BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

A. Audit Internal

1. Pengertian Audit Internal

Dalam suatu organisasi pada era globalisasi ini disadari bahwa peranan internal auditor merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk membantu manajemen dalam menerapkan dan melakukan pengendalian serta menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Suatu perusahaan perlu melakukan internal audit sebab tanpa disadari sering terjadi penyimpangan dan ketidakwajaran pada saat melakukan proses kegiatan operasional, baik dan segi finansial maupun operasional.

Auditor internal bertugas memberikan jaminan bahwa pengendalian internal yang dijalankan perusahaan telah cukup memadai untuk memperkecil terjadinya risiko, dan menjamin bahwa kegiatan operasional perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien, serta memastikan bahwa sasaran dan tujuan perusahaan telah tercapai. Aktivitas audit internal yang dijalankan secara efeklif akan menjadi sesuatu yang sangat berharga di mata manajemen. Objektivitas, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang auditor internal yang kompeten akan secara signifikan memberi nilai tambah bagi pengendalian internal perusahaan.

Audit internal merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh MAN sebagai bentuk refleksi evaluasi diri yang dilakukan oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

institusi itu sendiri. Audit mutu internal ini dimaksudkan untuk meninjau tingkat kesesuaian dan efektifitas penerapan SMM yang telah ditetapkan dan menjadi dasar arah strategi dan sasaran mutu MAN yang ingin dicapai dan tertuang dalam manual mutu. Kepala madrasah hendaknya memastikan penetapan proses audit internal berjalan dengan efektif dan efisien untuk mengakses kekuatan dan kelemahan SMM. Proses audit mutu internal berfungsi sebagai alat manajemen untuk asesmen mandiri terhadap semua proses atau kegiatan yang telah diselenggarakan oleh MAN dan ditunjuk dalam SMM. Proses audit internal dengan menyediakan perangkat untuk memperoleh bukti objektif bahwa persyaratan klausul-klausul ISO 9001:2008 yang ada telah dipenuhi.

Audit internal ini, merupakan hal yang penting dan wajib dilakukan bagi MAN yang mengimplementasikan SMM ISO 9001:2008, untuk memastikan dilakukannya tindakan perbaikan sesuai hasil temuan audit internal yang telah dilakukan. Tanggapan kepala madrasah terhadap hasil temuan ini diujudkan dalam bentuk rapat tinjauan manajemen. Disinilah semua hasil temuan audit mutu internal akan ditanggapi dan ditindaklanjuti. Hasil temuan dari audit internal dan upaya tindak lanjut yang telah diputuskan dalam rapat tinjauan manajemen ini dituangkan dalam sebuah dokumen yang disebut rencana manajemen mutu.

Audit internal diawali dengan perencanaan Audit Mutu Internal, yang disusun oleh tim audit internal secara fleksibel, perencanaan yang fleksibel dimaksudkan agar memungkinkan perubahan penekanan berdasarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

temuan dan bukti objektif selama audit. Masukan yang relevan dari bidang yang diaudit, dan dari pihak lain yang berkepentingan, nantinya akan dipertimbangkan dalam pengembangan rencana audit mutu internal. Pelaporan audit mutu internal mencakup bukti kinerja yang sangat berguna untuk memberikan peluang pengakuan oleh *auditee* dan memotivasi personil MAN.

Adapun pengertian audit internal adalah kegiatan asuransi dan konsultasi yang independen dan obyektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses governance.

Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.

Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa audit internal adalah :

a. Suatu aktivitas yang independen dan efektif.
b. Aktivitas konsultasi, pemberi jaminan, dan keyakinan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Dirancang untuk memberikan nilai tambah serta meningkatkan kegiatan operasi perusahaan.
d. Membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.
e. Memberikan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan manajemen risiko, pengendalian, serta proses pengaturan dan pengelolaan organisasi.

2. Fungsi Audit Internal

Pentingnya pengendalian intern bagi auditor internal adalah untuk mengatasi kondisi atau situasi dimana auditor tersebut kurang memahaminya. Karena dalam hal ini auditor dihadapkan pada disiplin dan teknik di luar pengetahuan yang dikuasainya. Fungsi dari tujuan audit internal diatur menurut kebijakan-kebijakan manajemen dan direksi. Auditor internal berfungsi sebagai alat bantu manajemen dalam mengendalikan perusahaan, sedangkan dalam struktur organisasi auditor internal lebih merupakan fungsi staf (fungsi penasehat) dan pada fungsi garis yang berkedudukan langsung dibawah direksi, sehingga auditor internal tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pejabat lain didalam organisasi di luar bawahannya sendiri.

"Pengendalian dalam hal ini dapat berbentuk prosedur, peraturan, dan instruksi yang didesain untuk memastikan bahwa tujuan sistem operasi akan dapat dicapai serta efektif dan efisien. Pengendalian meningkatkan probabilitas bahwa harapan-harapan manajemen dapat dicapai. Satu hal yang dapat dilakukan oleh auditor adalah melakukan penilaian awal atas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem pengendalian (*test of control*). Ini merupakan kunci utama bagi auditor dalam memahami sistem operasi secara teknis berada diluar bidang atau pengetahuan yang dikuasainya".

"Adalah sebagai departemen, bagian, divisi, satuan, tim konsultan atau pihak lain yang memberikan jasa asuransi dan jasa konsultasi secara objektif dan independen, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi".

Penanggungjawab fungsi audit internal (PFAI) dijelaskan pada sebagai berikut:

"Pimpinan tertinggi dalam organisasi audit internal seperti Direktur Audit Internal, Kepala Satuan Pemeriksa Intern, Kepala Satuan Kerja Audit Internal, Chief Auditor, atau orang yang memimpin kegiatan audit internal. Dalam hal kegiatan audit internal dilakukan oleh pihak eksternal baik sebagian atau keseluruhan, penanggungjawab fungsi audit internal bertanggungjawab untuk mensupervisi kegiatan tersebut dan melaporkan hasilnya kepada pimpinan organisasi".

Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut adalah memberikan nilai tambah bagi organisasi. Hal ini dijelaskan lebih yaitu sebagai berikut.:

a. Perencanaan, penanggungjawab fungsi audit internal harus menyusun perencanaan yang berbasis risiko (*risk based plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan audit internal, konsisten dengan tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Komunikasi dan persetujuan, penanggungjawab fungsi audit internal harus mengkomunikasikan rencana kegiatan audit, dan kebutuhan sumber daya kepada Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi untuk mendapat persetujuan serta mengkomunikasikan dampak yang mungkin timbul karena adanya keterbatasan sumberdaya.

c. Pengelolaan sumberdaya, penanggungjawab fungsi audit internal harus memastikan bahwa sumberdaya fungsi audit internal sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif untuk mencapai rencana-rencana yang telah disetujui.

d. Kebijakan dan prosedur, penanggungjawab fungsi audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur sebagai pedoman bagi pelaksanaan kegiatan fungsi audit internal.

e. Koordinasi, penanggungjawab fungsi audit internal harus berkoordinasi dengan pihak internal dan eksternal organisasi yang melakukan pekerjaan audit untuk memastikan bahwa lingkup seluruh penugasan tersebut sudah memadai dan meminimalkan duplikasi.

f. Laporan kepada pimpinan dan dewan pengawas, penanggungjawab fungsi audit internal harus menyampaikan laporan secara berkala kepada pimpinan dan dewan pengawas mengenai perbandingan rencana dan realisasi yang mencakup sasaran, wewenang, tanggungjawab, dan kinerja fungsi audit internal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Penanggungjawab fungsi audit internal harus mengelola fungsi audit internal secara efektif dan efisien untuk memastikan bahwa kegiatan fungsi tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi".

3. Unsur-unsur Audit Internal

a. Memastikan/memverifikasi (Verivication)

Menupakan suatu aktivitas penilaian dan pemeniksaan atas kebenanan data-data dan informasi yang dihasilkan dan suatu sistem informasi sehingga dapat dihasilkan laporan akuntansi yang akurat, cepat dan dapat dipercaya. Catatan yang telah diverifikasi dapat ditentukan oleh audit internal tertentu apakah terdapat kekurangan dan kekurangan dalam pencatatan untuk diajukan saran- saran perbaikan.

b. Menilai dan mengevaluasi (Evaluation)

Merupakan aktivitas secara menyeluruh atas pengendalian akuntansi keuangan dan kegiatan menyeluruh berdasarkan kriteria yang sesuai. Hal ini merupakan suatu cara untuk memperoleh kesimpulan secara menyeluruh dan kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan yang dilakukan perusahaan.

c. Merekomendasi (Recommendation)

Merupakan suatu aktivitas penilaian dan pemeriksaan terhadap ketaatan pelaksanaan dan prosedur operasi, prosedur akuntansi, kebijakan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (tindakan korektif terhadap manajemen)"

4. Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Audit internal bertujuan untuk membantu anggota organisasi dan membentuk pertanggungjawaban yang efektif, dalam hal ini audit internal memberi bantuan berupa aktivitas perencanaan, audit dan mengevaluasi informasi, mengkomunikasikan hasil aktivitas yang telah disertai tindak lanjut.

Secara umum tujuan audit internal adalah membantu manajemen menjalankan tugasnya, yaitu dengan menyediakan informasi tentang kelayakan dan keefektifan dan pengendalian intern perusahaan dan kualitas pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Dengan demikian audit internal akan melakukan analisis, penilaian dan mengajukan saran. Tujuan audit internal adalah sebagai berikut:

"Membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawab secara efektif. Untuk itu, audit internal akan melakukan analisis, penilaian dan mengajukan saran-saran. Tujuan dan pemeriksaan mencakup pula pengembangan, pengawasan, yang efektif dengan biaya yang wajar".

"Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam charter audit internal, konsisten dengan Standar Profesi Audit Internal (SPAT) dan mendapat persetujuan dan pimpinan dan dewan pengawas organisasi".

Disamping tugas pokok audit yaitu memperbaiki kinerja organisasi, audit internal juga seringkali memberikan layanan benupa pemberian saran untuk memperbaiki kinerja bagi setiap tingkatan (level) manajemen. Hal ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan ruang lingkup kegiatan internal audit perusahaan yang didefinisikan oleh The Istitute of Internal Auditors seperti yang dikutip Hiro Tugiman sebagai berikut:

"The scope of internal auditing should encompass the examination and evaluation of the adequacy anf affectiveness of organization system of internal control and the quality of performance in cartying out assigned reswnsibilities."

Ruang lingkup audit internal bahwa ruang lingkup audit internal menilai keefektifan sistem pengendalian intern serta mengevaluasi terhadap kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian intern yang dimiliki organisasi, serta kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Pemeriksaan intern harus:

a. Mereview keandalan (reliabilitas dan integritas) imformasi finansial dan operasional serta cara yang dipengaruhi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi tersebut.
b. Mereview berbagai sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, hukum, dan peraturan yang dapat berakibat penting terhadap kegiatan organisasi, serta harus menentukan apakah organisasi telah mencapai kesesuaian dengan hal- hal tersebut.
c. Mereview berbagai cara yang digunakan untuk melindungi harta dan bila dipandang perlu memverifikasi keberadaan harta-harta tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Menilai keekonomisan dan keefisienan pengguna berbagai sumber daya.

e. Mereview berbagai operasi atau program untuk menilai apakah hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan apakah kegiatan atau program tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

5. Wewenang dan Tanggungjawab Audit Internal

Mengenai wewenang dan tanggung jawab auditor internal, Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam charter audit internal, konsisten, dengan Standar Profesi audit internal dan mendapat persetujuan dan pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi.

Jadi dimaksudkan agar tujuan, kewenangan. tanggung jawab audit internal harus dinyatakan dalam dokumen tertulis secara formal. Tanggungjawab audit internal sebagai berikut:

"Audit internal bertanggung jawab untuk menyediakan data analisis dan evaluasi, member keyakinan dan rekomendasi, menginformasikan kepada manajemen satuan usaha dan dewan komisaris atau pihak lain yang setara dengan wewenang dan tanggung jawab tersebut. Audit internal mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya".

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan wewenang dan tanggung jawab auditor internal adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Memberikan keterangan-keterangan dan saran-saran kepada manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab dan cara-cara yang tidak bertentangan dengan kode etik yang berlaku.

b. Mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan dengan pihak-pihak lain dan aktivitas lainnya sehingga sasaran-sasaran audit dan organisasi dapat tercapai.

6. Kememadaian Kualifikasi Audit Internal

a. Kualifikasi Audit Internal

1) Independensi Audit Internal

Independensi audit internal adalah bahwa fungsi audit internal yang harus ditempatkan pada posisi yang memungkinkan fungsi tersebut memenuhi tanggungjawabnya. Independensi akan meningkat jika fungsi audit internal memiliki akses komunikasi yang memadai terhadap Pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi

Independensi audit internal adalah bahwa audit internal dikatakan independen apabila dapat melaksanakan tugasnya secara bebas dan objektif. Dengan kebebasannya, memungkinkan auditor internal untuk melaksanakan tugasnya dengan tidak berpihak. Independensi dan objektivitas dapat dicapai melalui status organisasi dan sikap objektif dalam melaksanakan tugasnya.

Auditor internal harus memiliki wewenang dalam mengkaji dan menilai setiap dalam bagian perusahaan sehingga dalam melaksanakan auditnya auditor internal dapat bertindak seobjektif dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seefisien mungkin dan memungkinkan audit internal membuat pertimbangan penting secara netral dana tidak menyimpang. Independensi dapat dicapai melalui suatu oganisasi dan objektivitas. Independensi menyangkut dua aspek yaitu:

a) Status organisasi

Memungkinkan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik serta mendapat dukungan dan pimpinan di tingkat atas status yang dikehendaki adalah audit internal harus bertanggung jawab pada pimpinan yang memiliki wewenang untuk menjamin jangkauan audit yang luas, perimbangan dan tindakan yang efektif atas temuan audit dan saran perbaikan.

b) Objektivitas

Audit internal dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya harus memperhatikan sikap mental dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar dapat mempertahankan sikap tersebut audit internal dibebaskan dan tanggungjawab produktivitas.

Dengan demikian melihat uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa independensi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan audit internal, dan dibutuhkan dukungan penuh dari manajer senior dan dewan. Hal ini akan membantu proses kerjasama kepada pihak yang diperiksa dan yang membutuhkan imformasi.

b. Kompetensi Audit Internal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompetensi audit internal adalah sebagai berikut:

"Penugasan. harus dilaksanakan dengan memperhatikan kecermatan dan keahlian professional.

1) Keahlian, audit internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab perorangan. Fungsi audit internal secara kolektif harus memiliki atau memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggungjawabnya.
2) Kecermatan professional, audit internal menerapkan kecermatan dan keterampilan yang layaknya dilakukan oleh seorang auditor internal yang prudent dan kompeten. Dan diterapkan dengan mempertimbangkan ruang lingkup penugasan, kompleksitas dan materialitas yang dicakup dalam penugasan; kompleksitas dan materialitas yang dicakup dalam penugasan; kecukupan dan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses governance, biaya manfaat penggunaan sumber daya dalam penugasan; penggunaan teknik-teknik audit berbantuan computer dan teknik-teknik analisis lainnya."

"keahlian professional merupakan tanggung jawab Pimpinan fungsi audit internal dan masing-masing perorangan auditor internal. Pimpinan fungsi audit internal harus menjamin bahwa auditor yang ditunjuk untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setiap penugasan, secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian dan kompetensi lainnya untuk melaksanakan penugasan secara memadai".

7. Perencanaan

Tahap perencanaan audit merupakan langkah pertama dan sekaligus merupakan tahap yang paling penting dalam proses audit untuk memutuskan:

a. Prioritas Audit, bidang apa dalam suatu perusahaan yang harus mendapat tempat pertama dalam audit intern kali ini.
b. Arah dan pendekatan audit, bagaimana audit tersebut harus dilakukan, direncanakan dan dibuatkan programnya.
c. Perencanaan alokasi sumber daya dan waktu bagi audit yang bersangkutan, misalnya berapa biaya dan tenaga audit yang dibutuhkan untuk melaksanakan audit intern tersebut.

Ada tiga tahapan dalam perencanaan audit, yaitu:

a. Tahap Survey Pendahuluan

   Bertujuan untuk mencari informasi yang bersifat umum mengenai latar belakang satuan organisasi dan kegiatan manajemen yang akan diperiksa.

b. Penentuan Anggaran untuk Sumber Daya Audit Tujuan penentuan anggaran adalah untuk menentukan batasan-batasan

   Sumber daya yang tersedia untuk melakukan audit internal. Sumber daya yang akan dialokasikan meliputi sumber daya biaya, manusia, dan waktu yang tersedia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Persiapan Perencanaan Kerja Audit

Perencanaan kerja merupakan tugas yang sulit karena tiap proyek membutuhkan penanganan tersendiri dan tidak ada pendekatan standar, namun demikian auditor harus mengembangkan sebuah rencana yang dapat mencakup minimal bidang-bidang yang utama.

8. Pelaksanaan Audit Internal

Langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam audit internal mencakup tahapan sebagai berikut:

"Langkah-langkah yang dilakukan oleh auditor intern dalam melaksanakan proses audit terdiri dari:

a. Audit plan (Perencanaan audit)

Perencanaan audit meliputi pengumpulan data dan analisis atau informasi awal yang sangat relevan dengan suatu penugasan audit yang akan dilakukan. Melibatkan kegiatan yang merupakan tanggung jawab dan pimpinan dan staf unit audit internal. Rencana audit tahunan dapat diketahui daftar audit, jadwal dan sasaran audit yang akan dicakup dalam kegiatan audit pada periode satu tahun kedepan.

b. Audit program (Program audit)

Program audit berisikan seperangkat prosedur analitis atau langkah-langkah pengumpulan dan pengujian bukti-bukti audit. Audit program disusun berdasarkan informasi yang diperoleh pada survey pendahuluan, sehingga isi audit program akan disesuaikan dengan sasaran, tujuan, dan cakupan audit untuk masing-masing auditable unit.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Audit program merupakan penghubung antara survey pendahuluan dengan pengujian dilapangan. Audit program yang disusun sifatnya masih tentatif.

c. *Audit procedures and audit technic* (prosedur audit dan teknik audit)

Pengujian dan pengevaluasian informasi adalah kegiatan yang menyangkut pemeriksa internal harus mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasikan dan membuktikan kebenaran informasi untuk mendukung hasil pemeriksaan

d. Audit *risk and materiality* (risiko audit dan materialitas)"

Proses pengujian dan pengevaluasian informasi adalah sebagai berikut:

1) Berbagai informasi tentang seluruh hal yang berhubungan dengan tujuan pemeriksaan dan lingkup kerja haruslah dikumpulkan.
2) Informasi haruslah mencukupi, kompeten, relevan dan berguna untuk membuat dasar yang logis bagi temuan pemeriksaan dan rekomendasi.
3) Prosedur pemeriksaan, termasuk teknik pengujian dan penarikan contoh yang dipergunakan, harus terlebih dahulu diseleksi bila memungkinkan dan diperluas atau diubah bila keadaan menghendaki demikian.
4) Proses pengumpulan, analisis, penafsiran, dan pembuktian kebenaran informasi haruslah diawasi untuk memberikan kepastian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa sikap objektif pemeriksa terus dijaga dan sasaran pemeriksaan dapat dicapai.

5) Kertas kerja pemeriksaan adalah dokumen pemeriksaan yang harus dibuat oleh pemeriksa dan ditinjau atau direview oleh manajemen bagian audit internal. Kertas kerja ini harus mencantumkan berbagai informasi yang diperoleh dan dianalisis yang di buat serta harus mendukung dasar temuan pemeriksa dan rekomendasi yang akan dilaporkan.

9. Audit Internal yang Efektif

Untuk mencapai audit internal yang efektif terdapat lima faktor atau syarat yang harus dipertimbangkan yaitu:

a. Akses

Berkaitan dengan masalah ketersediaan informasi yang diperlukan oleh audit internal untuk melaksanakan audit, akses dapat bersumber dari :

1) Fasilitas, meliputi seluruh realitas fisik yang mungkin dapat memberikan inforrnasi bagi auditor yang melakukan observasi langsung.
2) Catatan, yang mewakili realitas walaupun bukan realitas itu sendiri.
3) Orang, terutama bila fasilitas dan catatan kurang mendukung.

b. Objektivitas

Merupakan keadaan jiwa yang memungkinkan seseorang untuk merasakan suatu realitas seperti apa adanya, hal tersebut dapat dicapai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melauli kesadaran, pengetahuan formal pengetahuan berdasarkan pengalaman tidak ada kecenderungan emosional.

c. Kebebasan berpendapat

Merupakan suatu keadaan yang memungkinkan auditor untuk menyatakan sesuatu yang diketahuinya tanpa rasa takut adanya konsekuensi yang buruk bagi status dan pemisah organisasonal anggota membantu mewujudkan kebebasan berpendapat.

d. Ketekunan

Merupakan kualitas yang berasal dari dalam diri auditor sehingga dapat dipengaruhi untuk menjadi lebih baik atau lebih buruk. Ketekunan dapat diperkuat dengan pemberian isyarat menyangkut maksud atasan sesungguhnya serta organisasional yang memadai.

e. Ketanggapan

Merupakan perhatian auditor terhadap berbagai temuan, pembuatan keputusan. Adanya tindakan korektif bila dipandang perlu, ketanggapan sangat dipengaruhi oleh status organisasional auditor internal.

10. Audit Mutu Internal

Audit mutu adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematik, objektif, terdokumentasi dan mandiri untuk menetapkan apakah kegiatan sistem manajemen mutu dan hasil yang berkaitan telah sesuai dengan pengaturan yang direncanakan apakah pengaturan-pengaturan tersebut telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterapkan secara efektif dan sesuai dengan komitmen, kebijakan, tujuan serta sasaran mutu yang telah direncanakan atau ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Audit mutu merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam penerapan sistem manajemen mutu. Dengan pelaksanaan audit yang teratur dan terencana, maka ketidaksesuaian maupun potensi ketidaksesuaian sistem mutu bisa dideteksi, sehingga tindak koreksi dan tindak pencegahan yang tepat dapat dilakukan. Disamping itu hasil audit merupakan masukan (input) yang sangat berguna dalam pelaksanaan tinjauan manajemen (management review), sehingga efektivitas dan kesesuaian sistem mutu yang dimiliki suatu organisasi dapat terus dipelihara.

Kegiatan audit untuk organisasi yang akan maupun telah menerapkan suatu sistem manajemen mutu berdasarkan standard ISO 9001:2000, harus sudah dimulai sejak awal. Seperti diketahui untuk membangun sistem manajemen mutu, kegiatan pertama yang harus dilakuakan adalah membat dokumen sistem mutu, yang pada umumnya terdiri dan pedoman mutu, prosedur operasi, intruksi kerja dan formulir standar. Untuk menemukan apakah dokumen sistem mutu telah sesuai dengan persyaratan yang digunakan harus dilakukan audit kecukupan. Sedangkan untuk menentukan apakah implementasi dokumen sistem mutu tersebut efektif dan sesuai harus dilaksanakan audit kesesuaian. Dengan demikian audit merupakan kegiatan yang sangat penting dalam melaksanakan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Audit mutu internal akan memberikan manfaat secara optimal dan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, terutama pada aspek mutu dan kepuasan pelanggan. Audit mutu internal dapat memberi manfaat ke pada:

a. Pucuk pimpinan
b. Unit-unit operasi
c. Unit pengelola mutu
d. Karyawan
e. Auditor
f. Pelanggan
g. Pemasok

9. Indikator pengukuran Audit Mutu Internal

Aspek yang diukur terdiri dari 7 aspek yaitu :

a. Visi misi, tujuan dan sasaran serta strategi pencapaian,
b. Tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan,dan penjaminan mutu,
c. Kesiswaan dan lulusan,
d. Sumber daya manusia,
e. Kurikulum, pembelajaran, dan suasana sekolah,
f. Pembiayaan, prasarana, sarana, dan sistem informasi.

B. Konsep Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja adalah "…..*output drive from processes, human or otherwise*". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

"*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika".

Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

"Kinerja (*performance)* merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan".

2. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Robert L. Manthis dan Jhon H.Jackson "kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi".

Berdasarkan pendapat diatas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah.

> Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

"Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Banyak penyebab yang menjadikan guru tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun penyebabnya adalah sebagai berikut:

1) Guru tidak memahami kinerja yang diharapkan pimpinan.
2) Guru tidak memahami peran yang disandangnya.
3) Guru tidak mempunyai skill yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang ditargetkan.
4) Guru tidak memiliki semangat untuk memfokuskan dan mendorong aktifitasnya dalam menghasilkan kinerja.

Sedangkan menurut Gibson, ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Yaitu: 1) Variabel Individual, 2) Variabel Organisasional, 3) Variabel Psikologis.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

"Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1) Kemampuan mereka.
2) Motivasi.
3) Dukungan yang diterima.
4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5) Hubungan mereka dengan organisasi".

Masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

"Tiga faktor tersebut adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan atau *reward system*)".

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

"Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan".

"Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor- faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. "penilaian prestai kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan". Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan baik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan poroduktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*".

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para guru lainnya.

Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau performance-nya rendah. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *"like*" atau "*dislike*" dari penialian, agar obyektifitas penilaian ini penting, karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia akan memberikan umpan balik kepada guru tentang kinerja para guru.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai peniaian guru, evaluasi guru, tinjauan kerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Indikator penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rencana pembelajaran setiap pokok bahasan
2. Masuk dan keluar kelas tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan
3. Menyampaikan materi pelajaran dengan baik dan jelas
4. Menyampaikan pelajaran secara sistematis sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat
5. Memulai pelajaran dengan menulis pokok materi yang akan disampaikan
6. Memulai pelajaran dengan mengaitkan pembelajaran sebelumnya disertai dengan contoh- contoh yang relevan
7. Menyajikan pelajaran dipusatkan pada aktivitas siswa dan mendorong kreativitas siswa
8. Menggunakan strategi pembelajaran yang variatif yang dapat memotivasi siswa untuk semangat belajar
9. Menyiapkan buku (sumber) yang relevan sesuai dengan kurikulum
10. Menggunakan media yang menarik untuk memotivasi siswa belajar
11. Melakukan pemeriksaan terhadap hasil pekerjaan siswa pada setiap awal tahun ajaran baru Anda menyusun program tahunan (PROTA)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12. Selalu mengevaluasi daya serap siswa untuk mengetahui pemahaman siswa tentang materi yang telah disampaikan
13. Memberikan pembinaan khusus pada siswa yang mengalami ketidaktuntasan belajar
14. Memberikan materi pengayaan untuk menambah pemahaman siswa
15. Berpenampilan menarik dan berwibawa tampil dengan penuh percaya diri dan antusiasme yang tinggi saat berada di depan kelas
16. Memiliki ide-ide baru dalam pembelajaran guna peningkatan mutu pembelajaran
17. Ikut serta dalam seminar, lokakarya, workshop dan lain-lain dalam rangka peningkatan profesionalisme

5. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

"Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan".

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pengaruh Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Guru

Audit mutu adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematik, objektif, terdokumentasi dan mandiri untuk menetapkan apakah kegiatan sistem manajemen mutu dan hasil yang berkaitan telah sesuai dengan pengaturan yang direncanakan apakah pengaturan-pengaturan tersebut telah diterapkan secara efektif dan sesuai dengan komitmen, kebijakan, tujuan serta sasaran mutu yang telah direncanakan atau ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Audit mutu merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam penerapan sistem manajemen mutu. Dengan pelaksanaan audit yang teratur dan terencana, maka ketidaksesuaian maupun potensi ketidaksesuaian sistem mutu bisa dideteksi, sehingga tindak koreksi dan tindak pencegahan yang tepat dapat dilakukan. Disamping itu hasil audit merupakan masukan (input) yang sangat berguna dalam pelaksanaan tinjauan manajemen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(management review), sehingga efektivitas dan kesesuaian sistem mutu yang dimiliki suatu organisasi dapat terus dipelihara.

Kegiatan audit untuk organisasi yang akan maupun telah menerapkan suatu sistem manajemen mutu berdasarkan standar ISO 9001:2008, harus sudah dimulai sejak awal. Seperti diketahui untuk membangun sistem manajemen mutu, kegiatan pertama yang harus dilakuakan adalah membat dokumen sistem mutu, yang pada umumnya terdiri dan pedoman mutu, prosedur operasi, intruksi kerja dan formulir standar. Untuk menemukan apakah dokumen sistem mutu telah sesuai dengan persyaratan yang digunakan harus dilakukan audit kecukupan. Sedangkan untuk menentukan apakah implementasi dokumen sistem mutu tersebut efektif dan sesuai harus dilaksanakan audit kesesuaian. Dengan demikian audit merupakan kegiatan yang sangat penting dalam melaksanakan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

Audit mutu internal akan memberikan manfaat secara optimal dan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, terutama pada aspek mutu dan kepuasan pelanggan. Audit mutu internal dapat memberi manfaat ke pada:

1. Pucuk pimpinan
2. Unit-unit operasi
3. Unit pengelola mutu
4. Karyawan
5. Auditor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Pelanggan
7. Pemasok

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama. Secara internal, SMM ISO 9001: 2008 berfungsi untuk meningkatkan kinerja organisasi, melakukan perbaikan dokumentasi dan administrasi, melakukan perbaikan dalam pengendalian, pengukuran hasil dan proses layanan pendidikan, serta melakukan perbaikan dalam hal komunikasi dan kualitas informasi. Di sisi lain juga bertujuan untuk perbaikan moral, baik bagi tenaga pendidikan dan kependidikan maupun peserta didik.

Sebab dalam (SMM) ini, juga dilakukan perbaikan kinerja respon, memperbaiki tanggung jawab individu, lembaga dan sistem, memperjelas wewenang dan tanggungjawab, melakukan perbaikan konsistensi jaminan mutu dan menjadi acuan dalam peningkatan mutu ke depan, melakukan penurunan kerja ulang, serta meningkatkan efisiensi penggunaan sumberdaya dan menurunkan biaya pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id