinerja guru. Variabel fungsi SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24.91%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donot S., Sowiya (2013) menemukan audit operasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data yang diproses dari SMP FK Bina Muda mengenai Audit Operasional, Fungsi SDM dan Kinerja Guru, maka kesimpulan yang didapatkan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah : Audit Operasional di SMP FK Bina Muda dilihat dari dimensi pemeriksaan, efektif,efisien dan ekonomis sudah berjalan dengan baik.Fungsi SDM di SMP FK Bina Muda dilihat dari dimensi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penialain kinerja, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan dan PHK sudah berjalan dengan baik, tetapi dalam dimensi orientasi dan pengembangan karier masih belum baik. Kinerja guru di SMP FK Bina Muda masih memiliki nilai baik, belum maksimal sesuai dengan aturan akreditasi A. Audit Operasional melalui pelaksanaan Fungsi SDM berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru sekolah melakukan pemeriksaan terhadap kegiatan guru dan menerapkan lngkah langkah dalam fungsi SDM.Audit Operasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik pelaksanaan audit operasional, maka kinerja guru akan semakin baik. Fungsi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, maka semakin baik penerapan fungsi SDM, maka kinerja guru semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Madjid MAG 2016, Pengembangan kinerja guru
Ahmed Riahi. BELKAOUI 2004 Accounting Theory
Arens Alvin A, James L.Loebbecke 2017 Auditing.
Buku 2 Pedoman Penilaian Kinerja Guru
Dr. H. Malaya SP. Hasibuan, 2010 Manajemen Sumber daya manusia
IBK Bhayangkara 2011 Audit manajemen
Peraturan Menteri pendidikan Nasional N012 tahun 2009

Sugiyono 2011 Metode Penelitian Pendidikan

Sugiyono 2016 Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi

Willy Susilo 2002. Audit SDM