

**PEMERIKSAAN OPERASIONAL ATAS FUNGSI SUMBER DAYA  
MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN)**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana Akuntansi

**Oleh:  
Ulfiah Damayanti  
2017130200**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI  
Terakreditasi oleh BAN-PT  
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2022**

**OPERATIONAL REVIEW OF HUMAN RESOURCE FUNCTION TO  
IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE  
(CASE STUDY AT SOUTH SULAWESI PROVINCIAL EDUCATION DEPARTMENT  
OFFICE)**



**UNDERGRADUATE THESIS**

*Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's  
Degree in Accounting*

**By:  
Ulfiah Damayanti  
2017130200**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN ACCOUNTING  
Accredited by National Accreditation Agency  
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2022**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Pemeriksaan Operasional Atas Fungsi Sumber Daya  
Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai  
(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi  
Sulawesi Selatan)**

Oleh:

Ulfiah Damayanti

2017130200

Bandung, 17 Januari 2022

Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Felisia, SE., AMA., M.Ak., CMA.

Pembimbing Skripsi,

Felisia, SE., AMA., M.Ak., CMA.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Ulfiah Damayanti  
Tempat, tanggal lahir : Ujung Pandang, 19 April 1999  
NPM : 2017130200  
Program studi : Akuntansi  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pemeriksaan Operasional Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk  
Meningkatkan Kinerja Pegawai  
(Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :

Felisia, SE., AMA., M.Ak., CMA.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 25 Desember 2021

Pembuat pernyataan :



( Ulfiah Damayanti )

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang penting yang harus ada dalam organisasi dan sudah dianggap sebagai aset, sehingga perlu untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi yang dimana akan tercapai jika anggota dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi tidak hanya partisipasi semata yang dibutuhkan oleh organisasi, tetapi juga kinerja yang baik dari anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan dengan baik yaitu ekonomis, efisien, dan efektif. Salah satu cara untuk mengetahui apakah fungsi sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, adalah dengan melakukan pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia.

Pemeriksaan Operasional adalah proses menganalisis operasi dan kegiatan internal perusahaan untuk mengidentifikasi area mana yang membutuhkan perbaikan. Pemeriksaan operasional yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi-Selatan ini adalah pemeriksaan operasional fungsi sumber daya manusia, yaitu penilaian atas berbagai fungsi-fungsi sumber daya manusia, dalam rangka memastikan apakah fungsi-fungsi tersebut sudah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam pencapaian tujuannya, lalu memberikan rekomendasi untuk perbaikan atas kekurangan yang ada, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ruang lingkup dari audit sumber daya manusia terdiri dari audit atas perolehan sumber daya manusia, audit pengelolaan sumber daya manusia, dan audit atas pengurangan sumber daya manusia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur dan studi lapangan, studi literatur dilakukan dengan mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, dan studi lapangan dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Objek penelitian ini adalah Fungsi Sumber Daya Manusia dan Unit penelitian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan sebuah unsur pemerintahan dibidang pendidikan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur, bupati, dan walikota melalui sekretaris daerah mengenai pendidikan yang ada di Sulawesi-Selatan.

Dari pemeriksaan yang telah dilakukan, ditemukan 20 kelemahan pada fungsi sumber daya manusia yang kemudian dikelompokkan menjadi 5 kelompok temuan yaitu antara lain penerapan peraturan terkait absensi dan kehadiran pegawai masih terlalu longgar; belum ada *job description* yang tertulis untuk masing-masing jabatan dan SOP untuk semua kegiatan dan tugas yang ada; proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan pegawai baru tidak dilakukan oleh Disdik Sul-sel tetapi BKN; dan tidak ada peraturan yang tertulis dengan jelas dan lengkap yang diberikan kepada pegawai. Kemudian 5 kelompok temuan tersebut dikembangkan menggunakan 5 atribut sehingga dapat diketahui penyebab dan diberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh Disdik Sul-sel untuk perbaikan yang diharapkan dapat memberi peningkatan terhadap kinerja pegawainya. Adapun saran atau rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini yang pertama Disdik Sul-sel harus memperketat pengawasan dan perizinan untuk pegawai yang keluar masuk di jam kerja; membuat *job description* yang lengkap dan detail dan SOP untuk seluruh kegiatan yang ada di Disdik Sul-sel; membuat buku peraturan yang diberikan kepada seluruh pegawai yang ada; dan membuat kotak saran yang dapat menampung saran-saran dari pegawai.

Kata Kunci : Audit Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Pemeriksaan Operasional, Sumber Daya Manusia,.

## **ABSTRACT**

*Human Resources (HR) is an important thing that must exist in the organization and is considered an asset, so it is necessary to maintain and improve the quality of the organization's human resources. Organizations are formed to achieve organizational goals which will be achieved if members in the organization can work together to achieve organizational goals. But not only participation is needed by the organization, but also good performance from members of the organization in order to achieve the goals well, namely economically, efficiently, and effectively. One way to find out whether the human resources function has been running well is to conduct an operational check on the human resources function.*

*Operational review or operational audit is the process of analyzing a company's internal operations and activities to identify which areas need improvement. The operational examination carried out at the Education Office of the Province of South Sulawesi is an operational examination of the human resource function, namely an assessment of various human resource functions, in order to ascertain whether these functions have been running economically, efficiently, and effectively in achieving the goal, then provide recommendations for improvement of existing deficiencies, so that it is expected to improve employee performance. The scope of the human resources audit consists of an audit of human resource acquisition, an audit of human resource management, and an audit of human resource reduction.*

*The research method used in this research is descriptive method, namely by collecting primary and secondary data. Data collection techniques used are literature studies and field studies, literature studies are carried out by studying theories related to this research, and field studies are carried out by interviews, observations, questionnaires, and documentation. The object of this research is the Human Resources Function and the Research Unit of the Education Office of South Sulawesi Province which is a government in the field of education which is located under responsibility to the governor, regent, and mayor through the regional secretary regarding education in South-Sulawesi.*

*From the examination that has been carried out, it was found that 20 human resource functions were later divided into 5 groups of findings, including the application of regulations related to absenteeism and employee attendance is still too light; there is no written job description for each position and SOP for all existing activities and tasks; the process of planning, planning, and placing new employees is not carried out by the South Sulawesi Disdik but BKN; and there are no clearly and completely written regulations given to employees. Then the 5 groups of findings were developed using 5 attributes so that the causes and recommendations can be identified that can be used by the South Sulawesi Disdik for improvements that are expected to improve the performance of its employees. As for the suggestions or recommendations given in this study, the first Disdik Sulsel should tighten supervision and licensing for employees who go in and out of working hours; make complete and detailed job descriptions and SOPs for all activities in the South Sulawesi Disdik; make a rule book that is given to all existing employees; and create a suggestion box that can accommodate suggestions from employees.*

*Keywords: Employee Performance, Human Resources Audit, Human Resources, Operational Audit.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena masih diberikan berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pemeriksaan Operasional Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan)” dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Papa dan Mama yang telah memberikan dukungan doa, moral, dan material untuk segala hal dalam kehidupan penulis dari lahir hingga sekarang. Terima kasih telah bekerja keras agar peneliti bisa bersekolah dan berkuliah.
2. Ibu Felisia, SE., AMA., M.Ak., CMA. , selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dan juga sekaligus sebagai dosen pembimbing yang sangat baik telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan memberikan masukan dalam pembuatan skripsi ini selama dua semester.
3. Ibu Haryani Chandra, S.E., M.Ak. , selaku dosen wali yang telah memberikan masukan, dan membantu penulis selama proses perkuliahan di universitas.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas seluruh ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
5. Bapak Hery Sumiharto sebagai Sekretaris Disdik Sul-sel, Ibu Rabihatun sebagai Staff Subag Keuangan Disdik Sul-sel, dan juga Bapak Muh Hazairin sebagai Kepala Subag Umum, Kepegawaian, dan Hukum yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat membantu untuk kelancaran pembuatan skripsi ini.

6. Tuju(h)an (Tiara, Salsabila, Dilla, Sheril, Elvina, dan Fidya) yang telah menemani penulis selama perkuliahan offline hingga online, dalam suka maupun duka, terima kasih telah memberikan motivasi, saran, dan kebahagiaan selama perkuliahan kepada peneliti.
7. Virna, Farah, dan Khansa yang telah menemani penulis dari awal perkuliahan dan selalu mengingatkan penulis untuk tetap beribadah.
8. NCA (Athirah, Kezia, Isty, Widya, Ratna, Liza, dan Alya) terima kasih telah menemani penulis jika sedang libur kuliah di Makassar, dan menyemangati penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Resky, Multazam, dan Athul yang telah menyemangati penulis, dan juga mengingatkan penulis untuk selalu beribadah. *I'm so grateful to met u guys.*
10. Kakak Tami, dan Teh Rani yang telah merawat penulis selama tinggal di Bandung, dan selalu menghibur penulis jika sedang sedih.
11. Akhyarul amal yang selalu mendoakan, menyemangati, dan memberi saran kepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Terima kasih telah menjadi *support system* yang paling baik.
12. Mama' Ina sebagai nenek penulis yang telah memberikan semangat, doa, dan selalu menyisihkan uang untuk penulis semasa beliau masih hidup.
13. Bubu, dan Mami sebagai orang tua kedua penulis yang selalu menghibur penulis dan memberikan masukan yang berguna dari kecil hingga sekarang.
14. Anabuls (Tahu, Babon, Bule, Puding, Miaw, Ucil, Grey, dll) yang selalu menghibur penulis dengan tingkah lakunya.
15. Higar Squad sebagai teman *gym* penulis yang selalu memberi *support* kepada penulis.
16. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, yang secara langsung dan tidak langsung telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.



Sebagai penutup, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak, terutama untuk Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi-Selatan. Penulis menyadari jika masih skripsi ini masih memiliki kekurangan dan tidak sempurna. Oleh karena itu, peneliti memohon maaf dan menerima dengan sangat terbuka jika ada kritik dan saran untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk para pembaca.

Makassar, 17 Januari 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ulfiah Damayanti', written in a cursive style.

Ulfiah Damayanti

## DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	2
1.3.Tujuan Penelitian .....	3
1.4.Kegunaan Penelitian.....	3
1.5.Kerangka Pemikiran.....	4
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1.Pemeriksaan.....	8
2.1.1. Pengertian Pemeriksaan .....	8
2.1.2. Jenis-Jenis Pemeriksaan .....	8
2.2.Pemeriksaan Operasional.....	9
2.2.1. Pengertian Pemeriksaan Operasional .....	10
2.2.2. Tujuan Pemeriksaan Operasional.....	10
2.2.3. Manfaat Pemeriksaan Operasional.....	11
2.2.4. Tahapan Pemeriksaan Operasional .....	12
2.2.5. Efektivitas, Efisiensi, dan Ekonomis .....	14
2.3.Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.3.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15

2.3.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.4. Audit Sumber Daya Manusia .....	18
2.4.1. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia .....	18
2.4.2. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia .....	19
2.4.3. Tahapan Audit Sumber Daya Manusia .....	19
2.4.4. Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia .....	22
2.5. <i>Job Description</i> .....	23
2.6. Pengendalian Internal .....	23
2.7. Kinerja Pegawai .....	25
2.7.1. Indikator Kinerja .....	25
2.8. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan .....	26
2.9. Pemeriksaan Operasional atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	27
<b>BAB 3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1. Metode Penelitian .....	30
3.1.1. Sumber Data .....	30
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.1.3. Teknik Pengolahan Data .....	32
3.1.4. Kerangka Penelitian .....	33
3.2. Objek Penelitian .....	33
3.2.1. Unit Penelitian .....	34
3.2.1. Visi .....	34
3.2.2. Misi .....	34
3.2.3. Ruang Lingkup Perusahaan .....	35
3.2.4. Struktur Organisasi .....	36
3.2.5. Deskripsi Pekerjaan .....	37
3.2.6. Gambaran Umum Aktivitas Kantor Disdik Sul-sel .....	41
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>

4.1. <i>Planning</i> (Perencanaan) .....	44
4.1.1. Hasil Wawancara dengan Sekertaris Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.....	45
4.1.2. Hasil Observasi di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan .....	46
4.1.3. Analisis Risiko .....	47
4.1.4. Penentuan Critical Area atau Critical Problem .....	61
4.2. <i>Work Program</i> (Program Kerja).....	61
4.3. <i>Field Work</i> .....	71
4.3.1. Hasil Observasi di Kantor Disdik Sul-sel. ....	71
4.3.2. Hasil Wawancara dengan Sekretaris dan Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum. ....	74
4.3.3. Hasil Kuesioner yang Dibagikan kepada Pegawai Disdik Sul-sel.....	80
4.3.4. Hasil Dokumentasi. ....	93
4.4. Development of Review Finding and Recommendations .....	98
4.4.1. Penerapan peraturan terkait absensi dan kehadiran pegawai masih terlalu longgar.....	101
4.4.2. Belum ada <i>job description</i> yang tertulis untuk masing-masing jabatan dan SOP untuk semua kegiatan dan tugas yang ada.....	104
4.4.3. Proses perencanaan, perekrutan, dan penempatan pegawai baru tidak dilakukan oleh Disdik Sul-sel tetapi BKN.....	106
4.4.5. Tidak ada peraturan yang tertulis dengan jelas dan lengkap yang diberikan kepada pegawai. ....	108
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....	113
5.1. Kesimpulan.....	113
5.2. Saran .....	115
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## RIWAYAT HIDUP PENELITI

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4. 1. Analisis Risiko .....	54
Tabel 4.2. Tabel Program Kerja .....	63
Tabel 4.3. Hasil Kuesioner Mengenai Deskripsi Pekerjaan .....	82
Tabel 4.4. Mengenai Program Pelatihan .....	83
Tabel 4.5. Mengenai Pemberian Pelayanan Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum Kepada Pegawai Disdik Sul-sel. ....	84
Tabel 4.6. Mengenai Lembur .....	85
Tabel 4.7. Mengenai SOP .....	86
Tabel 4.8. Mengenai Penilaian Kinerja Pegawai.....	89
Tabel 4.9. Mengenai Cuti.....	91

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Teori .....	29
Gambar 3.1. Kerangka Penelitian .....	33
Gambar 3.2. Struktur Organisasi .....	36
Gambar 4.1. Kuesioner Mengenai Kesesuaian Bidang dengan Keahlian. ....	80
Gambar 4.2. Mengenai Jumlah Pegawai.....	82
Gambar 4.3. Mengenai Pendapat Pegawai atas Kinerja Subag Umum, Kepegawaian, dan Hukum.....	84
Gambar 4.4. Mengenai Absensi.....	87
Gambar 4.5. Mengenai Absensi.....	87
Gambar 4.6. Mengenai Absensi.....	88
Gambar 4.7. Mengenai Absensi.....	89
Gambar 4.8. Rekapitulasi Absensi Pegawai Disdik Sul-sel .....	93
Gambar 4.9. Surat Keputusan atau SK (kiri) dan Sumpah PNS (kanan).....	94
Gambar 4.10. Daftar Pegawai Disdik Sul-sel .....	95
Gambar 4.11. Daftar Pegawai Pensiun Disdik Sul-sel .....	95
Gambar 4.12. Rekomendasi Daftar Pegawai Pensiun .....	107

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Laporan Penilaian Kinerja Disdik Sul-sel

Lampiran 2. Dokumentasi Observasi Kantor Disdik Sul-sel

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Dokumen Rencana Strategi Disdik Sul-sel

Lampiran 5. Hasil Wawancara dengan Sekretaris dan Kepala Sub Bagian Umum,  
Kepegawaian, dan Hukum pada tahap planning.

Lampiran 6. Hasil Wawancara dengan Sekretaris dan Kepala Sub Bagian Umum,  
Kepegawaian, dan Hukum pada tahap Fieldwork



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang Penelitian

Paul Preston dan Thomas Zimmerer, seperti dikutip oleh Ambarwati (2018:2) mengatakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Adapun unsur-unsur organisasi menurut Ambarwati (2018: 4-6) yaitu, *man* (orang-orang), kerja sama, tujuan bersama, peralatan, lingkungan (*environment*), dan kekayaan alam. Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting yang harus ada dalam organisasi dan sudah dianggap sebagai aset, sehingga perlu untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi yang dimana akan tercapai jika anggota dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi tidak hanya partisipasi semata yang dibutuhkan oleh organisasi, tetapi juga kinerja yang baik dari anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan dengan baik yaitu ekonomis, efisien, dan efektif.

Untuk memastikan apakah kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi sudah baik, diperlukan fungsi sumber daya manusia yang baik juga. Yaitu mulai dari merekrut anggota sesuai dengan klasifikasi yang organisasi butuhkan, mengelola SDM dengan baik, dan pemutusan hubungan kerja atau yang biasa dikenal dengan PHK yang dapat dilakukan jika dibutuhkan seperti adanya karyawan atau pegawai yang meninggal dunia, kontrak berakhir, dan kondisi lain yang memungkinkan terjadinya PHK. Jika fungsi SDM dalam organisasi sudah berjalan dengan baik, maka kinerja SDM juga diharapkan akan menjadi baik bahkan bisa meningkat, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif, efisien, dan ekonomis.

Audit manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk memastikan apakah fungsi SDM dalam organisasi telah berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Audit manajemen menurut Bayangkara (2015:2)

adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan evaluasi terhadap berbagai aktivitas yang menyangkut fungsi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Penelitian ini menggunakan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi-selatan (Disdik Sul-sel) sebagai unit penelitian. Disdik Sul-sel merupakan unsur pemerintahan dalam bidang pendidikan yang dipimpin oleh kepala dinas, dimana kepala dinas berada di bawah dan bertanggungjawab kepada gubernur atau bupati atau walikota. Berdasarkan Permendikbud Tahun 2016 Nomor 047, organisasi perangkat daerah memiliki tugas untuk membantu gubernur atau bupati atau walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Disdik Sul-sel memiliki visi dan misi, yang diwujudkan melalui beberapa program kerja yang mendukung. Program kerja ini dapat dikatakan sebagai *output* yang dihasilkan oleh kantor Disdik Sul-sel, sehingga diharapkan program kerja tersebut dapat berjalan dengan baik yaitu efektif, efisien, dan ekonomis. Faktor utama yang dapat mempengaruhi program kerja dapat berjalan dengan baik adalah SDM yang dimiliki oleh Disdik Sul-sel. Kantor seperti Disdik Sul-sel tidak mengandalkan mesin untuk menghasilkan *output*-nya tetapi mengandalkan SDM yang dimiliki yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Disdik Sul-sel. Sehingga dirasa baik jika dapat dilakukan pemeriksaan operasional atas fungsi SDM atau Audit Manajemen SDM terhadap kantor Disdik Sul-sel untuk menilai fungsi SDM yang ada, dan memberikan saran perbaikan jika diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga Disdik Sul-sel dapat mencapai visi dan misinya dengan berjalan lancar tanpa hambatan.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang penelitian, maka dapat ditentukan rumusan masalah yang ada :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang ada pada kantor Disdik Sul-sel?
2. Apa faktor yang menyebabkan aktivitas terkait fungsi sumber daya manusia pada kantor Disdik Sul-sel tidak berjalan dengan efektif dan efisien?

3. Bagaimana peran pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Disdik Sul-sel?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Mengevaluasi pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang ada pada kantor Disdik Sul-sel.
2. Mengetahui faktor yang menyebabkan aktivitas terkait fungsi sumber daya manusia pada kantor Disdik Sul-sel yang belum berjalan dengan efektif dan efisien.
3. Mengetahui peran pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Disdik Sul-sel.

### **1.4.Kegunaan Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan untuk berbagai pihak di masa yang akan datang, antara lain :

1. Bagi instansi terkait  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi terkait fungsi sumber daya manusia yang ada pada kantor Disdik Sul-sel, sehingga dapat melakukan perbaikan jika diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Bagi pembaca  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia, dan juga diharapkan untuk menjadi referensi untuk penelitian yang sejenis bagi pembaca.

### **1.5.Kerangka Pemikiran**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai,tujuan ini dikenal sebagai tujuan organisasi. Menurut Ambarwati (2018:6-8) setiap individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama berkumpul menciptakan sebuah wadah atau badan dimana mereka saling berusaha untuk mewujudkan tujuan yang sama tersebut dimana tujuan yang sama itu adalah tujuan dari sebuah organisasi, dimana tujuan ini dicerminkan oleh sasaran yang harus dilakukan baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang.

Ambarwati (2018:6-8) mengatakan tujuan organisasi ini memiliki pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik untuk perekrutan anggota dan pencapaian apa yang akan atau ingin dilakukan dalam proses berjalannya organisasi tersebut, dan juga tujuan ini sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri ataupun untuk mencari anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota. Tujuan organisasi sangat penting dan harus disosialisasikan pada semua anggota lama ataupun baru. Dalam penetapan tujuan organisasi dibutuhkan tahapan atau perencanaan yang matang sehingga dapat tersusun dengan jelas dan berfungsi dengan baik terutama dalam mengikat anggotanya karena tindakan dan perbuatan yang dilakukan oleh anggota harus sesuai dengan tujuan organisasi. Seperti yang dikutip dari [www.ppid.sulselprov.go.id](http://www.ppid.sulselprov.go.id) yang diakses pada 24 juni 2021 tujuan dari kantor Disdik Sul-sel dapat dilihat dari visinya yaitu terwujudnya layanan pendidikan khusus dan pendidikan layanan khusus yang bermutu dan terjangkau untuk anak usia sekolah.

Tujuan organisasi dapat tertuang dalam visi dan misi yang ada pada organisasi. Organisasi melakukan kegiatan operasional untuk mencapai visi dan misinya, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan audit manajemen atau pemeriksaan operasional untuk memastikan apakah kegiatan operasional telah berjalan dengan efektif, efisien, dan ekonomis dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bayangkara (2015:2-5) pemeriksaan operasional atau audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Tujuan dari audit manajemen adalah untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada

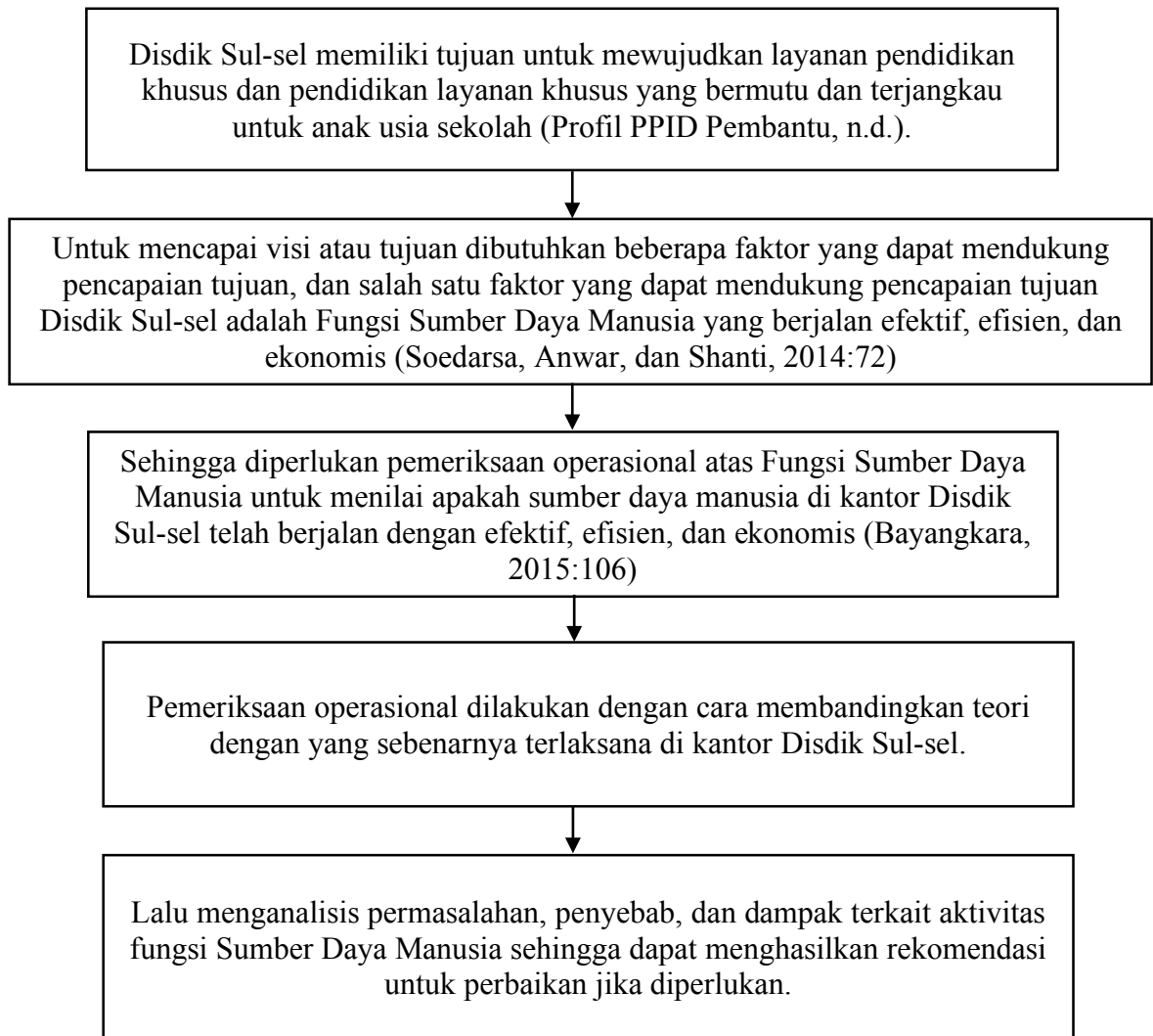
perusahaan tersebut. Disdik Sul-Sel memiliki visi yaitu terwujudnya layanan dan pendidikan khusus yang bermutu dan terjangkau untuk anak usia sekolah .

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat penting untuk organisasi memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif sesuai dengan tujuan organisasi, mengolah sumber daya dengan efisien, dan ekonomis untuk pencapaian tujuan organisasi, seperti yang dikatakan oleh Soedarsa, Anwar, dan Shanti (2014:72) sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik tentu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang memadai, dimana manajemen sumber daya manusia ini dilakukan oleh bagian sumber daya manusia atau fungsi sumber daya manusia dalam organisasi. Fungsi sumber daya manusia memiliki peran dan tanggung jawab atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, mulai dari *recruitment* hingga pemutusan kerja jika dibutuhkan seperti adanya permohonan pemutusan kerja dari karyawan atau pegawai sendiri, karyawan atau pegawai memasuki usia pensiun, hingga karyawan meninggal dunia, sehingga perlu dilakukan pemeriksaan fungsi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk memastikan manajemen sumber daya manusia telah berjalan dengan baik. Kantor Disdik Sul-sel memiliki sub bagian atau divisi yang menjalankan fungsi sumber daya manusia yaitu sub bagian umum, kepegawaian, dan hukum.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi kantor Disdik Sul-sel, karena sumber daya yang paling sering digunakan adalah sumber daya manusia, walaupun terkadang kantor Disdik Sul-sel masih menggunakan beberapa barang elektronik seperti komputer, mesin printer, dan beberapa barang elektronik lainnya, tetapi barang elektronik tersebut tetap hanya bisa dioperasikan dengan bantuan sumber daya manusia-nya dan tidak dapat bekerja sendiri seperti beberapa mesin produksi di perusahaan manufaktur. Sehingga sumber daya manusia ini menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam kantor Disdik Sul-sel. Selain itu program-program kerja yang dimiliki Disdik Sul-sel tidak akan berjalan jika tidak memiliki pegawai yang melaksanakannya. Pada umumnya, kunci keberhasilan sebuah organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia-nya, sehingga Disdik Sul-sel diharapkan memiliki pegawai yang berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya

manusia yang berkualitas dibutuhkan manajemen sumber daya manusia oleh fungsi sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu, diperlukan pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia pada kantor Disdik Sul-sel untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia yang ada di kantor Disdik Sul-sel telah berjalan dengan efektif, efisien, dan ekonomis. Menurut Bayangkara (2015:106) Pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia atau audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Gambar kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1.1.

**Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran**



Sumber : Diolah dari berbagai sumber.

