

**AUDIT MANAJEMEN UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS
SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ALISHA
KARUNIA PERDANA
(Studi Empiris Pada PT. Alisha Karunia Perdana)**

**Mutia Chairany¹, H. Eddy Soegiarto k² dan Camelia Verahasuti³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : mutiachairany2811@gmail.com**

Keywords :

*Management Audit, HR
Audit, HR Function
Effectiveness*

ABSTRACT

The study is purposed to asses the effectiveness of human resources (HR) functions and to provide advice on the findings of weakness of PT. Alisha Karunia Perdana. The investigated human resources activities include: human resources planning, recruitmen, selection and placement, training and employee development, career planning and development, performance appraisal, and safety and health. And to determine the policies, analyze the optimization of human resources program that has set, evaluate the campany's activities, evaluate the weaknesses, and provide recommendations on the weaknesses found.

This study is a descriptive-qualitative research. The data collection method consists of documentation, observation, and interview. The data analysis method is qualitative approach to describe the assessment of HR function's effectiveness based on the result of the comparison among condition, criteria, cause, and impact.

Based on the research results it is known that the HR function activities, which has not been effective are: human resources planning, selection and placement, training and employee development, career planning and development, performance appraisal, and safety and health.

Based on the weaknesses of HR function activities, suggestions are provided as inputs to management in improving and developing the effectiveness of human resource functions.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berkembang apabila sumber daya manusia di dalamnya tidak memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan organisasi atau perusahaan dari dalam diri mereka. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan

tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Disamping itu, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menjadi nilai tambah bagi organisasi dan membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang optimal sehingga memberikan kontribusi bagi keunggulan bersaing organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk perusahaan dan karyawan. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak pendekatan manajemen sumber daya manusia ini dianggap gagal karena sumber daya manusia tidak saja di pandang sebagai unsur produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan serangkaian tugas yang berkaitan dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga audit manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai suatu alat atau instrument dari perubahan.

Fungsi sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Selain itu, fungsi sumber daya manusia juga mengontrol aktivitas dan kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Namun terkadang, fungsi sumber daya manusia pada perusahaan tidak dapat mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan adanya audit manajemen untuk menilai apakah program-program dan aktivitas-aktivitas pada fungsi sumber daya manusia sudah efektif dengan upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini, audit manajemen akan difokuskan pada proses perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Alisha Karunia Perdana. Penelitian ini menilai efektivitas program-program dan aktivitas-aktivitas pada fungsi SDM, yaitu untuk melihat bagaimana fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Alisha Karunia Perdana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang “*General Supplier, Trading, Supplier BBM, Contractor, Jasa Kontruksi serta Forwading*”. Selain itu PT. Alisha Karunia Perdana dapat membantu dalam Pengadaan Barang (*Procurement Stuff*) serta Jasa Pengiriman Barang (*Delivery Stuff*) sesuai permintaan dan *Customer (Customer Request)*. PT Alisha Karunia Perdana memiliki sistem kerja yang professional dan terpercaya dalam bidangnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah program dan aktivitas perencanaan SDM pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?
2. Apakah program dan aktivitas rekrutmen SDM pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?

3. Apakah program dan aktivitas seleksi dan penempatan SDM pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?
4. Apakah program dan aktivitas pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?
5. Apakah program dan aktivitas perencanaan dan pengembangan karier pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?
6. Apakah program dan aktivitas penilaian kinerja karyawan pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?
7. Apakah program dan aktivitas keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Alisha Karunia Perdana sudah efektif?

Audit Manajemen

Pengertian Audit Manajemen, menurut Bayangkara (2015: 2) :

Audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagian dari entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya telah digunakan secara efektif, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

Audit Sumber Daya Manusia

Pengertian Audit Sumber Daya Manusia menurut *Gomez-Mejia, et al* (2001:28):

Human resource audits are a periodic review conducted by the human resources department to measure the effectiveness of the use of human resources contained in a company, audits provide a comprehensive perspective on current practices, resources, and management policies regarding resource management humans and find opportunities and strategies to redirect those opportunities and strategies.

Audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengukur efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan, audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan sumber daya manusia serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut.

Hipotesis Penelitian

1. Program dan aktivitas atas perencanaan SDM pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.
2. Program dan aktivitas atas rekrutmen SDM pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.
3. Program dan aktivitas atas seleksi dan penempatan SDM pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.
4. Program dan aktivitas atas pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.

5. Program dan aktivitas atas perencanaan dan pengembangan karier pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.
6. Program dan aktivitas atas penilaian kinerja karyawan pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.
7. Program dan aktivitas atas keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Alisha Karunia Perdana kurang efektif.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dengan dokumentasi, observasi, dan wawancara. Metode analisis data kualitatif dengan mendeskripsikan penilaian efektivitas fungsi SDM berdasarkan hasil perbandingan antara kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field work Research*).
Penelitian dilakukan dengan cara atau wawancara kepihak manajemen PT. Alisha Karunia Perdana untuk mendapatkan data yang terkait dengan penelitian.
 - a. Observasi
Observasi, yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki dan diteliti. Pengamatan dilakukan pada ruang lingkup yang menjadi sasaran audit manajemen SDM.
 - b. Wawancara
Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab secara langsung kepada narasumber dengan subyek penelitian tentang permasalahan yang berkaitan dengan masalah penulis teliti. Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mengetahui data secara langsung dari sumbernya dengan daftar pertanyaan atau kuesioner yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi dengan manager SDM PT. Alisha Karunia Perdana.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).
Pengumpulan data dengan cara yaitu mengambil data dari data dokumentasi pada PT Alisha Karunia Perdana.
 - a. Dokumentasi
Teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari catatan-catatan, laporan-laporan, serta dokumen-dokumen yang terdapat di perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan, misalnya struktur organisasi, deskripsi kerja karyawan.

Alat Analisis

- a. Metode analisis deskriptif kualitatif, analisis data dengan cara mengumpulkan dan menjelaskan data non angka (kualitatif) kemudian membandingkan

dengan teori yang bersangkutan untuk memperoleh kejelasan hasil yang akan dijadikan sebagai kesimpulan dan saran. Jadi penelitian ini menggunakan metode kuesioner menurut Bayangkara (2015:132).

- b. Perhitungan atas kuesioner dilaksanakan dengan menggunakan rumus Dean J. Company dalam Jurnal Rezhi Febryan (2015:5), yaitu dengan menjumlahkan jumlah jawaban “ YA/TIDAK” kemudian dibandingkan dengan jumlah pertanyaan lalu dilakukan perhitungan dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Hasil} = \frac{\text{£ Jumlah Jawaban YA}}{\text{£ Jumlah Pertanyaan}} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Audit Sumber Daya Manusia PT. Alisha Karunia Perdana

No.	Program yg Di Audit	Persentase	Kriteria
1.	Perencanaan SDM	28,5%	Tidak Efektif
2.	Rekrutmen SDM	100%	Efektif
3.	Seleksi dan Penempatan SDM	50%	Kurang Efektif
4.	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	0%	Tidak Efektif
5.	Perencanaan dan Pengembangan Karier	20%	Tidak Efektif
6.	Penilaian Kinerja Karyawan	28%	Kurang Efektif
7.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	50%	Kurang Efektif

(Sumber: Data diolah)

Klasifikasi Kriteria

Persentase	Kriteria
0% - 25%	Dikategorikan tidak efektif
26% - 50%	Dikategorikan kurang efektif
51% - 75%	Dikategorikan cukup efektif
76% - 100 %	Dikategorikan efektif

Sumber : Dean J Company dalam Rezhi Febryan, 2015

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan audit sumber daya manusia pada perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana, dapat diketahui bagaimana aktivitas fungsi sumber daya manusia yang telah berjalan di perusahaan ini. Adapun pembahasan mengenai aktivitas fungsi sumber daya manusia di perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM pada perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini dikarenakan belum adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan SDM baru dilakukan jika perusahaan membutuhkan karyawan baru tanpa memperkirakan kualifikasi calon karyawan secara lengkap dan jelas.

2. Rekrutmen SDM

Rekrutmen karyawan pada PT. Alisha Karunia Perdana telah di dokumentasikan dan telah berjalan secara efektif walaupun dokumen hanya sederhana.

3. Seleksi dan Penempatan SDM

Seleksi dan penempatan SDM belum berjalan dengan efektif dikarenakan perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tertulis dan tes wawancara untuk semua pelamar. Seleksi dilakukan dengan memilih lamaran yang dikaji oleh bagian SDM mana yang memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang dibutuhkan

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan SDM PT. Alisha Karunia Perdana belum berjalan secara efektif karena Perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan untuk seluruh karyawan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Program perencanaan dan pengembangan karier pada perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana belum berjalan secara efektif. Belum ada standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier di PT. Alisha Karunia Perdana, yang menjadi dasar dalam pengembangan karier hanya dilihat dari kedisiplinan tiap karyawan..

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan telah berjalan namun belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang terdokumentasi.

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan terhadap karyawan yang ada belum berjalan secara efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis mengenai penelitian tentang audit atas fungsi SDM pada perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM ini tidak memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang harus dipenuhi, sehingga pemenuhan tenaga kerja belum sesuai dengan kapasitas (kuantitas dan kualitasnya) dan bidang kerja yang tepat pada saat diperlukan.

2. Rekrutmen SDM

Rekrutmen karyawan pada perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana telah di dokumentasikan dan telah berjalan secara efektif walaupun dokumen yang ada hanya sederhana. Hal ini ditunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses rekrutmen sesuai dengan standar operasional perusahaan yang ada, sehingga perusahaan dapat memperoleh pelamar-pelamar yang mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

3. Seleksi dan Penempatan SDM

Pada proses seleksi dan penempatan, perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tahap pertama yaitu tes tertulis dan tes wawancara dengan bagian manager, tahap kedua wawancara terakhir akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan untuk seluruh karyawan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Program perencanaan dan pengembangan karier pada PT. Alisha Karunia Perdana belum ada standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier di perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana.

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan di PT. Alisha Karunia Perdana belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang akurat dan terdokumentasi..

7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan PT. Alisha Karunia Perdana. Perusahaan hanya menyediakan perlengkapan P3K di tempat kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan berkaitan dengan kesimpulan di atas adalah:

1. PT. Alisha Karunia Perdana sebaiknya harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi sehingga ada gambaran jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang memungkinkan kuantitas dan kualitas karyawan dapat terpenuhi.
2. PT. Alisha Karunia Perdana sebaiknya mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan itu penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. PT. Alisha Karunia Perdana sebaiknya mempunyai program perencanaan dan pengembangan karier. Program pengembangan karier itu penting karena karyawan dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

4. PT. Alisha Karunia Perdana seharusnya membuat standar penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja seharusnya dapat memberikan informasi yang tepat mengenai hasil kerja para karyawan. Perusahaan seharusnya mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan yang ada untuk bekerja lebih baik dan menciptakan persaingan yang sehat di antara karyawan.
5. Perusahaan seharusnya mempunyai perlindungan terhadap karyawan. Program perlindungan karyawan itu penting untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja atau kinerja karyawan maka harus diperhatikan masalah kesejahteraannya serta memperhatikan keamanan dan kenyamanan kerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat memuaskan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari. Perusahaan seharusnya memberikan asuransi kesehatan pada karyawannya.

REFERENCES

- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Champion, Dean J. 2015. *Basic Statistic For Social Reserch*. (Jurnal). Rezhi Febryan
- Gomez-Mejia, Luis R, David B. Balkin, dan Robert L. Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall