

Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur

Eka Nurkhasanah¹, Danna Solihin², Zilfana³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : ekanrkhaa@gmail.com

Keywords :

Management Audit, Human Resources Function, Audit Working Papers, Effectiveness.

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the human resources function at the East Kalimantan Provincial National Narcotics Agency, especially in the recruitment program for Non-Civil Servant Government Employess and the performance appraisal program for Non-Civil Servant Government Employees. This research is a descriptive qualitative research with a comparative approach. The analytical tools used are audit work papers and Dean J. Champion calculations. The results showed that the Non-Civil Servant Government Employee recruitment program has run very effectively in accordance with the Standard Operating Procedures (SOP) set by the Head of BNNP East Kalimantan. The Non-Civil Servant Government Employee performance appraisal program has been running very effectively in accordance with the Standard Operating Procedures (SOP) set by the Head of BNNP Kaltim. BNNP Kaltim also provides awards and sanctions for work achievements and employee productivity. The management of the human resource management function as a whole does not face obstacles because all parties have contributed in accordance with their duties and responsibilities that have been determined, although performance appraisal still emphasizes individual characteristics rather than actual performance which raises several implications that need to be considered from various points of view.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan telah membawa organisasi dalam tatanan ekonomi seluruh negara di belahan dunia termasuk Indonesia. Perkembangan ini mengarahkan perhatian lebih pada sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting pendukung keberhasilan suatu organisasi termasuk instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah. Fungsi utama SDM yaitu menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dalam lingkungan organisasi, dengan dukungan SDM yang berkualitas tinggi organisasi akan memiliki korelasi positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang akan diambil.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, dengan itu diperlukannya manajemen SDM untuk mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar fungsi-fungsi SDM dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan secara optimal pada masa sekarang maupun yang akan datang. Menurut Bayangkara, (2017:116) menjelaskan fungsi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi tentang kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia untuk menyelesaikan berbagai bidang tugas dan tanggung jawab yang harus dikelola perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia
Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.
3. Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia
Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. Sedangkan, penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya. Seleksi dan penempatan bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan (pekerjaan) yang tepat.
4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik saat ini maupun di masa yang akan datang.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Pengembangan karier seorang karyawan menunjukkan semakin meningkatnya kemampuan karyawan tersebut dalam memegang tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaannya. Program ini sangat membantu karyawan dalam aktualisasi diri dan pencapaian kepuasan kerja.
6. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia
Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya adalah menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar (ukuran) keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat mencerminkan sebagian dari kinerja perusahaan.
7. Kompensasi dan Balas Jasa
Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Tujuannya adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.
8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis yang diakibatkan oleh lingkungan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.
9. Kepuasan Kerja Karyawan
Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap

kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

10. Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan (PHK)

Tindakan pemutusan hubungan kerja karyawan yang dilakukan perusahaan akan membawa dampak finansial maupun nonfinansial. Perusahaan berkewajiban meminimalkan pengaruh buruk pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja yang mengalami hal tersebut.

Fungsi SDM yang sudah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik perlu dilakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian pada program-program yang telah dikembangkan. Tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, fungsi SDM juga bertanggung jawab untuk memonitor kegiatan dan kebutuhan SDM dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penilaian (evaluasi) diperlukan guna menentukan sejauh mana fungsi SDM tersebut telah memberikan kontribusi terbaiknya bagi suatu organisasi pemerintahan.

Audit manajemen menurut Bayangkara (2017:2) adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Audit sumber daya manusia menurut Bayangkara (2017:106) adalah penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit manajemen mencakup seluruh operasi internal perusahaan yang dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagai entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya telah digunakan secara efektif, serta apakah tujuan dari program aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Efektivitas menurut Beni dalam Tuheteru et al. (2022:404) adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Penerapan audit ini dilakukan agar dapat mengukur efektivitas kinerja dari fungsi SDM pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur.

Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur adalah sebuah lembaga pemerintah di tingkat provinsi yang melaksanakan tugas negara dibidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol di provinsi Kalimantan Timur. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab yang besar dalam menangani permasalahan narkotika yang dapat merusak generasi muda dan stabilitas sosial, sehingga dibutuhkan SDM yang berkualitas tinggi agar dapat memenuhi tujuan program organisasi secara keseluruhan.

Pengendalian internal pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitasnya dalam memerangi peredaran narkotika dan obat-obatan terlarang di tingkat provinsi, serta memastikan integritas dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Terdapat beberapa hal yang menjadi fokus dalam pengendalian internal BNN Provinsi, seperti: kebijakan dan prosedur, struktur organisasi, pemisahan tugas, pengawasan internal, pengelolaan sumber daya, dan pelaporan dan transparansi. Berdasarkan informasi yang diperoleh pada aktivitas fungsi sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur, masih terdapat ketidaksesuaian penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam proses rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan kurang optimalnya penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang dijalankan. Penilaian dilakukan berdasarkan sifat individu saja sehingga penilaian dirasa tidak objektif. Lemahnya pengendalian internal yang diterapkan oleh Badan Narkotika

Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur merupakan salah satu penyebab kurang optimalnya SDM yang profesional di bidangnya sehingga adanya ketidaksesuaian penerapan standar operasional prosedur (SOP). Oleh karena itu, pengendalian internal diperlukan untuk memastikan setiap karyawan memberikan kontribusi sesuai dengan bidangnya agar fungsi SDM berjalan maksimal dan mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi.

Audit manajemen difokuskan pada program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan program penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Nasional Narkotika Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur. Pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dalam setahun dapat bervariasi dari tahun ke tahun tergantung pada kebutuhan, ketersediaan anggaran maupun faktor-faktor lainnya yang dilakukan secara *online* dengan cara menyebarkan informasi lowongan melalui media sosial lalu melakukan pendaftaran melalui situs resmi BNNP ataupun secara *offline* dengan mengunjungi kantor BNNP, sedangkan penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dilakukan satu kali dalam setahun secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penilaian dilakukan dengan lembar penilaian kinerja pegawai. Audit dilakukan menggunakan alat analisis kertas kerja audit (kka) lalu dihitung menggunakan perhitungan Dean J.Champion. Kertas kerja audit menurut Warno (2022:30) adalah dokumen dan catatan-catatan yang diperoleh auditor selama pemeriksaan dan disusun untuk pekerjaan yang dilakukan, metode dan proses audit yang digunakan, dan temuan audit. Audit ini diharapkan memberikan gambaran tentang seberapa efektif kedua program tersebut dilaksanakan, yang nantinya dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan karena kedua program ini menjadi bagian penting dari upaya peningkatan efektivitas di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur”.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Penulisan ini akan memberikan suatu rumusan mengenai definisi operasional atau pengertian-pengertian khas yang perlu di jelaskan dan berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

Audit fungsi sumber daya manusia adalah pengevaluasian (penilaian) dan pemeriksaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur dengan tujuan untuk menilai efektivitas, kepatuhan dan kesesuaian kebijakan serta prosedur SDM dengan tujuan dan peraturan yang berlaku.

Program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur, meliputi: kebijakan rekrutmen, persyaratan calon tenaga kerja, seleksi administrasi dan kompetensi, pemanfaatan dan metode yang digunakan, guna mencari SDM dengan tepat untuk

mengisi lowongan atau bidang pekerjaan yang dibutuhkan.

Program penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur, meliputi: program penilaian kinerja yang dimiliki, tujuan dan standar yang digunakan, metode penilaian, serta umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan.

Kertas Kerja Audit adalah dokumen yang digunakan oleh peneliti untuk mencatat hasil pengumpulan data, analisis temuan, rekomendasi dan langkah-langkah tindak lanjut selama proses audit pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur.

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur dalam mencapai tujuannya, baik ditinjau dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pada hasil program kerja yang dijalankan.

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur yang berlokasi di Jl. Rapak Indah No.57 KM.1 Kelurahan Karang Asam ilir Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Objek penelitian ini adalah audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Rincian Data Yang Diperlukan

Rincian data yang diperlukan atau dicari dalam rangka pelaksanaan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur, antara lain sebagai berikut:

1. Gambaran umum perusahaan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur.
2. Struktur organisasi di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur.
3. Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen PPNPN dan penilaian kinerja PPNPN.
4. Dokumen rekrutmen PPNPN, SK penilaian kinerja PPNPN, Rencana Kinerja Tahunan anggaran tahun 2023 (RKT 2023) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2023 (LKIP 2023).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan observasi langsung pada objek yang diteliti, seperti: mengadakan wawancara langsung kepada pihak instansi dan pihak yang diperlukan dan pengamatan secara langsung terhadap proses kinerja yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data dengan cara data sekunder yang diperoleh dari literatur yang tersedia di perpustakaan, seperti: laporan, catatan-catatan, arsip, buku, artikel jurnal dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia dan pengelolaan serta aktivitas-aktivitas SDM.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan peneliti dalam pelaksanaan audit atas fungsi sumber daya manusia adalah:

1. Kertas Kerja Audit (KKA)

Tabel 1 : Program Audit – Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit : Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)		

No	Kuesioner dan Langkah Kerja	Jawaban		Komentar
		Ya	Tidak	
1.	Apakah kebijakan rekrutmen didokumentasikan dengan baik?			
2.	Apakah rekrutmen telah secara tegas menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan?			
3.	Apakah rekrutmen telah memanfaatkan sumber tenaga kerja yang paling tepat?			
4.	Apakah proses rekrutmen menggunakan metode yang tepat?			
5.	Apakah proses rekrutmen telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan?			

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan:	Di-review oleh:
	Ya	Tidak		
(.....)				(.....)
Tgl				Tgl

Sumber : Bayangkara (2017:124)

Tabel 2 : Program Audit – Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit : Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)		

No	Kuesioner dan Langkah Kerja	Jawaban		Komentar
		Ya	Tidak	

(Dilanjutkan)

(Tabel Dilanjutkan)

1.	Apakah perusahaan memiliki program penilaian kinerja untuk setiap karyawannya?			
2.	Apakah tujuan penilaian kinerja terdokumentasikan dan disosialisasikan secara memadai?			
3.	Apakah penilaian kinerja menggunakan instrumen penilaian yang tepat (tidak bias)?			
4.	Apakah diadakan pelatihan terlebih dahulu bagi petugas penilai?			
5.	Apakah standar penilaian yang digunakan telah ditetapkan terlebih dahulu?			
6.	Apakah metode penilaian menekankan pada kinerja daripada sifat individu?			
7.	Apakah hasil penilaian didokumentasikan dan disampaikan kepada karyawan yang dinilai sebagai umpan balik?			

Diaudit Oleh: (.....) Tgl	Jawaban		Catatan:	Di-review oleh: (.....) Tgl
	Ya	Tidak		

Sumber : Bayangkara (2017:137)

Tabel 3 : Daftar Temuan dan Rekomendasi

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit : Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)		

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Komentar Manajemen Perusahaan	Tanggapan Auditor	Rekomendasi Auditor
1.
2.
3.
4.

Sumber : Bayangkara (2017:54)

2. Perhitungan Dean J. Champion

Data dalam penelitian ini, dikumpulkan melalui pengisian kuisioner terkait dengan masalah penelitian. Penulis menggunakan tabel program audit – rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan tabel program audit – penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Dilakukan analisis statistik menggunakan rumus Dean J. Champion berdasarkan jawaban responden. Pilihan jawaban yang diberikan adalah Ya dan Tidak.

Untuk menghitung presentase menggunakan rumus Dean J. Champion dalam Harifa et al. (2022:167) berikut ini:

$$\text{Presentase} = \frac{\Sigma \text{Jawaban Ya/Setuju}}{\Sigma \text{Jumlah Pertanyaan}} \times 100\%$$

Dari rumus tersebut, akan dihitung hasil presentase dari hasil wawancara yang didapat dari responden yang dilakukan pada saat penelitian. Hasil perhitungan presentase adalah sebagai berikut:

Tabel 4 : Presentase dan Kriteria Penilaian

Presentase	Kriteria Penilaian
0% - 25%	Program Dikategorikan Tidak Efektif
26% - 50%	Program Dikategorikan Belum Efektif
51% - 75%	Program Dikategorikan Sudah Efektif
75% - 100%	Program Dikategorikan Sangat Efektif

Sumber : Dean J. Champion dalam Harifa et al. (2022:167)

Pengujian Hipotesis

Diterima atau ditolaknya hipotesis merujuk pada ketentuan sebagai berikut:

- H₁ Jika audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur belum efektif ($\leq 50\%$) maka hipotesis diterima. Sedangkan, jika audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur sudah efektif ($\geq 51\%$) maka hipotesis ditolak.
- H₂ Jika audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur belum efektif ($\leq 50\%$) maka hipotesis diterima. Sedangkan, jika audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur sudah efektif ($\geq 51\%$) maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur maka dapat dinilai kriteria sebagai berikut:

Tabel 5 : Program Audit – Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit : Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	Mei 2024	

No	Kuesioner dan Langkah Kerja	Jawaban		Komentar Manajemen
		Ya	Tidak	
1.	Apakah kebijakan rekrutmen didokumentasikan dengan baik?	√		Sesuai standar yang ditetapkan (SOP).
2.	Apakah rekrutmen telah secara tegas menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	√		Persyaratan dan kualifikasi tercantum pada pengumuman rekrutmen.
3.	Apakah rekrutmen telah memanfaatkan sumber tenaga kerja yang paling tepat?	√		Melalui proses seleksi administrasi dan wawancara
4.	Apakah proses rekrutmen menggunakan metode yang tepat?	√		Metode terbuka yang diumumkan dan metode internal yang tertutup.
5.	Apakah proses rekrutmen telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan?	√		Melalui proses pengumuman rekrutmen dan dilanjutkan dengan mekanisme rekrutmen.

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan:	Di-review oleh:
	Ya	Tidak		
Eka Nurkhasanah	5	0		Ibu Andi Paisah
Tgl : Mei 2024				Tgl : Mei 2024

Sumber : Data Pernyataan Manajemen BNNP Kaltim, 2024

Tabel 6 : Program Audit – Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Nama Perusahaan : Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur	Periode Audit	No. KKA
Program yang diaudit : Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	Mei 2024	

No	Kuesioner dan Langkah Kerja	Jawaban		Komentar Manajemen
		Ya	Tidak	
1.	Apakah perusahaan memiliki program	√		Terdapat lembar

(Dilanjutkan)

(Tabel Dilanjutkan)

	penilaian kinerja untuk setiap karyawannya?			penilaian kinerja setiap tahun.
2.	Apakah tujuan penilaian kinerja terdokumentasikan dan disosialisasikan secara memadai?	√		Telah disampaikan kepada semua pegawai.
3.	Apakah penilaian kinerja menggunakan instrumen penilaian yang tepat (tidak bias)?	√		Dengan instrumen/aspek penilaian yang tepat.
4.	Apakah diadakan pelatihan terlebih dahulu bagi petugas penilai?	√		Petugas penilai terdiri dari pejabat administrator.
5.	Apakah standar penilaian yang digunakan telah ditetapkan terlebih dahulu?	√		Sesuai standar yang ditetapkan (SOP).
6.	Apakah metode penilaian menekankan pada kinerja daripada sifat individu?		√	Sifat individu/attitude dengan skor 60% dan kinerja 40%
7.	Apakah hasil penilaian didokumentasikan dan disampaikan kepada karyawan yang dinilai sebagai umpan balik?	√		Lembar penilaian dikembalikan kepegawai dan pegawai dapat mengajukan keberatan.

Diaudit Oleh:	Jawaban		Catatan:	Di-review oleh:
	Ya	Tidak		
Eka Nurkhasanah	6	1		Ibu Andi Paisah
Tgl : Mei 2024				Tgl : Mei 2024

Sumber : Data Pernyataan Manajemen BNNP Kaltim, 2024

Tabel 7 : Hasil Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur

No	Program Yang Di Audit	Presentase	Kriteria
1.	Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	100%	Sangat Efektif
2.	Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	85,71%	Sangat Efektif

Sumber : Data Diolah, 2024

Pembahasan

Hasil audit atas fungsi sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur dengan kertas kerja audit (kka) menunjukkan bagaimana efektivitas program fungsi sumber daya manusia yang telah berjalan pada tahun 2023. Adapun pembahasan mengenai kedua program tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan jumlah 5 pertanyaan yang diberikan kepada Kepala Bagian Umum pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur memiliki 5 jawaban ‘ya’ dan 0 jawaban ‘tidak’ dengan perhitungan presentase rumus Dean J. Champion 100% dan dikategorikan sangat efektif sehingga hipotesis ditolak ($\geq 51\%$). BNNP telah mendokumentasikan program dengan baik sesuai dengan kertas kerja audit pada tabel 5 : Program audit – Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). BNNP Kaltim memiliki kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan rekrutmen PPNPN yang telah ditetapkan oleh Kepala BNNP Kaltim Tahun 2023, Bapak Brigjen Pol. Drs. Edhy Moestofa, M.H., CFrA dengan Nomor SOP: SOP/162/VII/KA/KP.10/2023/BNNP. Pelaksanaan rekrutmen PPNPN dilakukan dua kali dalam setahun di bulan Agustus dan November tahun 2023 dengan menyebarkan pengumuman lowongan kerja melalui akun media sosial resmi seperti Instagram @infobnn_prov_kaltim dan website resmi www.kaltim.bnn.go.id hal ini memungkinkan untuk menjangkau audiens yang lebih luas secara sangat efektif. Sesuai dengan pengumuman Nomor: Peng/003/VIII/2023/BNNP dan Nomor: Peng/011/XI/2023/BNNP tentang Seleksi Penerimaan Pegawai Non-PNS di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Timur Tahun Anggaran 2023 dan telah diberitahukan secara tegas mengenai persyaratan umum dan persyaratan khusus bidang tenaga humas dan protokol, staf administrasi, dan perawat. Tata cara pendaftaran dan contoh surat lamaran juga disajikan dengan jelas untuk memudahkan pelamar. Jika kualifikasi calon pelamar sesuai atau mendekati dengan persyaratan yang ditetapkan, maka pelamar akan dipekerjakan sebagai pekerja.

Calon pelamar yang diterima harus sesuai atau mendekati dengan kebutuhan kualifikasi bidang yang dibutuhkan yaitu tenaga humas dan protokol, staf administrasi, perawat, tenaga keamanan/security dan petugas kebersihan. Oleh karena itu, rekrutmen berpedoman pada analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Jumlah karyawan yang diperlukan juga sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.

Pengendalian manajemen BNNP Kaltim telah menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan untuk program rekrutmen PPNPN. BNNP Kaltim melibatkan beberapa langkah penting dan menetapkan mekanisme rekrutmen untuk memastikan pengelolaan program tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan, serta mampu mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Langkah penting dalam sistem pengendalian manajemen yang dijalankan adalah: penetapan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis beban kerja dan tujuan organisasi, prosedur rekrutmen yang jelas dan transparan mulai dari pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi administrasi, hingga wawancara dan tes, menetapkan kriteria seleksi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, memastikan bahwa tim rekrutmen yang terlibat dalam proses rekrutmen memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi untuk melakukan seleksi yang objektif, melakukan evaluasi terhadap hasil rekrutmen untuk meningkatkan kualitas proses di masa mendatang, serta pelaporan dan dokumentasi seluruh kegiatan program rekrutmen PPNPN untuk memudahkan pemantauan dan evaluasi serta sebagai bentuk akuntabilitas.

2. Program Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Program penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri

(PPNPN) dengan jumlah 7 pertanyaan yang diajukan kepada analisis SDM aparatur pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur memiliki 6 jawaban 'ya' dan 1 jawaban 'tidak' dengan perhitungan rumus Dean J. Champion 85,71% dan dikategorikan sangat efektif sehingga hipotesis ditolak ($\geq 51\%$). Penilaian kinerja pada dasarnya adalah menghubungkan kinerja pegawai PPNPN dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan standar (ukuran) keberhasilannya yang telah ditetapkan sebelumnya. BNNP memiliki program penilaian kinerja untuk setiap pegawainya. Pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan satu kali dalam setahun secara berkala sesuai dengan Nomor: SOP/160/V/KA/KP.10/2023/BNNP yang ditetapkan oleh Kepala BNNP Kaltim, Bapak Brigjen Pol. Drs Edhy Moestofa, M.H., CfrA. Pelaksanaan penilaian kinerja PPNPN menggunakan lembar penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja terdokumentasi dan disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai PPNPN, namun penilaian kinerja lebih menekankan pada sifat individu dengan skor 60% dan kinerja 40% hal ini memiliki beberapa implikasi yang perlu di pertimbangkan dari berbagai sudut pandang.

Hasil penilaian kinerja dikembalikan kepada pegawai dan pegawai dapat mengajukan keberatan. BNNP Kalimantan Timur juga memberikan reward (pemberian penghargaan) dan punishment (pemberian teguran melalui nota dinas) capaian kinerja dan produktivitas hasil kerja kepada pegawai PPNPN melalui Surat Keputusan Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Timur Nomor: KEP/069/V/KA/OT.000/2024/BNNP dan Surat Keputusan Kepala Badan Narkotika Provinsi Kalimantan Timur Nomor: KEP/070/V/KA/OT.00/2024/BNNP tentang pemberian reward dan punishment pemberi dan penerima layanan publik. Dan pemilihan pegawai terbaik sesuai SOP Nomor: SOP/160/V/KA/KP.10/2023/BNNP.

Pengendalian manajemen BNNP Kaltim dalam program penilaian kinerja PPNPN bertujuan untuk memastikan penilaian dilakukan secara transparan dan berjalan dengan sangat efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi, namun penilaian kinerja PPNPN masih menekankan sifat individu daripada kinerja aktual yang menimbulkan beberapa implikasi yang perlu dipertimbangkan dari berbagai sudut pandang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan timur dan analisis yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka untuk efektivitas pengelolaan program sumber daya manusia dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)
Program rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur telah berjalan sangat efektif sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh Kepala BNNP Kaltim dengan perhitungan presentase menggunakan rumus Dean J. Champion 100% dan hipotesis ditolak ($\geq 51\%$). Kebijakan rekrutmen telah didokumentasikan dengan baik dan mekanisme

rekrutmen telah diinformasikan secara tegas dan jelas, sehingga instansi memperoleh sumber tenaga kerja yang sesuai atau mendekati kualifikasi deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan.

2. Program Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Program penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur telah berjalan sangat efektif sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh Kepala BNNP Kaltim dengan perhitungan presentase menggunakan rumus Dean J. Champion 85.71% dan hipotesis ditolak ($\geq 51\%$). Tujuan penilaian kinerja terdokumentasikan dan disosialisasikan dengan baik kepada seluruh pegawai PPNPN. BNNP Kaltim juga memberikan reward maupun punishment atas capaian kerja dan produktivitas hasil kerja pegawai PPNPN, hasil penilaian kinerja dikembalikan kepada pegawai dan pegawai dapat mengajukan keberatan, namun penilaian lebih menekankan sifat individu daripada kinerja aktual dengan skor 40% kinerja aktual dan 60% sifat individu yang menimbulkan beberapa implikasi yang perlu di pertimbangkan dari berbagai sudut pandang. Rekomendasi yang diberikan telah diterima oleh manajemen BNNP Kaltim dan akan dibahas kembali untuk ditindak lanjuti sesuai tujuan dan keputusan bersama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran atau rekomendasi yang mungkin dapat digunakan bagi beberapa pihak untuk meningkatkan dan menjalankan aktivitas fungsi sumber daya manusia khususnya dengan lebih efektif sebagai berikut:

1. Bagi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Timur BNNP Kaltim sebaiknya menerapkan penilaian kinerja dengan mempertimbangkan aspek kinerja aktual dan sifat individu yang seimbang. Sikap dan perilaku seringkali subjektif dan sulit diukur secara objektif dibandingkan dengan kinerja yang berbasis pada pencapaian tugas yang spesifik. Penilaian yang lebih menekankan sikap individu cenderung lebih rentan terhadap bias penilai. Oleh karena itu, perlunya keseimbangan antara aspek kinerja aktual dan sifat individu agar penilaian kinerja memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai kinerja individu secara objektif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel fungsi sumber daya manusia yang lain dan melakukan analisis yang lebih mendalam agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pemahaman dan pengembangan praktik atau penulisan tugas akhir mengenai audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia.

REFERENCES

- Bayangkara, IBK. 2017. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi (Edisi 2)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Harifa, Ema, Camelia Verahastuti, Imam Nazarudin Latif. 2022. *Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi pada Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Aji Pangeran Tumenggung Pranoto)*. Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi, 20(1), 157. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v20i1.12791>
- Musfitria, Anessa, Eko Yuliawan, Nagara Rezeki Febrina Tuheteru. 2022. *Analisis*

Efektivitas pada Pengelolaan Kas Dana Bantuan Operasional Sekolah di MI At-Taqwa Cijeruk. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 3(3), 402–423.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.900>

Warno. 2022. *Audit Manajemen: Teori Dan Praktik.* Purbalingga : Eureka Media Aksara.