

Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
untuk Menilai Efektivitas atas Pelatihan,
Pengembangan dan Kesejahteraan Karyawan
(Studi Kasus Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Surabaya)

Leony Kartika Dewi Jurik Kashar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

leonykartikadewi2410@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to assess the effectiveness of training and development as well as employee welfare where suggestions and recommendations will be given from the findings contained in PT. Berlian Indonesia Terminal Services (BJTI) Surabaya. The data collection technique in this research is by conducting a preliminary survey, literature study and field study (interviews, questionnaires and documentation). The data analysis method used in this study is a qualitative descriptive analysis method. Data analysis by setting criteria, describing conditions, finding causes and summarizing effects. Based on the results of the study, it can be seen that the existing employee training and development program at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Surabaya has been running effectively as well as employee welfare which has been running effectively and is in accordance with company regulations and government regulations.

Keywords: Management Audit, Human Resources Audit, Employee Training and Development, Employee welfare, Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas atas pelatihan dan pengembangan serta kesejahteraan karyawan dimana akan diberikan saran dan rekomendasi dari temuan yang terdapat pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Surabaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukannya survey pendahuluan, studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara, kuesioner dan dokumentasi). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Analisa data dengan melakukan menetapkan kriteria, mendeskripsikan kondisi, menemukan penyebab dan menyimpulkan akibat. Berdasarkan hasil penelitian

dapat diketahui bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Surabaya sudah berjalan secara efektif begitu juga dengan kesejahteraan karyawan yang sudah berjalan secara efektif dan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah.

Kata kunci: Audit Manajemen, Audit Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, Efektivitas

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan pada karyawan sangat perlu adanya terutama dalam pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan dimana setiap karyawan harus memiliki kemampuan atau keahlian yang sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan oleh perusahaan sehingga untuk mencapai hasil yang diinginkan harus diadakannya pelatihan dan pengembangan sesuai dengan divisinya masing-masing. Pelatihan dan Pengembangan merupakan upaya atau program untuk meningkatkan prestasi manajemen pada masa sekarang atau di masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan dan pengalaman baru , merubah sikap, atau meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia . Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Menurut WIDODO (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas ,meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral karyawan, memberikan kompensasi yang diberikan tidak secara langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan, mencegah kadaluarsa

kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Tidak hanya pelatihan dan pengembangan saja tetapi kesejahteraan karyawan juga perlu dipertimbangkan dan diperhatikan oleh perusahaan, Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang sering digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat dan loyalitas kerja karyawan. Pelayanan program kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas dalam bentuk-bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya. Pelayanan program kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi keluarganya serta menciptakan ketenangan dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, dedikasi, disiplin, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengenai kesejahteraan karyawan, MALAYU S.P HASIBUAN (2016:185) berpendapat : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan.

Namun masih banyak perusahaan yang kurang mementingkan tentang pelatihan, pengembangan serta kesejahteraan karyawannya dikarenakan terlalu fokus pada tujuan utama perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan. Padahal pelatihan, pengembangan serta kesejahteraan karyawan tersebut juga akan

mempengaruhi tujuan perusahaan. PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) adalah perusahaan jasa yang menangani tentang kepelabuhanan yang didalamnya terdapat kegiatan bongkar muat peti kemas domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, dan pelayanan gudang konsolidasi impor dari jasa layanan plug untuk *reefer container*. PT BJTI ini dikukuhkan sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) oleh Menteri Perhubungan melalui Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP.410 Tahun 2010 pada tanggal 27 September 2010 dikarenakan PT.BJTI telah bertransformasi menjadi salah satu perusahaan jasa kepelabuhanan yang andal dan terpercaya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian audit manajemen sumber daya manusia di PT. BJTI. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui efektivitas pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan yang ada pada perusahaan PT. BJTI apakah sudah berjalan baik atau belum melalui penelitian berjudul “ **Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas atas Pelatihan, Pengembangan dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Surabaya**”.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana efektivitas pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan pada PT. BJTI ?

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Auditing

Menurut Sukrisno Agoes (2018:4), Auditing merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan perusahaan yang telah disusun oleh manajemen serta catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukung lainnya, dengan tujuan agar dapat memberikan pendapat kewajaran mengenai laporan keuangan perusahaan tersebut.

Audit Manajemen

Menurut Bayangkara (2019:2), audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki kebutuhan dan wewenang yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas objek yang akan diperiksa dalam perusahaan untuk kemudian memberikan laporan atas laporan keuangan dan rekomendasi kepada manajemen dan pihak yang berwenang.

Audit Sumber Daya Manusia

Pengertian Audit Sumber Daya Manusia menurut Hardjono dan Dea H.B. (2016) adalah dimaksud untuk mencari dan menemukan kecurangan atau kesalahan, kemudian berkembang

menjadi pemeriksaan laporan keuangan untuk memberikan pendapat atas kebenaran penyajian laporan keuangan perusahaan dan juga menjadi salah satu faktor dalam pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan dalam bekerja, pengetahuan dan perilaku karyawan. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan serta sesuai dengan tujuan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang telah disesuaikan dengan bidang pekerjaannya (Kasmir, 2018;126).

Pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampn, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan pada setiap perusahaan. (Kasmir, 2018;140).

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:185) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan dan peraturan organisasi atau perusahaan.

Efektivitas

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil

tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuannya maka organisasi tersebut telah berjalan secara efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan oleh perusahaan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit perusahaan atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan study kasus, yaitu mengenai peranan audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai efektivitas atas pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI). Informasi yang digali yaitu melalui observasi pada perusahaan, membagikan kuesioner kepada karyawan perusahaan serta melakukan wawancara kepada Manajer SDM atau HRD perusahaan yang bersangkutan.

Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) yang beralamat di Jalan Perak Barat No. 379, Surabaya. Penelitian ini dimulai pada bulan April – Juni 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data kualitatif yang merupakan data nonangka melainkan berupa uraian atau pernyataan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1. Survei Pendahuluan, 2. Studi Kepustakaan, dan 3. Studi Lapangan.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia atas Pelatihan Pengembangan dan Kesejahteraan Karyawan merupakan evaluasi terhadap program Pengelolaan Karyawan terutama mengenai Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dan juga pemberian Kesejahteraan Karyawan.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, langkah-langkah yang digunakan dalam analisis data ini adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan Kriteria (Criteria)
2. Mendeskripsikan Kondisi (Condition)
3. Menemukan Penyebab (Causes)
4. Menyimpulkan Akibat (Effects)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan diberikan kepada seluruh karyawan pada setiap departemen dimana pelatihan dan pengembangan ini dilakukan setiap bulannya dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu atau departemen serta disesuaikan dengan *talent mapping* yang dibuat oleh departemen SDM setiap tahunnya. Dengan menggunakan metode yaitu : a. In house training, b. Virtual Training dan c. Resource Sharing. Pelatihan dan pengembangan karyawan ini menggunakan jasa sertifikasi resmi dari pihak eksternal. Dimana perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan ini dengan harapan kemampuan karyawan dapat bertambah sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan karyawan lebih memahami dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang dimiliki.

2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan menggunakan standar peraturan pemerintah yaitu UU No, 13 tentang Ketenagakerjaan yaitu meliputi gaji, jaminan kesehatan, pemberian jatah cuti, dan insentif lainnya dan tertuang dalam Keputusan Direksi PT BJTI. Serta juga diberikannya bonus-bonus lainnya untuk *reward* prestasi kerja berupa insentif kinerja dan bonus tahunan. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diterima sesuai dengan jabatannya yaitu : Bagian Struktural (SPV, Manajer, dan juga Vice President) :

- a. Gaji Pokok
- b. Tunjangan Prestasi
- c. Tunjangan Jabatan (sudah termasuk tunjangan presensi)

- d. Insentif kinerja
- e. Bonus tahunan (diterima setiap satu tahun sekali)

Bagian Staff :

- a. Gaji Pokok
- b. Tunjangan Prestasi
- c. Tunjangan Presensi
- d. Insentif kinerja
- e. Bonus tahunan (diterima setiap satu tahun sekali)

Proses pemberian kesejahteraan karyawan diatur dalam peraturan perusahaan. Proses kesejahteraan karyawan ini dapat diukur dengan melihat tingkat kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, dan prestasi karyawan dimana dilakukan oleh Departemen Human Capital and GA.

Temuan Hasil Penelitian

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Rekomendasi
1	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan				
	Peserta pelatihan tidak mendapatkan fasilitas seperti ruangan, akomodasi, konsumsi dan peserta pelatihan juga tidak mendapatkan uang saku pada saat	Perusahaan seharusnya menyediakan fasilitas dan dana yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada saat pelatihan.	Dikarenakan adanya Pandemi saat ini, mengakibatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara online.	1) Menurunkan minat karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa fasilitas yang nyaman 2) Kurang tercapainya tujuan program pelatihan dan pengembangan yang diharapkan perusahaan 3) Mengurangi tingkat pemahaman karyawan pada saat pelatihan	Seharusnya perusahaan tetap harus memberikan fasilitas untuk peserta pelatihan walaupun dilakukan secara online seperti halnya memberikan sarana wifi yang

	pelatihan.			4) Karyawan kurang dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan pada saat pelatihan.	memadahi atau paket data untuk yang melakukan pelatihan dirumah dan juga perusahaan dapat memberikan uang saku agar lebih meningkatkan minat dan memotivasi karyawan untuk semangat mengikuti pelatihan
2	Kesejahteraan Karyawan				
	Kompensasi tidak ditetapkan berdasarkan survey upah dan gaji melainkan dari evaluasi dan penilaian hasil pekerjaan setiap karyawan.	Perusahaan seharusnya menggunakan survey upah dan gaji dalam penentuan kompensasi untuk mengusahakan keadilan eksternal dalam perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis.	Dikarenakan tidak dilakukannya survey kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan sejenis mengenai perencanaan dan penentuan gaji dan upah yang berhubungan dalam penentuan kompensasi.	1) Terjadinya ketidakadilan yang dirasakan karyawan ketika membicarakan mengenai jumlah kompensasi dengan karyawan dari perusahaan lainnya yang memiliki jabatan sejenis. 2) Perusahaan dianggap kurang mementingkan kesejahteraan karyawannya dalam pemberian kompensasi 3) Menurunkan citra perusahaan dalam hal kesejahteraan	Seharusnya perusahaan melakukan survey terkait gaji dan upah kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis karena hal tersebut berkaitan dalam menentukan kompensasi untuk karyawan

				karyawan	agar terdapat keselarasan dalam hal pemberian hak karyawan.
--	--	--	--	----------	---

Pembahasan

1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BJTI sudah berjalan secara efektif. Perusahaan telah berhasil melakukan program ini yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan menambah pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah diharapkan. Pelatihan dan pengembangan karyawan ini dilakukan secara rutin setiap bulannya dan dilaksanakan oleh semua karyawan seluruh departemen. Perusahaan menggunakan jasa sertifikasi dari eksternal untuk program ini, namun masih terdapat kekurangan dimana pemberian fasilitas yang masih belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada saat pelatihan berlangsung dan juga pemberian uang saku yang tujuannya untuk meningkatkan minat dan memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan.

2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan pada PT.BJTI Surabaya sudah berjalan secara efektif dikarenakan sudah sesuai dengan tujuan pemberian kesejahteraan karyawan ini yaitu untuk memberikan hak karyawan setelah melakukan

kewajibannya dimana disesuaikan dengan peraturan pemerintah UU No, 13 tentang Ketenagakerjaan yaitu meliputi gaji, jaminan kesehatan, pemberian jatah cuti, dan insentif lainnya dan tertuang dalam Keputusan Direksi PT BJTI dan juga meningkatkan semangat kerja. Serta diberikannya bonus-bonus lainnya untuk *reward* prestasi kerja berupa insentif kinerja dan bonus tahunan, namun masih terdapat kekurangan yaitu terhadap penentuan kompensasi tidak menggunakan survey upah dan gaji dari perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis hanya menggunakan penilaian dan evaluasi dari hasil kinerja karyawan saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya terdapat beberapa kesimpulan, yaitu :

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan pada PT.BJTI Surabaya telah berjalan dengan baik dengan dilaksanakan secara rutin yaitu setiap satu bulan sekali dan diberikan kepada seluruh karyawan dari semua departemen yang ada pada perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan menggunakan jasa sertifikasi dari pihak eksternal. Serta untuk kesejahteraan karyawan pada PT.BJTI Surabaya juga sudah berjalan dengan baik, dimana perusahaan sudah memberikan hak yang harus diterima oleh karyawan dengan berpedoman pada peraturan pemerintah yaitu UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan yang telah diatur kembali dalam peraturan perusahaan.

Saran

Diharapkan perusahaan dapat menjadikan kekurangan-kekurangan yang telah dijelaskan pada penelitian ini sebagai acuan untuk bahan evaluasi agar dapat lebih baik lagi yaitu mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan dimana perusahaan seharusnya tetap harus memberikan fasilitas untuk peserta pelatihan walaupun dilakukan secara online seperti halnya memberikan sarana wifi yang memadai atau paket data untuk yang melakukan pelatihan dirumah dan juga perusahaan dapat memberikan uang saku agar lebih meningkatkan minat dan memotivasi karyawan untuk semangat mengikuti pelatihan. Dan untuk kesejahteraan karyawan perusahaan seharusnya melakukan survey terkait gaji dan upah kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis karena hal tersebut berkaitan dalam menentukan kompensasi untuk karyawan agar terdapat keselarasan dalam hal pemberian hak karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Bayangkara. 2019. *Audit Manajemen (Prosedur dan Implementasi Edisi 2)*.

Jakarta : Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi

Revisi. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.

Arens A. Alvin, Randal J.Elder dan Mark S.Beasley. 2015. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1. Edisi Lima Belas. Jakarta:Erlangga.

Abdul,Halim. 2015. *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Jilid 1. Edisi Kelima. Yogyakarta:UPP STIM YKPN.

Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT Refika Aditama.

Lestari,Siska Indah. 2018. *Skripsi Audit Manajemen Dalam Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Hana, Siti Ulal. 2018. *Skripsi Penerapan Audit Manajemen Dalam Menilai Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Guru Di Madrasah Aliyahs Negeri Lasem*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Kemuning, Maisarah. 2017. *Skripsi Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Departemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Unichemcandi Indonesia*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Nuraini, Alifia Desy. 2018. *Skripsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya*

Sembada Kota Surabaya. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.