EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sarana Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

Mei Nurlinda[1], Slamet Riyadi[2]
[1,2] Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
E-mail: 1222100080@surel.untag-sby.ac.id, slametriyadi10@untag-sby.ac.id

Article History:
Received: 21 Desember 2024
Revised: 28 Februari 2025
Accepted: 08 Maret 2025

Keywords: *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Kinerja Manajemen.*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas penerapan fungsi sumber daya manusia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mencerminkan kelemahan atau kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen guna mengatasi kekurangan yang ada, sehingga perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya. Hasil survei menunjukkan adanya sejumlah kelemahan dan masalah dalam fungsi perencanaan dan rekrutmen. Oleh karena itu, peneliti menyusun rekomendasi yang dapat dijadikan panduan untuk perbaikan, agar penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di perusahaan dapat berlangsung secara lebih optimal dan efektif di masa mendatang.*

PENDAHULUAN

Audit Manajemen SDM menjadi upaya pada menaikkan efektivitas kinerja karyawan dan mengetahui kebutuhan akan pengembangan atas pengelolaan manajemen SDM yg sudah berjalan pada perusahaan. Dengan pengelolaan tepat diharapkan dapat membentuk tenaga kerja yang memiliki sikap loyalitas, berkontribusi, dan berdedikasi tinggi untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Audit manajemen SDM berkaitan erat dengan kinerja dan pengelolan. Pengelolaan yang efektif tidak dapat dipisahkan dari kontrol, inspeksi, dan pemeriksaan yang dilakukan oleh perusahaan. Pada PT Nuga Sigma Potenzia, jika tidak ada kontrol, inspeksi, dan pemeriksaan maka operasional dalam perusahaan mustahil berjalan dengan baik. Audit manajemen SDM dilaksanakan perusahaan agar mengetahui kinerja manajemen pengelolaan SDM telah terlaksana seperti yang ditetapkan oleh perusahan. Hasil menurut laporan audit bisa sebagai penilaian perusahaan dalam menjalankan pengelolaannya sinkron menggunakan mekanisme & kebijakan yang sudah ditetapkan atau tidak.

Audit Manajemen SDM sangat berguna bagi perusahaan dalam menaikkan efektivitas kinerja manajemen SDM, serta dapat menaikkan dan mengembangkan daya saing perusahaan. Diharapkan penelitian menjadi dasar dalam menunjang perusahaan khususnya tim manajemen untuk menaikkan efektivitas pengelolaan SDM perusahaan.

LITERATURE REVIEW

Audit Manajemen

Menurut (Bayangkara, 2015) , Audit manajemen SDM mengevaluasi efisiensi dan efektivitas pegelolaan perusahaan. Audit manajemen mencakup semua proses internal yang dapat dipertanggungjawabkan kepada berbagai pemangku kepentingan di dalam perusahaan.

Menurut (Agoes, 2017) Audit manajemen SDM, yang juga dikenal dengan sebutan audit bisnis, audit fungsional, dan audit sistem, merupakan proses yang meneliti berbagai aktivitas bisnis suatu perusahaan. Proses ini mencakup penilaian terhadap prinsip akuntansi serta kebijakan operasional yang ditetapkan oleh manajemen. Dengan demikian, audit manajemen bertujuan untuk menentukan sejauh mana aktivitas bisnis tersebut dijalankan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Efektivitas

Menurut (Bayangkara, 2015) Audit manajemen SDM adalah sebuah penilaian dan analisis komprehensif terhadap program-program yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Audit ini fokus pada evaluasi berbagai aktivitas SDM yang berlangsung di dalam organisasi, dengan tujuan untuk menilai apakah kegiatan tersebut dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, audit ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang berguna dalam memperbaiki kekurangan yang ada dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian, diharapkan bahwa proses audit ini dapat meningkatkan performa program dan kegiatan yang ada.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang, yang mencerminkan perilaku dan pendekatan mereka dalam melaksanakan aktivitas di tempat kerja..

Menurut (Lock & Farrow, 2018) Audit SDM merupakan proses evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh departemen SDM, dengan tujuan untuk menilai efektivitas penggunaan SDM di dalam suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamali, 2016) Manajemen SDM dapat dipahami sebagai pendekatan strategis yang menekankan pentingnya keterampilan, motivasi, dan pengembangan sumber daya dalam pengelolaan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Manajemen SDM dapat diartikan sebagai serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses ini meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja. Semua upaya ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif..

Audit operasional atas fungsi manajemen SDM

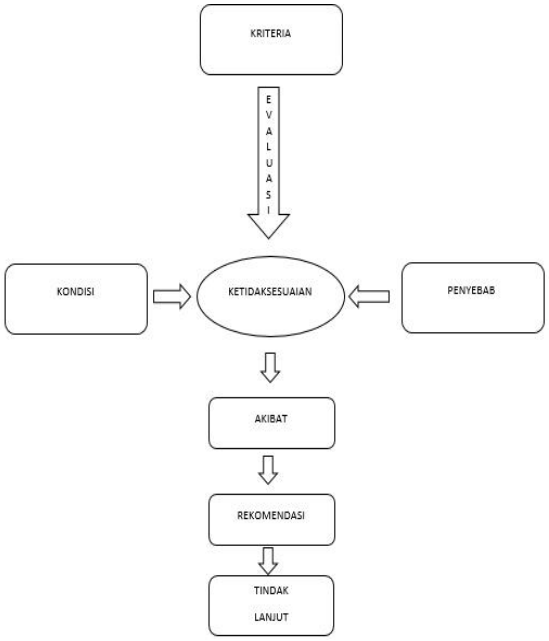
Merupakan suatu metode evaluasi yang sistematis serta independen untuk menilai efektivitas dan efisiensi dari fungsi-fungsi yang terkait dengan manajemen SDM dalam suatu organisasi. Audit manajemen SDM dilakukan agar memastikan bahwa kegiatan manajemen SDM berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, kebijakan yang berlaku, serta standar-standar yang diinginkan, seperti peraturan ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip manajemen yang baik. Audit manajemen SDM memiliki tujuan agar mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, mengoptimalkan kinerja SDM, dan meningkatkan kontribusi SDM terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Audit ini biasanya dilakukan oleh pihak internal atau eksternal yang independen untuk memberikan penilaian yang objektif.

Penelitian Terdahulu

Di bawah ini, terdapat beberapa hasil penelitian mengenai audit manajemen SDM yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil-hasil ini dapat dijadikan referensi atau rujukan untuk mendukung penelitian yang akan saya lakukan, sebagai berikut:

Tahun Penelitian	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2021	Etik Nur Aini, Heni Widyarti, dan Ardian Wiiarto	Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Taspem (Persero) Kcu Semarang	Dari 8 (delapan) didapatkan hasil 5 (lima) fungsi SDM telah berjalan dengan efektif diantarannya penilaian kinerja, pengembangan karir, sistem imbalan, kompensasi dan perlindungan karyawan hubungan ketenagakerjaan. 3 hasil lain belum berjalan dengan efektif antara lain orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Dari hasil udit manajemen sumber daya manusia yang telah dilaksanakan dapat digunakan sebagai evaluasi dan memperbaiki kinerja manajemen sumber daya manusia yang belum berjalan efektif agar kebutuhan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.
2022	Ika Irmayanti, Budi Rismayadi, Dan Wike Pertiwi	Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan penerapan audit sdm dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan elemen dalam analisis data, antara lain aspek, kondisi, dan penerapan, apabila terdapat gagal penerapan maka akan dicari penyebab dan memberikan rekomendasi terhadap perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen SDM berjalan dengan baik, namun tidak memiliki prosedur perencanaan tenaga kerja. Prosedur dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan serta pedoman pengelolaan manajemen sumber daya manusia.
2019	Nurmiana, Husnawati, Dan Fajar al-Husaini	Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang	Hasil dari penelitian ini adalah perbaikan pengelolaan karyawan dalam perusahaan terus diupayakan agar tidak hanya target yang dituntut yang tercapai, tetapi kualitas sistem dan karyawannya dapat berjalan dengan optimal.
2023	Indah Wulandari dan Padriansyah	Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Badan Amil Zakat Nasional	Hasil dari penelitian ini adalah Perencanaan dan Rekerutmen belum berjalan secara efektif dikarenakan masih ditemukan beberapa kekurangan seperti belum ada prosedur yang menjelaskan tentang perencanaan sumber daya manusia. Namun Pada pelaksanaan Seleksi telah berjalan secara efektif.
2022	Mela Dwi Astari	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Dan	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa secara parsial Audit MSDM dan gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.
	Setiyaningati, Mar'atus Solikah, Dan Linawati	Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri	Namun pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa keterbatasan peneliti yang hanya meneliti variabel audit MSDM, motivasi kerja, dan gaya kepemimpian yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu rumah sakit, maka dari itu peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti kedisiplinan kerja, budaya oraganisasi kompensasi gaji, dan lain-lain, agar mendapatkan menggambarkan faktor apa saja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil yang lebih bervariasi.
2020	Andini Utari Putri	Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Bumi Sumatera Palembang.	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia yang telah dilakukan perusahaan untutuk meneliti pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada fungsi rekruitmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi seperti ini menandakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berlangsung dengan baik dan tidak mengalami hambatan serius. Namun pada fungsi orientasi, penempatan, penyelenggaraan, pelatihan, dan pengembangan belum berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2022	Bintang Putri Mega Utomo	Menilik Kinerja Karyawan Melalui Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	Perusahaan tidak mempunyai dokumen pengelolaan sumber daya manusia dalam fungsi seleksi, penempatan, dan pelatihan. Selain itu, Perusahaan tidak mempunyai program perencanaan dan pengembangan karir untuk semua karyawannya. Sebagai hasil dari penelitian, auditor memberikan rekomendasi dan saran atas temuan temua selama penelitian sebagai dasar acuan pengembangan perusahaa dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2024	Anastasya Mechta Mediana Dan Hwihanus	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekruitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya.	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Proses rekruitmen telah berjalan secara efektif dan efisien meskipun belum terdokumentasikan. Semua manfaat dari program pelatihan dan pengembangan karier karyawan telah digunakan secara efektif dalam kegiatan operasionalnya. Dalam ini perusahaan perlu melakikan evaluasi secara berkala agar pengelolaan sumber daya manusia yang telah terlaksana dengan baik dan teratur.

Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif. Data dan tanggapan dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Pendekatan kualitatif ini sering disebut sebagai penelitian lapangan, karena penulis perlu secara langsung berinteraksi dengan lingkungan perusahaan untuk memperoleh data yang diperlukan, serta mendapatkan izin resmi untuk melaksanakan penelitian tersebut. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan penilaian efektivitas serta kinerja karyawan dalam SDM. Proses ini melibatkan perbandingan antara kondisi yang ada, kriteria yang ditetapkan, serta penyebab dan akibat yang dihasilkan.

Menurut (Sugiyono, 2017) , Metode penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai pendekatan yang didasarkan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki objek dalam kondisi yang alami, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah triangulasi, yang mengintegrasikan berbagai sumber informasi. Selanjutnya, analisis data dalam penelitian ini bersifat induktif dan kualitatif, dengan fokus pada pemahaman makna yang lebih mendalam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perolehan dari proses audit melalui wawancara menunjukkan bahwa HRD yang bertanggung jawab atas SDM di PT XYZ telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Namun, dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan dan rekrutmen, masih terdapat beberapa kekurangan. Penyebabnya yakni terdapat data kurang valid mengenai SDM perusahaan serta penyebaran informasi terkait rekrutmen yang belum optimal. Akibatnya, proses penyediaan karyawan menjadi terhambat. Meskipun masalah ini tidak menimbulkan kerugian yang signifikan, penanganan yang tepat dapat memastikan penggunaan anggaran untuk kompensasi atau balas jasa karyawan lebih efektif.

Pembahasan

a). Audit Pendahuluan

Pada tahap ini, dalam proses audit, bukti-bukti akan dikumpulkan dari pihak auditee. Data yang diperoleh akan dikelompokkan berdasarkan kriteria yang relevan untuk menghasilkan hasil audit yang akurat. Selanjutnya, hasil pengumpulan data dan bukti-bukti tersebut akan dianalisis agar kesalahan atau temuan dapat dipahami dengan jelas. Perkembangan temuan selama proses audit, termasuk kesalahan, penyebab, dan dampak yang ditimbulkan, akan menjadi tanggung jawab perusahaan atas setiap kesalahan yang terjadi. Berdasarkan kelemahan yang ditemukan selama proses audit, pemeriksa akan menyusun rekomendasi yang tepat.

b). Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Menurut (Bayangkara, 2015), Ruang lingkup audit SDM pada dasarnya terbagi menjadi tiga kategori utama: Rekrutmen, Pengelolaan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Setiap kategori dapat dipisahkan menjadi sepuluh fungsi dalam manajemen SDM. Penelitian ini di fokus pada empat fungsi kunci, yaitu: 1. Perencanaan SDM, 2. Rekrutmen SDM, 3. Pelatihan dan pengembangan SDM, serta 4. Kompensasi dan balas jasa SDM. Berdasarkan analisis terhadap berbagai kelebihan dan kekurangan yang ditemukan, peneliti akan menyusun rekomendasi sebagai acuan prningkatan efektivitas pengelolaan manajemen SDM di PT XYZ. Berikut adalah hasil penelitian lebih lanjut:

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Prosedur Audit:

a. Wawancara
b. Observasi
c. Review SOP Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hasil Audit:

1) Kriteria

Perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian kebutuhan SDM di masa mendatang dengan keahlian, pengetahuan, dan kapabilitas yang diperlukan. Aktivitas ini penting bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pemanfaatan SDM, sehingga dapat mendukung pencapaian strategi dan tujuan di masa mendatang.

Kriteria yang digunakan untuk menilai program audit kegiatan perencanaan SDM sebagai berikut: 1) Adanya prediksi yang jelas mengenai kebutuhan SDM di perusahaan, 2) Pengembangan rencana yang sesuai dengan SDM yang tersedia, dan 3) Terdokumentasinya program perencanaan SDM dengan baik. Perencanaan ini didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan dengan mempertimbangkan bidang-bidang yang memerlukan tambahan tenaga kerja.

2) Kondisi

Perencanaan SDM telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan. Proses ini mencakup prediksi mengenai kebutuhan sumber daya manusia serta pengembangan rencana kegiatan untuk mengatasi potensi kelebihan atau kekurangan dalam penyediaan SDM di berbagai bidang atau bagi setiap posisi pekerjaan. Setiap tahun, prediksi kebutuhan tenaga kerja disusun berdasarkan analisis beban kerja serta informasi terkait penambahan atau pengurangan karyawan, yang meliputi alih status, mutasi, promosi, dan demosi.

Perbandingan antara hasil peramalan dan SDM yang tersedia telah dilakukan

dengan cara menganalisis prediksi kebutuhan tenaga kerja sebanding dengan data kondisi SDM saat ini, termasuk informasi tentang rencana pensiun, Rencana Jangka Panjang Perusahaan, serta keadaan lingkungan dan tren bisnis terkini. Analisis ini mengacu pada data karyawan, yang meliputi formasi karyawan berdasarkan status, keahlian, pendidikan, usia, dan masa kerja setiap tahunnya. Setelah kegiatan perencanaan SDM ini dilakukan, perusahaan dapat melanjutkan dengan proses penyediaan tenaga kerja.

3) Penyebab

Perencanaan SDM dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku. Proses ini mencakup prediksi kebutuhan tenaga kerja, penilaian terhadap SDM yang tersedia, serta pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disusun. Tetapi masih ditemukan kelemahan karena data yang belum valid atau tidak terupdate, sehingga diperlukan pengecekan ulang oleh divisi SDM.

4) Akibat

Ketidakcukupan data dalam prediksi kebutuhan tenaga kerja dapat mengakibatkan kelebihan atau kekurangan karyawan. Hal ini bisa menghalangi perusahaan untuk mencapai target jangka panjang serta mengakibatkan pemborosan sumber daya manusia secara tidak efisien.

5) Rekomendasi

Perusahaan perlu mengedepankan perencanaan SDM yang cermat, guna menghindari kemungkinan kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat menyebabkan pemborosan. Evaluasi terus menerus diperlukan untuk mencapai target jangka panjang yang telah ditetapkan.

Rekruitmen Sumber Daya Manusia

a. Wawancara
b. Observasi
c. Review SOP Rekruitmen Sumber Daya Manusia

Hasil Audit:

1) Kriteria

Rekruitmen pada perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan terdiri dari rekruitmen internal dan eksternal. Rekruitmen internal dianggap lebih efektif karena perekrut sudah mengenal kemampuan calon karyawan, menghemat waktu dan biaya, serta tidak perlu pelatihan tambahan. Audit program rekruitmen dilakukan berdasarkan kriteria dan spesifikasi karyawan yang terdokumentasikan dengan jelas.

2) Kondisi

Perusahaan melakukan rekruitmen internal dan eksternal secara teratur, mengumumkan program rekruitmen secara terbuka kepada karyawan dan secara online melalui platform perusahaan. Informasi rekruitmen mencakup spesifikasi dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

3) Penyebab

Perusahaan cenderung memprioritaskan rekruitmen internal daripada eksternal karena dianggap lebih efektif. Namun, beberapa karyawan mengeluh tentang kurangnya informasi jelas terkait proses rekruitmen internal. Meskipun jarang, perusahaan tetap memiliki saluran khusus untuk menginformasikan rekruitmen eksternal melalui surat terbuka, koran, dan web perusahaan. Namun, informasi di web perusahaan sering tidak terupdate dengan baik.

4) Akibat

Rekruitmen dalm perusahaan telah terlaksana secara sempurna engn menggunakan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Proses rekruitmen yang baik penting untuk mendapatkan karyawan berkualitas dan sesuai dengan kriteria perusahaan. Namun, terdapat kekurangan berupa kurangnya informasi kepada karyawan dan kurangnya pembaruan web secara teratur yang dapat mempengaruhi kinerja divisi karena potensi kekosongan posisi yang tidak segera diisi.

5) Rekomendasi

Perusahaan perlu lebih terbuka dalam informasi rekruitmen internal kepada karyawannya dan memperbarui website perusahaan untuk informasi lowongan pekerjaan. Ini akan memastikan kebutuhan tenaga tercukupi dan kekosongan posisi dapat dengan cepat terisi oleh karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prosedur Audit

a. Wawancara
b. Observasi
c. Review SOP Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil Audit:

1. Kriteria

   Program pelatihan dan pengembangan karyawan pada perusahaan dianggap penting karena mendukung tujuan perusahaan dan pemenuhan target operasional. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), guna menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Kriteria evaluasi program pelatihan meliputi dokumentasi yang jelas, metode yang relevan, serta prosedur dan kebijakan yang terstruktur dalam perusahaan.

2. Kondisi

   Perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek penting, seperti bekerja di ketinggian, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), penggunaan alat berat, penerapan prinsip 5S, kepatuhan terhadap standar ISO, serta pengelolaan tanggap darurat. Dalam konteks 5S, pelatihn dilksanakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, bersih, efisien, dan aman. Metode pelatihan yang digunakan tidak hanya teori, tetapi juga praktik langsung untuk mengevaluasi kemampuan dan pemahaman karyawan. Evaluasi dilakukan setelah jangka waktu tertentu pasca pelatihan untuk menilai sejauh mana pelatihan tersebut memenuhi kebutuhan perusahaan dan kemudahan karyawan dalam menerapkannya. Tujuan dari semua program pelatihan ini adalah meningkatkan keterampilan, kesadaran, dan kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja, serta meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja di perusahaan.

3. Penyebab

   Proses pelatihan dan pengembangan SDM sesuai dengan kebijakan perusahaan. Rangkaian pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berkinerja tinggi untuk meningkatkan motivasi. Penilaian atas pelatihan dilakukan untuk memastikan

penerapan wawasan yang diterapkan dengan baik oleh karyawan.

4. Akibat

   Perusahaan telah berhasil melakukan program pelatihan dan pengembangan SDM dengan efektif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mencegah kesalahan yang dapat berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.

5. Rekomendasi

   Perusahaan berkomitmen untuk menjaga efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mencapai target perusahaan.

Kompensasi dan Balas Jasa Sumber Daya Manusia

Prosedur Audit :

a. Wawancara
b. Observasi
c. Review SOP Kompensasi dan Balas Jasa

Hasil Audit:

1) Kriteria

   Upah dan gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku.. Tujuannya adalah memastikan karyawan memiliki hidup layak dan memotivasi mereka. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang mencakup berbagai aspek, seperti gaji pokok, tunjangan tetap (yang terdiri dari tunjangan struktural, sosial, dan fungsional), serta tunjangan tidak tetap (seperti lembur dan insentif). Selain itu, perusahaan juga menyediakan jaminan sosial yang meliputi kesehatan, cuti, seragam, biaya melahirkan, intensif, dan bantuan pendidikan anak. Karyawan yang berprestasi mendapatkan kenaikan gaji tanpa pengusulan. Kriteria audit kompensasi meliputi program yang jelas dan sesuai peraturan.

2) Kondisi

   Perusahaan telah memberikan kompensasi dan imbalan jasa dengan jelas dan transparan, sejalan dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja. Pembayaran gaji pokok dilakukan setiap bulan, disesuaikan dengan bidang pekerjaan dan masa kerja mereka. Sementara itu, bagi karyawan tidak tetap, gaji dibayarkan setiap dua minggu dengan jumlah yang tidak kurang dari upah minimum yang berlaku.

   Tunjangan tetap mencakup berbagai aspek, seperti tunjangan struktural, sosial, dan fungsional, sementara tunjangan tidak tetap meliputi upah lembur dan insentif kehadiran. Selain itu, jaminan sosial yang diberikan mencakup perawatan kesehatan, cuti, seragam kerja, sembako, biaya melahirkan, insentif, serta bantuan pendidikan untuk anak-anak. Karyawan tetap juga berhak mendapatkan kenaikan gaji pokok secara berkala tanpa perlu mengajukan permohonan. Secara keseluruhan, karyawan menyatakan kepuasan terhadap kompensasi dan imbalan yang diberikan, yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hasil penilaian kinerja, dan merasa bahwa hal tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

3) Penyebab

   Perusahaan memberikan kompensasi dan imbal jasa yang transparan, selaras dengan peraturan perusahaan serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Karyawan merasa puas dengan besaran kompensasi yang diterima, yang sesuai dengan upah minimum regional dan hasil penilaian kinerja. Sikap ini berkontribusi

pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan, serta mencerminkan efektivitas manajemen SDM di perusahaan tersebut.

4) Akibat

Perusahaan secara efektif memberikan kompensasi dan imbalan kepada karyawannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Pembayaran gaji dan tunjangan yang tepat waktu berhasil menciptakan hubungan harmonis antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan merasa puas, termotivasi, dan loyal. Hal ini pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas kerja.

5) Rekomendasi

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang efektif, memberikan balas jasa yang adil sesuai perjanjian, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk menciptakan loyalitas dan peningkatan produktivitas.

Implikasi Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian, beberapa hal yang perlu di pertimbangkan. Pertama, Perusahaan disarankan untuk melakukan perencanaan SDM dengan lebih seksama dan teliti, serta memperhatikan pembaruan data karyawan secara berkala. Kedua, divisi SDM diharapkan dapat lebih transparan dalam memberikan informasi mengenai proses rekrutmen kepada seluruh karyawan. Terakhir, disarankan agar divisi SDM secara rutin memperbarui website perusahaan, sehingga para pelamar dapat dengan mudah mengakses informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menghadapi beberapa kendala, termasuk waktu, tenaga, dan akses informasi selama proses penelitian. Penelitian pada empat fungsi manajemen sumber daya manusia. Meskipun demikian, peneliti merasa bahwa hasil penelitian ini masih kurang mendalam dan terkesan sederhana, karena hanya mengangkat empat fungsi tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Manajemen SDM di PT. Nuga Sigma Potenzia dilaksanakan secara efektif, meskipun masih ditemukan kelemahan dalam fungsi perencanaan dan rekruitmen. Rekomendasi perbaikan mencakup beberapa aspek penting, antara lain pembaruan data secara berkala untuk mencegah kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, peningkatan transparansi dalam informasi rekrutmen internal, serta pembaruan rutin data sumber daya manusia di situs web perusahaan untuk calon karyawan. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah agar manajemen sumber daya manusia dapat lebih efektif dalam mengelola kepegawaian sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Saran

Peneliti beharap hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan serta menjadikan rekomendasi yang teah diberikan sebagai acuan agar peningkatan fungsi SDM lebih baik, optimal, dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes, S. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik.* Salemba Empat.

Armstrong, M. (2019). *Armstrong"s Handbook Of Human Resource Management Pratictice.*

Kogan Page.
Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajmen Sumber Daya Manusia.* Aksara Timur.
Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi.* Surabaya: Salemba Empat.
Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* .
Dessler, G. (2020). *Human Resiurce Management.* Pearson.
Elder, R. J., Beasley, M., & Arens, A. (2015). *Auditing & Jasa Assurance.* Penerbit Erlangga.
Fijra, R. (2020). Evaluasi Fungsi Sumber Daya Manusia, Produksi, dan Operasi pada PT Dinamika Suber Jaya dengan Audit Manajemen. *Integrasi Jurnal Ilmiah Teknik Industri*.
Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.*
Hatmoko, M. Z., Fadhillah, N. K., Wabang, T., & Alur, M. (2022). Audit Manajemen Terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia (Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Sumber Daya Mineral) Kabupaten Sukabumi. *Sanskara Akuntansi dan Keuangan*.