AUDIT MANAJEMEN DALAM MENILAI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI PERGURUAN TINGGI

Dwi Kumalasari
Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
Email: dwikumalas27@gmail.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menciptakan tenaga kerja yang baik dan maksimal. Sumber daya manusia yang bisa dikatakan baik dan maksimal ketika tenaga kerjanya berkualitas. Audit manajemen diperlukan guna menilai kinerja pegawai. Dengan adanya audit manajemen sebuah organisasi atau lembaga pendidikan bisa memilah kembali pegawai yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Malang yang berada di Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kerja aparatur sipil negara (ASN) di perguruan tinggi Universitas Negeri Malang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu dengan teknik wawancara, observasi dan mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja ASN di Universitas Negeri Malang sudah baik dan hanya beberapa indikator yang perlu ditingkatkan lagi. Serta ditemukanya standar dalam pengauditan maupun pengevaluasian pegawai di Universitas Negeri Malang.

Kata kunci: audit manajemen, penilaian kinerja, aparatur sipil negara

Manajemen sumber daya manusia akan berjalan efektif dan efisien ketika seluruh anggota yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia bisa bekerja dengan baik. Manajemen audit kepegawaian perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia, karena audit kepegawaian berfungsi untuk mengawasi pengoptimalan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya manajemen audit kepegawaian sebuah organisasi bisa mengetahui kinerja pegawainya sehingga bisa mengetahui kekurangan dan kelebihannya serta langsung bisa menyelesaikannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dari planning sampai controling didalam seluruh aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif demi mencapai tujuan ornganisasi secara efektif dan efisien (Septian, 2013; Gunawan & Benty, 2017). Manajemen sumber daya manusia diperlukan pengevaluasian dalam mencapai tujuan yakni dengan audit manajemen. Dalam audit manajemen sumberdaya manusia yang perlu diperhatikan yaitu audit kepegawaian. Dengan adanya audit kepegawaian akan membantu organisasi mengevaluasi kinerja pegawai yang baik dan kurang baik.

Audit manajemen adalah suatu aktivitas pengevaluasian yang dilakukan oleh sebuah perusahaan pada sebuah fungsi tertentu (Yolanda & Prasetya, 2016). Di sebuah lembaga pendidikan juga memerlukan pengauditan kepegawaian untuk mengoptimalkan kinerja pegawai supaya bisa mencapai visi dan misi lembaga pendidikan itu sendiri. Audit manajemen berperan dalam menilai kinerja pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan. Adanya audit manajemen maka bisa diketahui cara kerja setiap pegawai. Dengan begitu akan memudahkan dalam pengevaluasian kepegawaian.

Universitas Negeri Malang merupakan sebuah lembaga pendidikan tinggi yang berada di Kota Malang. Universitas Negeri Malang memiliki visi yaitu menjadi perguruan tinggi unggul dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi. Dalam mencapai visi dan misi Universitas Negeri Malang melakukan pengoptimalan audit

kepegawaian, karena pegawai merupakan faktor penting dalam menunjang tercapainya visi dan misi Universitas Negeri Malang.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara dan terdapat data yang ada. Metode penelitian merupakan proses dari rangkaian cara mengumpulkan data dan dilanjutkan dengan melihat data dilapangan (Bungin, 2009). Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal (Burhanudin, 2013). Dalam penelitian ini mewawancari narasumber yang memang sudah ahli didalam bidangnya, sehingga dalam proses mewawancari tidak terjadi kesalahan informasi. Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui manajemen audit kepegewaian dalam menilai kinerja pegawai ASN yang ada di Universitas Negeri Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Audit kepegawaian perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari pegawai disuatu lembaga atau perusahaan. Audit sangat diperlukan oleh sebuah lembaga atau perusahaan guna mengetahui kinerja pegawainya, sehingga lembaga atau perusahaan dengan mudah menilai kinerja pegawainya dengan cara pengauditan kepegawaian.

Audit merupakan sebuah proses sistematisuntuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif (Rusdie, 2011). Audit manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah penilaian serta analisis yang bersifat komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia (Yulianti dan Khairani, 2013). Audit sumber daya manusia merupakan sebuah cara untuk memeriksa fungsi-fungsi operasional dari proses perencanaan sampai dengan penilaian kerja karyawan (Umbaran & Puji, 2016). Audit sumber daya manusia adalah keseluruhan upaya sebuah penelitian untuk memeriksa kualitas secara menyeluruh dari aktivitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan (Winoto, 2010).

Penilaian kerja pegawai negeri sipil semestinya berdasarkan dari sasaran kinerja pegawai, dengan berdasarkan pencapaian kerja yang sudah dibuat oleh pegawai itu sendiri (Putu, 2014; Kusumaningrum, dkk., 2019). Dari berbagai pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa audit kepegawaian merupakan proses penilaian dan analisis yang ditujukan untuk memperbaiki sumber daya manusia supaya lebih berkualitas. Di Universitas Negeri Malang sendiri terdapat lembaga yang bernama SPI (Sistem Pengawas Internal) merupakan perwakilan kementrian. Namun, kalau di pegawaian sendiri istilah itu bernama evaluasi.

Kinerja kepegawaian di Universitas Negeri Malang terbilang cukup baik, karena dari pihak ketua staf kepegawaian juga memiliki standar dalam menilai kinerja pegawai. Tabel 1 merupakan data kinerja kepegawaian ASN di Universitas Negeri Malang. Dari data Tabel 1 diketahui bahwa hasil kinerja ASN di Universitas Negeri Malang dalam hal ketepatan dalam mengerjakan tugas-tugasnya termasuk kategori baik, serta perilaku kerja juga termasuk dalam kategori baik. Dengan begitu hasil dari observasi ini yaitu kinerja ASN di Universitas Negeri Malang sudah mencapai standar dan bisa dikatakan baik.

Tabel 1 Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET				AK	REALISASI				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitatif / Output	Mutu	Waktu	Biaya		Kuantitatif / Output	Mutu	Waktu	Biaya		
1	Menata arsip surat dan dokumen lain sesuai dengan ketentuan prosedur agar tertib administrasi	0	300 dokumen	100	2 bulan	-	0	310 dokumen	100	2 bulan	-	279.33	93.11
2	Melayani peminjaman arsip surat dan dokumen lain sesuai dengan ketentuan	0	50 dokumen	100	2 bulan	-	0	50 dokumen	100	2 bulan	-	276.00	92.00
3	Menggandakan surat-surat kedinasan	0	500 surat	100	2 bulan	-	0	425 surat	100	2 bulan	-	261.00	87.00
4	Mendistribusikan surat-surat kedinasan	0	500 surat	100	2 bulan	-	0	446 surat	100	2 bulan	-	265.20	88.40
	II. Tugas Tambahan dan Kreativitas / Unsur Penunjang												
1	(tugas tambahan)												
	(tugas tambahan)												
2	(kreatifitas)												
	(kreatifitas)												
													90.13
Nilai Capaian SKP													**(Baik)**

SIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil yakni bahwa kinerja pegawai ASN di Universitas Negeri Malang sudah baik dan sudah memenuhi standar yang diberlakukan. Pencapaian kerja yang sesuai waktu dan sikap pegawai yang baik merupakan bukti bahwa kinerja pegawai ASN sudah baik di Universitas Negeri Malang. Dengan adanya standar yang ada memudahkan pihat pengauditan kepegawaian dalam mengaudit pegawai di Universitas Negeri Malang. Pencapaian kinerja pegawai di Universitas Negeri Malang hanya perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja pegawai ASN lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

Bungin, B. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Burhanudin, A. 2013. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Online). (https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/), diakses 2 Mei 2019.

Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan*: *Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Kusumaningrum, D. E., Sumarsoso, R. B., & Gunawan, I. 2019. Budaya Sekolah dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah dengan Pendekatan Soft System Methodology. *JAMP*: *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 90-97.

Putu, N. P. O. 2014. *Audit Sumber Daya Manusia dalam Menilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. (Online). (http://eprints.umk.ac.id/6115/3/1AuditSDM.pdf), diakses 2 Mei 2019.

Rusdie. 2011. *Audit Sumber Daya Manusia*. (Online). (http://repository.unpas.ac.id/6549/7/BAB%20II%20rusdie%20rev.pdf), diakses 2 Mei 2019.

Septian, A. W. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Online). (https://andyseptianwibisono.wordpress.com/2013/01/18/artikel-manajemen-sumber-daya-manusia/), diakses 2 Mei 2019.

Umbaran, G. D. 2016. *Audit SDM* (*Studi Kasus di PT "A" Jakarta*). (Online). (http://eprints.umk.ac.id/6115/3/1_Audit_SDM.pdf), diakses 2 Mei 2019.

Winoto, H. T. J. 2010. *Tinjauan Teoritis Atas Audit Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. (Online). (https://Artikel/9809-ID-tinjauan-teoritis-atas-audit-sumber-daya.pdf), diakses 2 Mei 2019.

Yolanda, P. S., & Prasetyo, A. 2016. *Audit Manajemen untuk Menilai Kinerja Fungsi SDM (Studi pada Fungsi Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja PT XYZ Indonesia – Medan*). (Online). (https://media.neliti.com/media/publications/87562-ID-audit-manajemen-untuk-menilai-kinerja-fu.pdf), diakses 2 Mei 2019.

Yulianti, E., & Khairani, S. 2013. *Audit Sumber Daya Manusia untuk Meningkatan Keefektifan Kinerja Karyawan pada PT Indograha Palembang*. (Online). (http://eprints.mdp.ac.id/1968/1/JURNAL%202013210001.pdf), diakses 2 Mei 2019.