

AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL HIDAYAH TANAH MERAH

Hasnidar ¹, Umi Kulsum ², Malinda Kharista ³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : hasnidar1485@gmail.com

Keywords :

*Management audit,
Human resource
function, Effectiveness*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the level of effectiveness of the management audit of the human resources function at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah. The Audited human resource activities include: human resource planning, recruitment, selection, training and development, and performance appraisal.

This research uses a qualitative descriptive analysis method. The data collection technique consists of documents related to the research variables and interviews. The analytical tool used in the research is the audit working paper from Bayangkara and the percentage score calculation formula from Dean J. Champion.

The results showed that the management audit of the human resources function at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah has been running in an effective manner. function at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah has run very effectively. Human resource activities consisting of human resource planning, recruitment, selection, training and development, and performance appraisal have run in accordance with established procedures. Performance has been running in accordance with predetermined procedures. The results of the calculation of the level of effectiveness reached 95%, the amount was categorized as very effective.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat mendorong globalisasi yang tak terhindarkan, termasuk di Indonesia. Globalisasi mempengaruhi berbagai sektor seperti ekonomi, budaya, politik, sosial, dan pendidikan. Pada zaman ini, persaingan bisnis semakin ketat, terutama dalam memperkuat ekonomi negara. Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Supaya dapat bersaing dan masuk dalam jajaran negara ekonomi terkuat di dunia tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu kewajiban yang harus mendapat perhatian khusus.

Audit manajemen menjadi instrumen yang penting dalam mengevaluasi manajemen sumber daya manusia. Audit manajemen menurut Bayangkara (2022:2) adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi pada perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Menurut Saihudin (2018:148) audit sumber daya manusia adalah mengevaluasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia yang dilakukan dalam suatu organisasi.

Melalui program kerja audit sumber daya manusia, audit manajemen dapat mengidentifikasi apakah kebijakan yang diterapkan oleh fungsi sumber daya manusia telah sejalan dengan tujuan strategis organisasi.

Menurut Bayangkara (2022:116-139) program kerja audit SDM terdiri dari:

1. Audit atas Perolehan Sumber Daya Manusia
 - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tentang kebutuhan dan ketersediaan SDM untuk menyelesaikan berbagai bidang tugas dan tanggung jawab yang harus dikelola perusahaan dalam mencapai tujuannya.
 - b. Rekrutmen
Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.
 - c. Seleksi
Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang.
2. Audit atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia
 - a. Pelatihan dan Pengembangan
Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Pelatihan menekankan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya saat ini, sedangkan pengembangan SDM lebih menekankan pada peningkatan kinerja SDM di masa yang akan datang.
 - b. Penilaian Kinerja
Penilaian kerja adalah menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar (ukuran) keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat mencerminkan sebagian dari kinerja perusahaan.

Fungsi sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang penting dalam organisasi. Peran audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia memberikan landasan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam program sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan efisiensi proses dalam operasinya dan efektivitas pencapaian tujuan. Menurut Bayangkara (2022:14) efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses audit didukung oleh kertas kerja audit yang berfungsi sebagai dokumentasi atas langkah-langkah audit dan temuan penting sebagai dasar evaluasi dan rekomendasi. Kertas kerja audit menurut Bayangkara (2022:43) merupakan catatan-catatan yang dibuat dan data-data yang dikumpulkan auditor secara sistematis pada saat melaksanakan tugas audit.

Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya membutuhkan pendidikan bermutu. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembentukan karakter dan kualitas sumber daya manusia. Sebagai ujung tombak dari pendidikan, pendidik dan tenaga pendidik memegang peran penting dalam dunia pendidikan. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus diperhatikan kualitas kesejahteraannya agar dapat bekerja dengan baik.

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah dalam pelaksanaannya tentu tidak lepas dari peranan sumber daya manusia, mulai dari pendidik hingga tenaga kependidikan. Sumber daya manusia yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah adalah 11 orang. Terdiri dari 9 tenaga pendidik dan 2 tenaga kependidikan. Tenaga pendidik pada madrasah memiliki peran tambahan selain tanggung jawab utama mereka seperti menjadi bendahara dan operator madrasah. Tenaga pendidik merangkap sebagai operator Data Pokok Pendidikan (DAPODIK), operator Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan Bantuan Operasional Sekolah Daerah (BOSDA). Bertambahnya tugas tersebut sering kali menyebabkan tidak cukup dikerjakan di madrasah saja. Tenaga pendidik masih harus lembur di rumah ketika dikejar *deadline*. Terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang menyebabkan adanya peran tambahan dengan mengerjakan berbagai tugas-tugas administrasi yang menyita waktu, kondisi tersebut dapat menjadi hambatan dalam menjalankan kegiatan pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi terhadap program-program pada fungsi sumber daya manusia di madrasah, dengan demikian akan teridentifikasi di mana letak kelemahan pada program di lembaga pendidikan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah dilangsungkan secara efektif?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat efektivitas audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pikir dan uraian dasar teori maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah: Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah dilangsungkan secara efektif.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan dengan cara menggabungkan, menganalisis dan menjelaskan data non numerik (kualitatif) yang bersifat naratif, kemudian membandingkannya dengan teori yang relevan untuk mendapatkan kepastian hasil yang konkret yang akan diangkat sebagai kesimpulan dan saran.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah metode penelitian yang mendapatkan data informasi dengan menggunakan fasilitas yang ada di madrasah, seperti berkas, catatan atau dokumen yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
 Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data secara langsung dari sumber di lokasi yang bersangkutan dengan wawancara. Wawancara (*Interview*) adalah metode penelitian yang mendapatkan informasi dengan berkomunikasi langsung dengan narasumber. Peneliti sebagai pewawancara dan kepala madrasah sebagai narasumber.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kertas Kerja Audit (KKA)
 Kertas kerja audit menurut Bayangkara berupa kuesioner yang berisikan serangkaian pertanyaan mengenai program atau aktivitas yang diaudit, informasi yang diperoleh dan kesimpulan hasil audit.
2. Rumus Dean J. Champion
 Perhitungan untuk mengetahui persentase skor dari hasil kertas kerja audit dalam penelitian ini menggunakan rumus Dean J. Champion dalam jurnal Chairany (2019:5), yaitu dengan menjumlahkan jawaban “YA/TIDAK” kemudian dibandingkan dengan jumlah pertanyaan dengan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Dean J. Champion} = \frac{\sum \text{Jumlah Jawaban YA}}{\sum \text{Jumlah Pertanyaan}} \times 100\%$$

Tingkat efektivitas program diuraikan berdasarkan klasifikasi kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Kriteria

Presentase	Kriteria
0%-25%	Dikategorikan Tidak Efektif
26%-50%	Dikategorikan Kurang Efektif
51%-75%	Dikategorikan Efektif
76%-100%	Dikategorikan Sangat Efektif

Sumber: Chairany, 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah hasil audit atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah:

1. Hasil Program Audit – Perencanaan SDM

Hasil perhitungan ceklis audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus Dean J. Champion} &= \frac{12}{12} \times 100\% \\ &= 1 \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tingkat efektivitas program perencanaan SDM pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah adalah sebesar 100%. Jumlah tersebut masuk dalam persentase 76% sampai dengan 100% yang dikategorikan sangat efektif.

2. Hasil Program Audit – Rekrutmen

Hasil perhitungan ceklis audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program rekrutmen adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rumus Dean J. Champion} &= \frac{5}{5} \times 100\% \\ &= 1 \times 100\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tingkat efektivitas program rekrutmen pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah adalah sebesar 100%. Jumlah tersebut masuk dalam persentase 76% sampai dengan 100% yang dikategorikan sangat efektif.

3. Hasil Program Audit – Seleksi

Hasil perhitungan ceklis audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program seleksi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rumus Dean J. Champion} &= \frac{6}{6} \times 100\% \\ &= 1 \times 100\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tingkat efektivitas program seleksi pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah adalah sebesar 100%. Jumlah tersebut masuk dalam persentase 76% sampai dengan 100% yang dikategorikan sangat efektif.

4. Hasil Program Audit – Pelatihan dan Pengembangan

Hasil perhitungan ceklis audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rumus Dean J. Champion} &= \frac{8}{8} \times 100\% \\ &= 1 \times 100\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tingkat efektivitas program pelatihan dan pengembangan pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah adalah sebesar 100%. Jumlah tersebut masuk dalam persentase 76%-100% yang dikategorikan sangat efektif.

5. Hasil Program Audit – Penilaian Kinerja

Hasil perhitungan ceklis audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus Dean J. Champion} &= \frac{5}{7} \times 100\% \\ &= 0,71 \times 100\% \\ &= 71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tingkat efektivitas program penilaian kinerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah adalah sebesar 71%. Jumlah tersebut masuk dalam persentase 51% sampai dengan 75% yang dikategorikan efektif.

6. Hasil Audit Keseluruhan Program

Perhitungan hasil audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus Dean J. Champion} &= \frac{36}{38} \times 100\% \\ &= 0,95 \times 100\% \\ &= 95\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tingkat efektivitas audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah secara keseluruhan adalah sebesar 95%. Jumlah tersebut masuk dalam persentase 76% sampai dengan 100% yang dikategorikan sangat efektif. Maka, hipotesis dalam penelitian ditolak karena tingkat efektivitas mencapai 95%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, adapun pembahasan temuan-temuan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah berjalan sangat efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi pencapaian tujuan madrasah menyebabkan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan yang tersedia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah.

2. Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah berjalan sangat efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Program rekrutmen menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan madrasah. Proses rekrutmen dilakukan secara bertahap dengan seleksi berkas administrasi dan tes wawancara. Rekrutmen yang dilakukan madrasah adalah memilih calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai atau yang paling mendekati dengan posisi yang dibutuhkan melalui seleksi berkas administrasi dan tes wawancara.

3. Seleksi

Pelaksanaan seleksi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah berjalan sangat efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Seleksi yang dilakukan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pelamar tanpa adanya diskriminasi. Proses seleksi pada madrasah dilaksanakan secara bertahap yaitu seleksi berkas administrasi dan tes wawancara. Serangkaian proses tersebut mampu memperoleh informasi tentang latar belakang dari peserta pelamar yang dapat membantu proses seleksi untuk mengisi posisi pekerjaan yang tepat, sesuai dengan kebutuhan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah berjalan sangat efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pelatihan tenaga pendidik pada Madrasah ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan melalui penilaian kinerja dan survei kebutuhan pelatihan yang sesuai antara pekerjaan dengan topik pelatihan. Pelatihan yang diikuti tenaga pendidik pada umumnya diselenggarakan oleh Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Tenaga pendidik yang mengikuti pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai bidang masing-masing. Hal itu terlihat dari peningkatan efektivitas dalam proses pembelajaran, kreativitas dalam metode pengajaran, serta meningkatnya interaksi positif antara tenaga pendidik dan siswa yang berimbas pada hasil belajar yang lebih baik.

5. Penilaian Kinerja

Program penilaian kinerja sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah secara garis besar telah berjalan secara efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Madrasah memiliki program penilaian kinerja yang disebut dengan supervisi guru. Penilaian kinerja dilakukan sekali dalam setiap semester. Standar penilaian berdasarkan aturan Kementerian Agama di bawah bidang pendidikan madrasah yang menekankan pada kinerja yang meliputi penguasaan materi, kelengkapan perangkat pembelajaran (RPP, silabus, dan penilaian hasil belajar), komunikasi dengan peserta didik, teman sejawat dan orang tua. Namun, terdapat kelemahan yang ditemukan pada penilaian kinerja yaitu hasil akhir penilaian kinerja tidak disampaikan kepada tenaga pendidik sebagai umpan balik.

Berdasarkan analisis terhadap audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah dengan kertas kerja audit menunjukkan bahwa lima program atau aktivitas sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja telah berjalan sangat efektif. Berdasarkan hasil perhitungan, tingkat efektivitas mencapai 95%. Jumlah tersebut masuk dalam presentasi 76% sampai dengan 100% yang dikategorikan sangat efektif. Maka, hipotesis dalam penelitian ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program perolehan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah telah berjalan

sangat efektif. Hasil audit menunjukkan bahwa lima fungsi program atau aktivitas sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja telah berjalan sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan analisis dalam penelitian, berikut beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, yaitu:

1. Bagi Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah
Madrasah Ibtidaiyah Nurul Hidayah Tanah Merah dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya agar tetap mematuhi dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Agar kualitas manajemen dan pendidikan yang diberikan tetap terjaga. serta menyampaikan hasil akhir dari penilaian kinerja agar tenaga pendidik dapat mengevaluasi hal-hal apa yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan objek dan variabel penelitian dengan melibatkan perusahaan atau institusi lain di berbagai sektor untuk mendapatkan hasil yang komprehensif.

REFERENCES

- Bayangkara. (2022). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Chairany, M. (2021). *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Pada PT Alisha Karunia Perdana (Studi Empiris Pada PT Alisha Karunia Perdana)*.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Soelistya, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.