

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ATAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA PT SAHABAT INTI KURNIA ABADI (SIKAB)**

Indah Nindya Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nindyasari98@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effectiveness and efficiency of human resource management at PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB). The management of human resources studied includes employee training and development, career planning and development, performance assessment and employee job satisfaction. The research method used in this study is descriptive qualitative. Data collection techniques in this study are by conducting interviews, questionnaires and documentation. The data analysis method in this study is a qualitative descriptive analysis method. Data analysis was carried out by describing conditions, setting criteria, finding causes, and concluding consequences. The results showed that from the 4 audited human resource management programs, 3 programs which include employee training and development programs, performance assessment, and employee job satisfaction have been running effectively and efficiently, while 1 program, career planning and development, has not run effectively and efficiently. Based on the weaknesses found in the management of human resources in the company, the author provides several recommendations dan alternatives for company management for future improvements.

Keywords: *Management Audit, Human Resource Management, Effectiveness and Efficiency.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi atas pengelolaan sumber daya manusia pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB). Pengelolaan sumber daya manusia yang diteliti meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Analisa data dilakukan dengan mendiskripsikan kondisi, penempatan kriteria, menemukan penyebab, dan menyimpulkan akibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat program pengelolaan sumber daya manusia yang diaudit, tiga program yang meliputi program pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja dan kepuasan kerja sudah berjalan secara efektif dan efisien sedangkan satu program yaitu perencanaan dan pengembangan karir belum berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan kelemahan

yang ditemukan pada pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk manajemen perusahaan guna perbaikan di masa depan.

Keywords: Audit Manajemen, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Efektivitas dan Efisiensi.

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan aktivitas, perusahaan tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama dan merupakan penggerak roda usaha dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki fungsi penting karena memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi serta merupakan fungsi pokok organisasi dalam melaksanakan bisnis dan meningkatkan nilai perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia yang berkualitas wajib dikelola dengan baik guna meningkatkan produktivitas perusahaan agar dapat mengungguli para pesaingnya serta agar tercipta keseimbangan antara tuntutan dan kemajuan bisnis dengan kebutuhan SDM organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam proses mencapai tujuannya. Efektivitas secara singkat dijelaskan oleh Bayangkara (2016: 17) sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya, Bayangkara (2016: 16) menjelaskan efisiensi sebagai ukuran proses yang menghubungkan antara input dan output dalam operasional perusahaan. Efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri.

Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut (Bayangkara, 2016).

Pada penelitian ini, audit manajemen difokuskan pada penilaian program fungsi SDM di PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) yang berkaitan dengan pengelolaan SDM yang meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, serta kepuasan kerja karyawan pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB).

PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dengan keunggulan dalam hal instalasi gas medis. Ketatnya persaingan di dunia bisnis menuntut setiap organisasi termasuk PT SIKAB untuk lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan untuk menilai seberapa efektif dan efisien pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT SIKAB dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu PT SIKAB memerlukan audit manajemen untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana efektivitas dan efisiensi atas pengelolaan sumber daya manusia pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) ?

TINJAUAN PUSTAKA

Auditing

Menurut Mulyadi (2016:8) audit adalah suatu proses yang sistematis guna memperoleh serta mengevaluasi bukti dengan cara yang objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, yang bertujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan, ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, audit adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.

Audit Manajemen

Menurut Bayangkara (2016 : 2), audit manajemen 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. Sasaran dalam audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program yang diidentifikasi masih memerlukan perbaikan. Ada tiga elemen pokok dalam sasaran audit:

1. Kriteria
Merupakan standar bagi setiap individu/kelompok di dalam perusahaan.
2. Penyebab
Merupakan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu/kelompok di dalam perusahaan.
3. Akibat
Merupakan perbandingan antara penyebab dengan kriteria.

Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Bayangkara (2016: 106), audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Audit SDM menekankan penilaian atau evaluasi terhadap berbagai jenis aktivitas SDM yang ada pada perusahaan untuk memastikan apakah aktivitas-aktivitas tersebut sudah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Efektivitas dan Efisiensi

Menurut IBK Bayangkara (2016 : 17), secara singkat efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apakah pelaksanaan suatu program / aktivitas telah mencapai tujuannya? Efektivitas merupakan ukuran dari output. Hubungan antara ekonomisasi, efisiensi dan kewenangan berdasarkan konsep input-proses-output.

Menurut IBK Bayangkara (2016:16), Efisiensi berhubungan dengan bagaimana perusahaan melakukan operasi, sehingga tercapai optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Efisiensi berhubungan dengan metode kerja (operasi). Dalam hubungannya konsep input-proses-output, efisiensi adalah rasio antara output dan input. Seberapa besar output yang dihasilkan dengan menggunakan sejumlah input yang dimiliki perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Desseler (2015 : 3), pengelolaan sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

1) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Menurut Hamali (2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan ilmu, keahlian, dan pengetahuan tertentu serta sikap dengan tujuan agar karyawan semakin terasah dan terampil sehingga mampu menjalankan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan standar kerja yang ada. Sedangkan pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan ilmu, pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

2) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh setiap pegawai atau organisasi guna memacu diri agar bekerja secara optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi baik profit atau pun non profit serta seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Busro, 2018).

3) Penilaian Kinerja

Simanjuntak yang dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:519) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian terhadap pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

4) Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja sering berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan melakukan observasi mendalam dengan pendekatan studi kasus audit manajemen pengelolaan sumber daya manusia pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di “PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB)”, Komplek Industri dan Pergudangan Safe N Lock Blok AJ No. 5973, Jl. Lingkar Timur KM 5 RW 5, Pucanganom, Rangkah Kidul, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April – Juni 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Sedangkan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.
2. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas sebagai berikut :

1. Survei pendahuluan : Dilakukan dengan mendatangi perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian yang dimaksud.
2. Studi kepustakaan : Dengan mengumpulkan dan mempelajari literature-literature yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
3. Studi lapangan : Dilakukan dengan cara wawancara, membagikan kuesioner, serta mengumpulkan dokumentasi yang terdapat dalam perusahaan.

Definisi Variabel

Audit manajemen atas pengelolaan sumber daya manusia merupakan evaluasi dan analisis secara keseluruhan terhadap kebijakan atau program pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dengan tujuan menilai efektivitas dan efisiensi program pengelolaan SDM serta memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan atas masalah dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

Efisiensi berhubungan dengan bagaimana suatu perusahaan melakukan operasi, sehingga tercapai optimalisasi dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki. Efisiensi adalah rasio antara output dan input. Sedangkan efektivitas yaitu ukuran dari output yang dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Definisi Operasional

Audit sumber daya manusia adalah penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Audit atas pengelolaan sumber daya manusia menekankan penilaian terhadap berbagai program yang terjadi dalam perusahaan yang berhubungan dengan pengelolaan SDM yakni meliputi program pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan untuk memastikan apakah program tersebut telah berjalan secara efektif dan efisien. Disamping itu juga memberikan rekomendasi atas kelemahan-kelemahan yang ditemukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan melakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja dari program tersebut.

Proses Pengolahan Data

1. Menetapkan kriteria berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan perusahaan.
2. Mendeskripsikan kondisi yang ada dalam perusahaan saat melakukan penelitian.
3. Menemukan penyebab atas beberapa temuan yang terjadi.
4. Menyimpulkan akibat dari kelemahan-kelemahan yang dialami perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi dengan keunggulan dalam hal Instalasi Gas Medis. Awal berdirinya perusahaan ini pada tanggal 24 September 2013 dengan badan usaha berbentuk *commanditaire vennootschap* (CV). Lalu pada tanggal 18 April 2019 berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) berdasarkan Akta Pendirian Notaris No. 03 yang dibuat oleh Yani Haryani, S.H.,M.K.n di Sidoarjo.

Hasil Temuan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, beberapa temuan audit atas pengelolaan sumber daya manusia (pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan) pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB), yaitu sebagai berikut :

A. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

1) Kondisi

Peserta pelatihan tidak diberikan bahan pendukung seperti buku atau handout. Peserta hanya diwajibkan membawa alat tulis pribadi dan laptop masing-masing. Selain itu, peserta pelatihan juga tidak diberikan uang saku.

2) Kriteria

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab V, yang meliputi pasal 9, 10, 11, 12 dan 15.
2. Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang lengkap serta dana yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

3) Penyebab

Kurangnya kesadaran dan terbatasnya anggaran dana yang disediakan oleh perusahaan untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan.

4) Akibat

1. Tanpa adanya bahan pendukung seperti handout atau buku dapat mengurangi tingkat pemahaman peserta pelatihan.
2. Tidak tercapainya tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah direncanakan perusahaan sebelumnya.

3. Kelengkapan fasilitas juga dapat mempengaruhi minat peserta untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Karyawan kurang dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama pelatihan dalam praktek real bekerja.

B. Perencanaan Dan Pengembangan Karir

Temuan 1

1) Kondisi

Program pengembangan karir hanya berlaku untuk karyawan yang memenuhi persyaratan.

2) Kriteria

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VII, yang meliputi pasal 39-41.
2. Program pengembangan karir harus berlaku sama untuk semua karyawan.

3) Penyebab

Program perencanaan dan pengembangan karir hanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan hanya bisa diikuti oleh karyawan pada tingkat grade tertentu yang memenuhi persyaratan.

4) Akibat

1. Karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.
2. Terjadi kesenjangan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Temuan 2

1) Kondisi

Tidak adanya evaluasi atas program perencanaan dan pengembangan karir secara periodik.

2) Kriteria

Program perencanaan dan pengembangan karir harus dievaluasi selama minimal 1 tahun sekali.

3) Penyebab

Manajemen bagian SDM yang kurang baik dan pemberkasan mengenai program pengembangan karir belum terekap dengan baik.

4) Akibat

1. Pihak perusahaan tidak mengetahui kekuatan dan kelemahan dari program tersebut sehingga tidak ada peningkatan yang signifikan yang berkaitan dengan program pengembangan karir.
2. Pihak perusahaan tidak dapat mengetahui pendapat atau umpan balik dari karyawan atas program pengembangan karir yang telah dilaksanakan.

C. Kepuasan Kerja Karyawan

1) Kondisi

Kreatifitas karyawan masih rendah dalam melakukan pekerjaan mereka.

2) Kriteria

Setiap karyawan harus memiliki kreatifitas yang tinggi agar dapat berprestasi bagi perusahaan.

3) Penyebab

Kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam mengungkapkan ide atau gagasan baru yang mereka miliki karena takut dikritik atau gagal.

4) Akibat

1. Dengan kurangnya kreatifitas karyawan, maka pekerjaan mereka akan cenderung datar atau kurang berkembang.
2. Karyawan akan lebih bergantung dan hanya mengikuti apapun keputusan dari atasan mereka.

Pembahasan

Setelah dilakukan audit, maka dapat diketahui hasil penelitian mengenai audit manajemen sumber daya manusia pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) diuraikan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) sudah berjalan secara efektif dan efisien. Dikatakan efektif karena program pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah dilaksanakan oleh PT SIKAB berhasil mewujudkan tujuan dibuatnya program ini sejak awal yaitu untuk mengimplementasikan visi, misi dan tujuan perusahaan agar dapat tercapai secara maksimal. Dan dikatakan efisien karena input yang dikeluarkan oleh perusahaan berupa dana untuk pelatihan telah sesuai dengan output yang dihasilkan oleh karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu

kualitas kerja, loyalitas dan keterampilan karyawan meningkat yang berpengaruh pada etos kerja mereka dalam bekerja. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan ini berjalan efisien karena dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan sehingga meminimalisir terjadinya pemborosan dana.

Peserta pelatihan juga aktif dan dapat mengimplementasikan hasil pelatihan dalam praktek real bekerja. Namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi seperti penyediaan fasilitas berupa buku atau handout serta uang saku bagi peserta pelatihan. Karena hal tersebut dapat meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan dan juga dapat meningkatkan minat karyawan untuk mengikuti pelatihan.

2. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Program perencanaan dan pengembangan karir di PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) belum berjalan secara efektif dan efisien. Dikatakan belum efektif dan efisien karena didasari dari belum tercapainya tujuan program pengembangan karir yang telah dibuat diawal, karyawan merasa kebutuhan mereka akan kesempatan berkarir di PT SIKAB masih belum terealisasikan dengan maksimal. Karena program ini tidak berlaku sama bagi semua karyawan, seperti karyawan dari jabatan supervisor yang belum bisa untuk naik pangkat ke jabatan manajer karena keterbatasan pihak perusahaan dalam melakukan assessment.

Program pengembangan karir di PT SIKAB dilakukan saat terjadi kekosongan jabatan atau ada struktural baru yang akan dibuat. Program ini hanya bisa diikuti oleh karyawan pada tingkat grade tertentu yang telah memenuhi persyaratan yaitu masa kerja lebih dari 2 tahun, memiliki skill yang memadai, dan berprestasi. Program pengembangan karir ini juga tidak dievaluasi secara periodik karena belum terekapnya pemberkasan dokumen dengan baik oleh pihak SDM. Hal ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui kekurangan yang ada sehingga tidak adanya peningkatan yang signifikan atas program pengembangan karir karyawan.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan di PT SIKAB sudah dilakukan secara efektif dan efisien. Dikatakan sudah efektif karena tujuan dari penilaian kinerja karyawan telah tercapai. Tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja setiap bulannya dapat terukur dengan menggunakan *Key Performance Indicator (KPI)* dan menjadi dasar bagi pihak manajemen dalam memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi. Dikatakan efisien karena target kerja yang dibuat oleh pihak manajemen bagi setiap karyawan telah terpenuhi atau sesuai dengan realisasi kerja para karyawan.

Penilaian kinerja dilakukan oleh manajer masing-masing departemen kemudian diserahkan ke bagian SDM untuk direkap dan dievaluasi. Standar penilaian yang digunakan adalah *Key Performance Indicator* (KPI) yang disusun oleh HRD perusahaan. Penilaian berupa kedisiplinan, kinerja (*performance*), hasil kerja, dan kreativitas. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan setiap bulan. Hasil dari penilaian kinerja ini didokumentasikan dan disampaikan secara lisan saat evaluasi bulanan maupun tertulis (ditempel pada madding kantor). Sehingga dari sini, karyawan dapat mengetahui hasil dari kinerjanya dan dapat digunakan sebagai bahan perbaikan dan pacuan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka kedepannya.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Penilaian atas kepuasan kerja pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) sudah berjalan secara efektif dan efisien. Dikatakan efektif karena perusahaan telah mampu memenuhi ekspektasi atau tingkat kepuasan mayoritas karyawan. Dan dikatakan efisien karena semua indikator kepuasan kerja karyawan seperti fasilitas, gaji, kompensasi, dan lain sebagainya yang telah diusahakan perusahaan agar dapat terpenuhi dengan baik pada kenyataannya sangat berpengaruh besar pada tingkat loyalitas, motivasi dan prestasi kerja karyawan yang semakin tinggi pula. Atau dengan kata lain perusahaan telah mampu memenuhi hak-hak karyawannya dan para karyawan pun telah mampu melaksanakan kewajiban mereka dengan baik.

Hubungan antara pimpinan, manajemen, dan karyawan di PT SIKAB terjalin dengan baik. Hubungan yang baik ini dapat dilihat dari perputaran karyawan yang rendah, karyawan selalu masuk kerja sesuai dengan jadwal serta jam kerja yang ada dan secara keseluruhan, setiap karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Namun, masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki yaitu tingkat kreatifitas karyawan yang masih rendah dan juga masih ditemukan banyak keluhan karyawan terutama mengenai pekerjaan tambahan di luar jam kerja.

Rekomendasi

1. Perusahaan seharusnya tetap memberikan fasilitas pelatihan yang lengkap dengan cara memberikan handout dalam bentuk softfile kepada para peserta pelatihan guna menambah tingkat pemahaman peserta mengenai materi pelatihan sehingga pelatihan dapat berjalan secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan awal yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Alangkah lebih baik apabila perusahaan tidak membedakan setiap karyawannya yang akan mengikuti program pengembangan diri yaitu seperti karyawan dari jabatan supervisor untuk naik pangkat ke jabatan manajer. Karena setiap individu mempunyai hak yang sama untuk bisa mengembangkan dirinya, yang tujuan akhirnya juga untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan serta dapat menekan angka pemunduran diri karyawan karena merasakan ketidakadilan dan lain sebagainya.
3. Seharusnya dilakukan evaluasi atas program pengembangan karir karyawan sesuai dengan yang telah direncanakan oleh perusahaan yaitu dilakukan minimal 1 tahun sekali. Hal ini berguna untuk mengetahui apa saja kekurangan yang ada selama program ini dilaksanakan dan sebagai bahan pertimbangan untuk dilakukan perbaikan di masa yang akan datang.
4. Perusahaan seharusnya lebih mendorong kreatifitas setiap karyawan agar lebih baik lagi dan tidak merasa minder atau takut untuk menyampaikan setiap gagasan yang berguna bagi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan *brainstorming* atau mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kreatifitas mereka. Selain itu, perusahaan juga harus lebih memperhatikan keluhan-keluhan yang disuarakan oleh para karyawan agar dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan kedepannya. Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dapat berdampak bagi perkembangan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia di PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB) yang meliputi program pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja dan kepuasan kerja sudah berjalan secara efektif dan efisien meskipun ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan atau diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan.

Sedangkan untuk program perencanaan dan pengembangan karir masih belum berjalan secara efektif dan efisien dikarenakan program ini hanya bisa diikuti oleh karyawan pada tingkat grade tertentu yang telah memenuhi persyaratan yaitu masa kerja lebih dari 2 tahun, memiliki skill yang memadai, dan berprestasi. Program pengembangan karir ini juga tidak

dievaluasi secara periodik karena belum terekapnya pemberkasan dokumen dengan baik oleh pihak SDM.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan saran bagi perusahaan untuk dapat melakukan audit manajemen secara berkala untuk mendeteksi kelemahan dan memperbaiki kelemahan yang ditemukan dengan segera. Dan dari penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat diimplementasikan oleh perusahaan guna memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Soekrisno*, 2016. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat
- Anawati, Lusi*, 2016. *Audit Manajemen untuk Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(1).
- Arens A. Alvin, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley*, 2015. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1. Edisi Lima Belas-Jakarta.
- Ayuningtyas, Marina dan Sutjipto Ngumar*, 2017. *Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(2).
- Bayangkara, IBK*, 2016. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad*, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary*, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Halim, Abdul*, 2015. *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan) Jilid 1*. Edisi ke Lima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hamali, A.Y*, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hartatik, I.P*, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Laksana

- Iddris, Amiruddin*, 2018. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish
- Kasmir*, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Kurnia, Eftin Ula, Dwiatmanto dan Devi Farah Azizah*, 2015. Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PG Kebon Agung). Jurnal Administrasi Bisnis, 26(2).
- Mahnuna, Elly, Tri Lestari dan Widya Susanti*, 2015. Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Upaya Menilai Efisiensi dan Efektivitas Pelaksanaan Perekrutan Karyawan pada PT Adi Banuwa di Surabaya. Jurnal Akuntansi Ubhara.
- Mangkuprawira, Sjafri*, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mihardjo, Vika*, 2015. Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT Sari Pawita Pratama. Jurnal Agora, 3(2).
- Mulyadi*, 2016. Auditing Buku 2. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosuliana, Tita, Ali Rasyidi dan Siti Rosyafah*, 2017. Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT PLN (Persero) P2b Apb Jawa Timur. Jurnal Ekonomi Akuntansi, 3(3).
- Sedarmayanti*, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-5). Bandung: PT. Refika Aditama
- Sigalingging, Lasrida*, 2017. Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT Metalindo Wahana Putra. Jurnal Sains dan Komputer, 16(2).
- Supomo, R dan Eti Nurhayati*, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Zulkarnain, C J*, 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappelitbang Kota Bandung. (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS*).