

Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo

Fransiska Reza Karina Hayuning¹, Mardiana², Danna Solihin³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : rezakarina48@yahoo.com

Keywords :

Management Audit, Function of Human Resource Controls, Standard Operational Procedures

ABSTRACT

The purpose of this study is find out and analyze the implementation of human resource audits in the management of Human Resources at PT. Tjokro Bersaudara Samarindaindo has been carried out effectively and efficiently in the field

The analytical tool used is a comparative method that is comparing the existing systems and procedures in the company with and conducting a follow-up audit to evaluate the audit findings by asking questions in the form of questionnaires Internal Control Quistionaries.

The results of this study indicate that human resource activities at PT. Tjokro Bersaudara Samarindaindo is not running well, this is evidenced by the results of the analysis of human resource activities get a relative value that is not appropriate. The procedure for testing the management control system for the functions of Human Resources planning, recruitment, selection and placement, training and development of employees, occupational safety and health, and layoffs also results in a less appropriate relative value, so that the company's internal control system is poorly implemented.

The conclusion of this study in general in terms of the activities of Human Resources that occur in the field at PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo is not suitable so that improvements are needed to the existing management control system to facilitate existing activities.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda dalam usaha dalam mewujudkan visi – misi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia penting karena memengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan serta merupakan fungsi pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis serta meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting dan membuat sumber daya perusahaan lainnya bekerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat lebih unggul dari pesaingnya.

Memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, perusahaan dalam pencapaian keberhasilannya harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM yang dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM.

Audit manajemen sumber daya manusia juga harus diterapkan di sektor swasta agar dapat meningkatkan fungsi sumber daya manusia, karena keberhasilan tujuan suatu

perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia tersebut. PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pabrikasi dan Machining, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional agar dapat memberikan pelayanan jasa terbaik kepada konsumen.

Penelitian Rosulina (2017) tentang “Audit Manajemen atas Fungsi SDM untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan PT PLN (pesero) P2B APB Jawa Timur”, dengan hasil penelitian tidak memiliki salinan SDM, tidak mengadakan evaluasi yang memadai bagi perkembangan SDM. Perusahaan ini kurang efisiensi dalam pengomptimalan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Tjokro Bersaudara Samrindaindo dalam manajemen perencanaan sumber daya manusia belum dilaksanakan dengan efisien. Dikarenakan perencanaan perekrutan jumlah karyawannya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, jika sistem tersebut diterapkan maka perusahaan tidak akan menghasikan produktivitas yang tinggi. Banyaknya karyawan yang resign tanpa membuat surat pengunduran diri yang membuat perusahaan membutuhkan karyawan secara cepat dan mencari yang sudah berpengalaman di bidang yang diperlukan oleh perusahaan. Sehingga membuat karyawan di perusahaan berkerja dengan merangkap hingga lembur yang berlebihan.

Perusahaan tidak menyediakan pengembangan dan pelatihan karyawan akan menyebabkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak berkembang. Kinerja karyawan yang menurun membuat perusahaan akan kewalahan dalam melaksanakan pekerjaan Pabrikasi dan Machining yang diterima.

Penilaian kinerja dalam perusahaan belum dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan dan staff tidak mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya yang membuat perusahaan tidak mengetahui apakah karyawan dan staff sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lemahnya pengendalian internal yang diterapkan oleh perusahaan merupakan salah satu penyebab kurang optimalnya sumber daya yang profesional di bidangnya. Pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang belum dilaksanakan dapat menjadikan suatu kendala bagi perusahaan tersebut.

Pelanggan membutuhkan layanan jasa pabrikasi mesin dan pengerjaan logam yang terbaik sehingga, dalam hal ini PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo, harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sikap kerja, pengetahuan serta keterampilan merupakan indikator sumber daya manusia yang berkualitas. Pada penelitian ini, audit manajemen akan difokuskan pada aktivitas pengendalian terhadap fungsi sumber daya manusia di PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.

Penelitian ini dilakukan karena fungsi sumber daya manusia pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo, belum dilakukan secara efektif, karena belum dapat berfungsi secara optimal, seperti lemahnya pengendalian internal, lemahnya penegakan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan yang bertujuan untuk menunjang sikap kerja yang professional, masih terdapat karyawan yang merangkap jabatan, perencanaan sumber daya manusia yang belum efektif, belum dilaksanakannya program pelatihan dan pengembangan karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka skripsi ini ditulis dengan judul : “Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo ”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : Apakah sistem pengelolaan sumber daya manusia pada PT Tjoko Bersaudara Samarindaindo belum dilakukan secara efektif ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa pengelolaan SDM pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo telah dilakukan dengan efektif dalam pelaksanaan di lapangan.

Audit Manajemen

Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan kebawah dan membuat laporan audit mengenai efektifitas dan efisiensi dari kegiatan bisnisnya. Menurut Bayangkara (2015: 2) audit manajemen (*management audit*) adalah : Pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan 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 biasa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Auditing

Definisi yang terkenal adalah definisi yang berasal dari ASOBAC (*A Statement of Basic Auditing Concept*) dalam buku Abdul Halim (2015 : 1) yang mendefinisikan auditing sebagai : Suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi – asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.

Menurut Mulyadi (2014 : 9) menjelaskan auditing sebagai berikut : Auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Auditing menurut Sukrisno (2013: 3) adalah sebagai berikut : Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, berserta catatan – catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa audit adalah suatu proses sistematis yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk mendapatkan, mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti tentang kegiatan dan kejadian ekonomi untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian bahan bukti dengan mengkomunikasikan pendapatnya kepada pihak yang berkepentingan.

Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bayangkara (2015: 106), Audit SDM adalah : Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut.

Ruang Lingkup dan Sasaran Audit Manajemen

Ruang lingkup audit manajemen meliputi seluruh aspek kegiatan manajemen. Ruang lingkup ini dapat berupa seluruh kegiatan atau dapat juga hanya mencakup bagian tertentu dari aktivitas yang dilakukan. Ruang lingkup audit manajemen meliputi keseluruhan fungsi manajemen dan unit-unit terkait yang ada di dalamnya. Ruang lingkup ini dapat berupa seluruh program atau aktivitas atau dapat juga hanya mencakup bagian tertentu dari program atau aktivitas yang dilakukan. Dalam menentukan luas auditnya, auditor menekankan keyakinannya pada efektivitas pada pengendalian yang dimiliki perusahaan.

Periode audit juga bervariasi, bisa untuk jangka waktu satu minggu, beberapa bulan, satu tahun bahkan untuk beberapa tahun, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan yang menjadi sasaran dalam audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program, dan bidang-bidang dalam perusahaan yang diketahui atau diidentifikasi masih memerlukan perbaikan/ peningkatan, baik dari segi ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas. Menurut (Bayangkara, 2015: 5) ruang lingkup audit manajemen terdiri dari 3 elemen pokok dalam tujuan audit :

1) Kriteria

Kriteria merupakan standar bagi setiap individu/kelompok di dalam perusahaan dalam melakukan aktivitasnya.

2) Penyebab

Penyebab merupakan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu/kelompok di dalam perusahaan. Penyebab dapat bersifat positif, program dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta dapat bersifat negatif, program berjalan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang rendah dari standar yang ditetapkan.

3) Akibat

Akibat merupakan perbandingan antara penyebab dengan kriteria yang berhubungan dengan penyebab tersebut.

Tahap-Tahap Audit

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen (Bayangkara, 2015: 11). Secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu :

1) Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang diaudit. Disamping itu, pada audit ini juga dilakukan penelaahan terhadap berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan berkaitan dengan aktivitas yang diaudit, serta menganalisis berbagai informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi hal-hal yang potensial mengandung kelemahan pada perusahaan yang diaudit.

2) Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Pada tahapan ini auditor melakukan review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen objek audit, dengan tujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3) Audit Terinci

Pada tahap ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang ditentukan. Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari keterkaitan antara satu temuan dan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit. Temuan yang cukup, relevan, dan kompeten dalam tahap ini disajikan dalam suatu Kertas Kerja Audit (KKA) untuk mendukung kesimpulan audit yang dibuat dan rekomendasi yang diberikan.

4) Pelaporan

Tahapan ini bertujuan untuk mengkomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan pihak manajemen (objek audit) tentang keabsahan hasil audit dan mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melakukan perbaikan terhadap berbagai kelemahan yang ditemukan. Laporan disajikan dalam bentuk komprehensif (menyajikan temuan-temuan penting hasil audit dan rekomendasi). Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa yang operasional dan mudah dimengerti serta menarik untuk ditindak lanjuti.

5) Tindak Lanjut

Sebagai tahap akhir dari audit manajemen, tindak lanjut bertujuan untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. Auditor tidak memiliki wewenang untuk mengharuskan manajemen melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan yang diberikan, oleh karena itu rekomendasi yang disajikan dalam laporan audit seharusnya sudah merupakan hasil diskusi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan tindakan perbaikan tersebut. Suatu rekomendasi yang tidak yang tidak disepakati oleh objek audit akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tindak lanjutnya. Hasil audit menjadi kurang bermakna apabila rekomendasi yang diberikan tidak ditindaklanjuti oleh pihak yang diaudit.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Audit SDM yang berisi penilaian yang komprehensif terhadap program-program SDM pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo. Audit SDM menekankan penilaian atau evaluasi terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah sesuai dengan SOP serta acuan garis besar sistem manajemen yang berlaku pada perusahaan.

Audit sebagai suatu proses, dengan kemampuan dan independensi seseorang dalam menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti dari keterangan yang terukur dari suatu kesatuan ekonomi, bertujuan untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dan keterangan yang terukur tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.

Manajemen sebagai proses memimpin, mengarahkan dan mengadministrasikan sumber daya yang dimiliki pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.

Fungsi sumber daya manusia pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo dari fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan penilaian.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas dan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.

Jangkauan Penelitian

Untuk membatasi analisis pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo yang beralamat di Jalan HM. Ardan, Ring Road III RT. 028 Kelurahan Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, jangkauan penelitian ini dibatasi jangka waktunya, tinjauan dalam penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dari bulan Maret 2019 sampai dengan Mei 2019. Fokus penelitian ini terhadap fungsi SDM tentang aktivitas perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja serta PHK. Pengajuan pertanyaan untuk *Internal Control Quistionnaires* dilakukan kepada 20 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

- a) Mengadakan Observasi, dapat diperoleh gambaran dan informasi secara jelas mengenai bagaimana keadaan perusahaan sebenarnya dan masalah apa sajakah yang dihadapi oleh perusahaan. Metode ini digunakan agar dapat lebih memahami mengenai pengelolaan fungsi sumber daya manusia.
- b) Wawancara dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan, khususnya dibagian yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu bagian pengelolaan fungsi sumber daya manusia pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.
- c) Kuesioner yaitu dengan menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden. Peneliti menyebar kuesioner yang akan diisi oleh karyawan pada perusahaan PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.

2. Kepustakaan (*Library Research*)

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari catatan-catatan, laporan-laporan, serta dokumen-dokumen yang terdapat di perusahaan PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo, misalnya struktur organisasi, lokasi perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan dan visi misi.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan untuk menilai efektivitas pada fungsi Sumber Daya Manusia dengan metode komparatif yaitu membandingkan antara *Standart Operating Procedure* (SOP) atau peraturan - peraturan yang ada pada perusahaan dengan aktivitas aktual yang terjadi di lapangan. Dan perhitungan untuk mengetahui presentase skor *internal control quistionnaires* dengan menggunakan rumus Sugiyono (2016:94) sebagai berikut :

$$\text{Nilai relatif} = \frac{\sum \text{butir yang mendapat jawaban "Ya"}}{\sum \text{butir yang dibandingkan}} \times 100\%$$

Selanjutnya nilai relatif hasil dari perhitungan yang diperoleh melalui skoring, di deskripsikan dengan berdasarkan kriteria penilaian sebagai berikut :

Skor 0% - 25% dikategorikan tidak efektif

Skor	25% - 50%	dikategorikan kurang efektif
Skor	50% - 75%	dikategorikan efektif
Skor	75% - 100%	dikategorikan sangat efektif

Skor ini untuk mengetahui frekuensi jawaban, yang telah ditentukan sehingga diketahui sejauh mana hasil rata-rata skor pengendalian internal yang diterapkan dalam sistem dan prosedur aktivitas-aktivitas sumber daya manusia pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis diterima apabila setelah melakukan tahap audit, ditemukan pengolahan yang belum efektif dalam fungsi SDM, sesuai dengan sasaran audit, sebaliknya hipotesis ditolak apabila setelah melakukan tahap audit, ditemukan pengolahan yang sudah efektif dalam fungsi SDM, sesuai dengan sasaran audit.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dengan menggunakan metode komparatif yang membandingkan antara *standart operating procedure* (SOP) atau peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan keadaan yang terjadi dilapangan perusahaan PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo dan melakukan audit terinci untuk meninjau kekuatan dan kelemahan pada aktivitas fungsi SDM pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Prosedur Audit Pelaksanaan Pengujian atas Fungsi SDM

Komponen Pemeriksaan	Jumlah Yang Menjawab	
	Ya	Tidak
1. Pemeriksaan Program Audit Aktivitas Perencanaan Fungsi SDM	1	4
2. Pemeriksaan Program Audit Aktivitas rekrutan Fungsi SDM	3	1
3. Pemeriksaan Program Audit Aktivitas SeleksiPe dan Penempatan Fungsi SDM	3	0
4. Pemeriksaan Program Audit Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan Fungsi SDM	0	7
5. Pemeriksaan Program Audit Aktivitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fungsi SDM	4	4
6. Pemeriksaan Program Audit Aktivitas PHK Fungsi SDM	3	1
Jumlah	14	17

Sumber : Data Olahan 2019

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis yang diajukan “Diterima” sebab diketahui bahwa pelaksanaan pengendalian manajemen aktivitas-aktivitas fungsi SDM pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo kurang berjalan dengan baik, ini dibuktikan hasil analisis fungsi SDM yang mendapat nilai relatif 41,9% yang berarti dikategorikan “Kurang Efektif”. Kuisisioner mengenai prosedur pengujian sistem pengendalian manajemen atas fungsi SDM. Hasil perhitungan yang terdiri dari 31 (tiga puluh satu) pertanyaan diperoleh sebanyak 14 (empat belas) pertanyaan dijawab “YA” dan 17 (tujuh belas) pertanyaan dijawab “TIDAK”. Nilai relatif yang didapat 45,1% berarti dikategorikan “Kurang Efektif” sehingga dapat diartikan kurang dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan tabel dasar temuan audit yang diperoleh unsur pokok pengendalian manajemen pada aktivitas-aktivitas fungsi SDM menjadi kondisi yang kurang efektif dengan kriteria yang ada. Pelaksanaan prosedur yang diimplementasikan menjadi tidak efektif sehingga pengelolaan aktivitas-aktivitas SDM tidak berjalan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pelaksanaan audit manajemen atas *standart operating procedure* (SOP) atau peraturan-peraturan di PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo dengan aktivitas-aktivitas aktual dilapangan yang telah dikemukakan sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa hipotesis diterima. Hal yang mendasari hipotesis di terima dalam penelitian ini berdasarkan pada :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM pada PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo 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 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 PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo telah didokumentasikan dan telah berjalan secara efektif. 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

Proses seleksi dan penempatan SDM sudah berjalan efektif. Hal ini ditunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan tahap seleksi dan penempatan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang ada. Pada proses seleksi dan penempatan, perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tahap pertama tes wawancara dengan bagian SDM, tahap terakhir masa percobaan selama 3 bulan. Apabila calon karyawan tersebut dinyatakan sesuai maka calon karyawan akan ditetapkan sebagai karyawan tetap di PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo. Pada proses seleksi ini, perusahaan telah cukup memperoleh informasi latar belakang dari para pelamar.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo belum efektif dikarenakan perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur

pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh sebab itu, karyawan belum dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan terhadap karyawan PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo belum berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan pada karyawan PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K di tempat kerja.

6. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kebijakan pemutusan hubungan kerja di PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo telah berjalan efektif perusahaan memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perbaikan pengelolaan dan penyelenggaraan aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo 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 Tjokro Bersaudara Samarindaindo sebaiknya mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan itu penting karena dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo 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.
4. PT Tjokro Bersaudara Samarindaindo seharusnya mempunyai standar yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan 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.

REFERENCES

- Agoes, Sukrisno, 2013. *Auditing Petunjuk Praktis dan pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* Edisi 4 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Bayangkara, IBK. 2015. *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*, Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat
- Halim, Abdul. 2015. *Auditing I (Dasar - Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Edisi kelima. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Buku 1 Edisi 6 cetakan 9. Jakarta : Salemba Empat
- Rosuliana, Tita. 2017. "Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT.PLN (PERSERO) P2B APB Jawa Timur". Jurnal: Ekonomi Akuntansi Vol.3 Issue.3 Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta