

STUDI LITERATUR : AUDIT MANAJEMEN TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA

Delvini Andari Gea¹, Nur Aliah²

^{1,2}Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Email : geadelvini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki metodologi audit yang efektif dalam mengelola fungsi SDM, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini melibatkan dua pendekatan utama, yaitu studi literatur dan studi kepustakaan. bahwa audit manajemen terhadap fungsi SDM merupakan alat yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Perlunya perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus terhadap fungsi SDM mereka. Dengan mengatasi kelemahan-kelemahan yang diidentifikasi melalui audit manajemen, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia

Abstract

This research aims to investigate effective audit methodologies in managing HR functions, as well as their impact on organizational performance and employee satisfaction. The research method used in this study involves two main approaches, namely literature study and literature study. that management audits of HR functions are an important tool for companies to increase effectiveness and efficiency in HR management, which in turn will have a positive impact on organizational performance and employee satisfaction. It is necessary for companies to continuously evaluate and improve their HR functions. By addressing weaknesses identified through management audits, companies can achieve better performance and increase employee satisfaction..

Keywords: Management Audit, Human Resources Function

PENDAHULUAN

Audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses penting dalam memastikan bahwa kebijakan, prosedur, dan praktik yang terkait dengan pengelolaan tenaga kerja berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. SDM bukan hanya sekadar elemen operasional, tetapi juga merupakan aset yang strategis bagi kesuksesan jangka

panjang suatu organisasi. Oleh karena itu, audit terhadap fungsi SDM menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat memanfaatkan SDM dengan optimal untuk mencapai tujuan mereka.

Fungsi SDM meliputi berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, dan pemisahan karyawan. Audit

terhadap fungsi SDM bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi dari setiap aspek ini, serta untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau perubahan. Eka Wahyu Wijaya(2019) mengemukakan bahwa audit manajemen terhadap fungsi SDM lebih menekankan terhadap penilaian (evaluasi) dari berbagai aktivitas SDM yang sudah terjadi dalam rangka untuk memastikan apakah aktivitas tersebut memang sudah benar-benar berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif, dalam mencapai tujuan dan mampu memberikan rekomendasi terhadap berbagai macam perbaikan-perbaikan atas kekurangan yang masih ada agar mampu meningkatkan kinerja dari program-program/aktivitas tersebut.

Salah satu tujuan utama dari audit manajemen terhadap fungsi SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan mengaudit proses ini, organisasi dapat menilai apakah mereka berhasil menarik dan mempertahankan bakat-bakat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan berhasil menarik dan mempertahankan bakat-bakat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Selain itu, audit ini juga membantu organisasi untuk mengidentifikasi celah dalam proses rekrutmen dan seleksi, sehingga mereka dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menjangkau dan menarik karyawan potensial.

Selain rekrutmen dan seleksi, audit terhadap fungsi SDM juga mencakup evaluasi terhadap program pengembangan dan pelatihan karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi

karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Kompensasi dan manajemen kinerja juga merupakan bagian penting dari fungsi SDM yang harus diaudit secara berkala. Audit terhadap sistem kompensasi membantu organisasi untuk memastikan bahwa mereka menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dan adil, yang dapat membantu mereka menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Sementara itu, audit terhadap manajemen kinerja membantu organisasi untuk mengevaluasi apakah sistem evaluasi kinerja mereka efektif dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mendorong pertumbuhan dan pengembangan mereka.

Dengan memahami pentingnya audit manajemen terhadap fungsi SDM, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki metodologi audit yang efektif dalam mengelola fungsi SDM, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Melalui penelitian yang mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi, akademisi dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengelola dan mengembangkan SDM.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini melibatkan dua pendekatan utama, yaitu studi literatur dan studi kepustakaan. Pertama, studi literatur dilakukan dengan melakukan pencarian yang cermat dan komprehensif terhadap berbagai sumber informasi terkait audit terhadap sumber daya manusia. Sumber-sumber ini termasuk jurnal ilmiah, buku teks, laporan riset, dan dokumen-dokumen terkait lainnya. Informasi yang diperoleh dari studi literatur digunakan untuk

memahami konsep dasar, teori-teori terkait, metodologi penelitian sebelumnya, temuan-temuan penting, dan tren terbaru dalam bidang audit SDM.

Kedua, studi kepustakaan dilakukan dengan meninjau secara mendalam berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian ini, termasuk buku-buku klasik dan terkini, artikel ilmiah, dan laporan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan menganalisis kerangka konseptual yang relevan, teori-teori terkait, serta pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Informasi yang diperoleh dari studi kepustakaan akan digunakan untuk mendukung pemahaman tentang konteks teoritis dan metodologis penelitian ini serta sebagai dasar untuk menyusun kerangka konseptual dan analisis data lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terlihat bahwa audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah langkah penting dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di berbagai perusahaan. Penelitian-penelitian tersebut telah mengungkap beragam temuan terkait dengan kelemahan dan kekurangan dalam berbagai aspek fungsi SDM, yang meliputi perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, dan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Etik Nur Aini Romdhoni, Heni Widyarti & Ardian Widiarto (2021) tentang Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Taspen (Persero) KCU Semarang. Dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa (1) fungsi orientasi dan penempatan pada PT Taspen (Persero) KCU Semarang belum berjalan efektif karena

terdapat kondisi atau pelaksanaan dari program penempatan yang tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengakibatkan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya. (2) Fungsi pelatihan dan pengembangan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang belum berjalan efektif dimana pelatihan dan pengembangannya tidak diikuti secara khusus oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan yang diikuti semua karyawan. Pelatihan yang ada seharusnya berasal dari kantor pusat dan kantor cabang (KCU Semarang) tetapi kantor cabang tidak melakukan pelatihan sesuai dengan peraturan yang ada. Peserta pelatihan ditetapkan langsung oleh kantor pusat. (3) Fungsi Pemutusan hubungan kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang belum berjalan efektif. Perusahaan yang sudah memiliki peraturan PHK yang jelas dan di dokumentasikan dengan baik tetapi tidak seluruh karyawan mengetahui dengan baik tentang peraturan PHK yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan diperbolehkan melakukan PHK dikarenakan beberapa hal. Hal ini dilakukan demi menjaga stabilitas kerja perusahaan. Fungsi SDM yang sudah efektif ada 5 (lima), yaitu penilaian kinerja, pengembangan karier, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan hubungan ketenagakerjaan.

Selanjutnya, penelitian yg Dilakukan oleh Lasrida Sigalingging (2017) tentang "Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra" menunjukkan bahwa diketahui terdapat beberapa kelemahan. Berbagai kelemahan yang ditemukan yaitu: (1) Fungsi perencanaan SDM pada perusahaan Metalindo Wahana Putra

belum berjalan secara efektif karena belum adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. (2) Fungsi Pelatihan dan pengembangan SDM pada perusahaan Metalindo Wahana Putra belum berjalan secara efektif karena Metalindo Wahana Putra sendiri tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh sebab itu karyawan belum dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. (3) Fungsi Program perencanaan dan pengembangan karir dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Namun tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karir sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasi diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya. (4) Fungsi Penilaian kinerja karyawan telah berjalan namun belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang terdokumentasi, perusahaan tidak mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (5) Fungsi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan yang ada belum berjalan secara efektif. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan Metalindo Wahana Putra belum adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan, belum adanya standar yang mengatur mengenai perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja serta perlindungan kesehatan yang belum didapatkan oleh

karyawan perusahaan (asuransi). Fungsi SDM yang sudah efektif ada 4 (empat), yaitu rekrutmen sdm, seleksi dan penempatan, kepuasan kinerja karyawan, dan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam penelitian yang diteliti oleh Vika Mihardjo (2015) yang membahas tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Sari Pawita Pratama menunjukan bahwa (1) Fungsi perencanaan SDM pada PT Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, karena belum terdapat dokumentasi perencanaan SDM yang jelas. (2) Fungsi rekrutmen masih belum berjalan dengan baik, dimana rekrutmen belum memanfaatkan sumber tenaga kerja yang paling tepat; proses rekrutmen belum berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. (3) Fungsi proses seleksi masih belum berjalan dengan baik, dimana pewawancara terkadang kurang memahami pertanyaan apa yang harusnya diberikan kepada pelamar; proses seleksi belum maksimal mendapatkan informasi latar belakang dari pelamar; teknik seleksi yang digunakan perusahaan hanya wawancara, tes kesehatan, dan tes pengetahuan; masih ada pelamar yang belum qualified namun diterima sebagai karyawan. Fungsi SDM yang sudah efektif yaitu PT Sari Pawita Pratama telah mendokumentasikan proses orientasi dan penempatan tenaga kerja serta menjalankannya sesuai dengan peraturan perusahaan, namun proses orientasi dan penempatan tenaga kerja belum berjalan dengan efektif.

Darlin Aulia (2014) yang meneliti tentang Audit Manajemen Untuk Menilai

Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember), menunjukkan bahwa (1) Fungsi perencanaan kerja dikatakan belum efektif karena terdapat keterlambatan respon dari pusat mengenai pengajuan permintaan tenaga kerja berakibat pada inisiatif melakukan pembagian beban kerja ke anggota fungsi yang bersangkutan (fungsi yang kekurangan tenaga kerja). (2) Fungsi pelatihan dikatakan belum efektif karena adanya keterbatasan dana yang diberikan sehingga pemberian pelatihan hanya terbatas pada fungsi tertentu dalam perusahaan. (3) Fungsi penilaian prestasi kerja dikatakan belum efektif karena Sistem manajemen Kinerja Individu (SMKI) hanya dilakukan setahun sekali dan penilaian prestasi kinerja secara manual hanya dilakukan sesekali apabila terdapat acara tertentu. (4) Fungsi hubungan karyawan dikatakan belum efektif karena belum terdapat prosedur yang jelas dalam penyampaian keluhan bagi karyawan. Sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dalam hal penyampaian pendapat. Fungsi SDM yang sudah efektif ada 7 (tujuh), yaitu fungsi rekrutmen, seleksi, dan orientasi, fungsi perlindungan karyawan, fungsi pengembangan karir, fungsi kompensasi dan imbalan, dan fungsi pemutusan hubungan kerja.

Penelitian oleh Resa Hariyanto (2013) tentang audit manajemen sebagai sarana untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia (studi kasus pada pt bank rakyat indonesia cabang pasuruan). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa fungsi perencanaan SDM dan fungsi orientasi dan penempatan tidak berjalan efektif dikarenakan terdapat faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi dalam proses

penyelenggaraan fungsi SDM dan beberapa kebijakan manajemen tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh kantor pusat. Sedangkan 8 (delapan) fungsi SDM yakni fungsi rekrutmen tenaga kerja, fungsi seleksi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan, fungsi penilaian kinerja, fungsi perencanaan dan pengembangan karir, fungsi pemberian kompensasi, fungsi perlindungan tenaga kerja dan fungsi pemutusan hubungan kerja telah berjalan efektif sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kemudian, dalam penelitian Antonyella Papina (2016) tentang Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta menunjukkan bahwa Fungsi Proses perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh LotteMart Wholesale Yogyakarta belum berjalan efektif. Tidak ada standar/pedoman/prosedur/kriteria yang mengatur tentang perencanaan SDM. Perencanaan SDM cenderung bersifat reaktif terhadap kebutuhan SDM. Fungsi program kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh LotteMart Wholesale Yogyakarta belum berjalan efektif. Perusahaan memberikan jaminan atau asuransi kesehatan bagi karyawan yang sakit dan telah memiliki prosedur keselamatan kerja. Namun masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi prosedur keselamatan kerja. Fungsi Hubungan ketenagakerjaan pada LotteMart Wholesale Yogyakarta belum berjalan efektif. Komunikasi antara karyawan dengan fungsi SDM berjalan kurang lancar karena hanya ditangani oleh satu personil sehingga fungsi SDM kesulitan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan secara menyeluruh. Fungsi program

penilaian kepuasan karyawan pada LotteMart Wholesale Yogyakarta tidak berjalan efektif. Perusahaan tidak melaksanakan penilaian atas tingkat kepuasan kerja karyawan. Fungsi SDM yang sudah efektif ada 7 (tujuh), yaitu fungsi rekrutmen, fungsi seleksi dan penempatan karyawan, fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan, fungsi perencanaan dan pengembangan karir, fungsi penilaian kinerja karyawan, fungsi kompensasi dan balas jasa dan fungsi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam penelitian Ki Agus Noval Firdaus (2017) mengenai audit manajemen sebagai sarana untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia pada pt pos indonesia (persero) Sidoarjo menunjukan bahwa fungsi perencanaan SDM belum efektif karena sering terjadi keterlambatan respon dari pusat mengenai pengajuan permintaan tenaga kerja. Hal ini mengakibatkan fungsi SDM melakukan inisiatif untuk membagi beban kerja ke anggota fungsi yang bersangkutan. Dan juga, fungsi perlindungan dan keselamatan kerja tidak terdapat prosedur yang jelas dalam penyampaian keluhan bagi karyawan, sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dalam hal penyampaian pendapat. Fungsi SDM yang sudah efektif ada 8 (delapan), yaitu Fungsi rekrutmen tenaga kerja, Fungsi Seleksi Tenaga Kerja, Fungsi Orientasi dan Penempatan Tenaga Kerja, Fungsi Pelatihan SDM, Fungsi Penilaian Kinerja, Fungsi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Fungsi Kompensasi, dan Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja.

Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya melakukan audit manajemen terhadap fungsi SDM secara berkala untuk mengidentifikasi

kelemahan dan perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkuman penelitian yang telah disampaikan, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. **Pentingnya Audit Manajemen.**
Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah penting untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di berbagai perusahaan.
- b. **Identifikasi Kelemahan dan Perbaikan.**
Melalui audit manajemen, perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai kelemahan dan kekurangan dalam berbagai aspek fungsi SDM, seperti perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, dan lainnya. Hal ini penting untuk merancang strategi perbaikan yang tepat guna meningkatkan kinerja SDM.
- c. **Konsistensi dan Penegakan Kebijakan.**
Ditemukan bahwa ada kesenjangan antara kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan pelaksanaannya di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan konsistensi dan penegakan kebijakan SDM yang telah ditetapkan.
- d. **Pentingnya Komunikasi dan Partisipasi.**

Komunikasi yang baik antara manajemen SDM dan karyawan, serta partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait SDM, merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

e. **Penerapan Standar dan Prosedur yang Jelas.**

Perusahaan perlu memiliki standar dan prosedur yang jelas terkait manajemen SDM agar dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM.

f. **Peningkatan Kualitas SDM.**

Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif, serta penilaian kinerja yang terdokumentasi dengan baik.

g. **Dampak Positif pada Kinerja Organisasi dan Kepuasan Karyawan.**

Dengan melakukan perbaikan yang diperlukan berdasarkan hasil audit manajemen, perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa audit manajemen terhadap fungsi SDM merupakan alat yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Perlunya perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus terhadap fungsi SDM mereka. Dengan mengatasi kelemahan-kelemahan yang diidentifikasi melalui audit manajemen,

perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Romdhoniati, E.N.A., Widyarti, H. dan Widiarto, A (2021). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Taspen (Persero) Kcu Semarang. *Jurnal Manajerial*, 08(02), 206-221
- Sigalingging, L (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra. *Sains dan Komputer (SAINTIKOM)*, 16(2), 330-339
- Mihardjo, V (2015). Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt Sari Pawita Pratama. *AGORA*, 3(2), 612-616
- Aulia, D (2014). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember). *Repository Universitas Jember (Artikel Ilmiah Mahasiswa)*
- Hariyanto, R (2013). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 2(1)
- Papina, A (2016). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta. *Jurnal Profita*. 4(3)
- Firdaus, K, A, N (2017). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 5(2)
- Wijaya, E, W (2019). Tujuan Dilakukannya Audit Manajemen Terhadap Fungsi

Sumber Daya Manusia (SDM).
[https://jtanzilco.com/blog/detail/1426/
slug/tujuan-dilakukannya-audit-
manajemen-terhadap-fungsi-sumber-
daya-manusia-sdm](https://jtanzilco.com/blog/detail/1426/slug/tujuan-dilakukannya-audit-manajemen-terhadap-fungsi-sumber-daya-manusia-sdm)