

PERAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARTOTECH INDONESIA

by Agata Gillian 1221800016

Submission date: 01-Aug-2022 11:14AM (UTC+0700)

Submission ID: 1877536299

File name: EKONOMI_DAN_BISNIS_1221800016_AGATA_GILLIAN.docx (41.76K)

Word count: 2010

Character count: 13172

PERAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARTOTECH INDONESIA

Agata Gillian

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

agatagillian@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine human resource audits and compensation can improve the effectiveness of employee work where suggestion or recommendation will be given from the findings contained in the PT. Sartotech Indonesia. The data collection technique in this study was by conducting interviews, observations, documentation and questionnaires. The data analysis method used in this study is a qualitative descriptive analysis method. Data analysis set criteria, describe condition, finds causes and concludes consequences. Based on the result of the study, it can be seen that human resource audits cannot be said to be effective because there is no internal audit section that will conduct human resource audits. The compensation section can already be said to be effective because it can increase the effectiveness of employee work when viewed from job satisfaction with employees.

Keyword: Management Audit, Human Resources Audit, Compensation, Employee Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui audit sdm dan kompensasi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dimana akan diberikan saran atau rekomendasi dari temua yang terdapat pada PT. Sartotech Indonesia. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif. Analisa data menetapkan kriteria, mendeskripsikan kondisi, menemukan penyebab dan menyimpulkan akibat. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa audit sumber daya manusia belum dapat dikatakan efektif karena tidak ada bagian audit internal yang akan melakukan audit sdm. Untuk bagian kompensasi sudah dapat dikatakan efektif karena dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan jika dilihat dari kepuasan kerja pada karyawan.

Kata Kunci: Audit Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Efektifitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Audit sumber daya manusia dibutuhkan oleh segala perusahaan seperti perusahaan jasa, perusahaan dagang, dan perusahaan manufaktur sekalipun. Dengan dilakukan audit sumber daya manusia perusahaan akan menjadi lebih mengetahui mengenai kondisi sumber daya manusia yang ada di perusahaan seperti tujuan dari audit sdm yaitu untuk menilai

efektivitas, mengidentifikasi, dan menemukan solusi dari permasalahan yang ditemukan.

Kompensasi termasuk dalam bagian audit atas pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi salah satu dari penilaian terhadap efektivitas kerja karyawan diperusahaan. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Kompensasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu kompensasi berupa *financial* dan *nonfinancial*. Kompensasi yang *financial* seperti gaji yang akan diberikan rutin setiap bulan dan kompensasi *non-financial* dapat berupa pemberian cuti, asuransi, dan lainnya.

Audit sumber daya manusia dan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan diperusahaan. Karena dengan meningkatnya efektivitas kerja karyawan maka visi dan misi perusahaan juga dapat tercapai. Efektivitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu antara lain kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja

Fenomena terjadi di perusahaan dimana efektivitas kerja terlihat mulai menurun. Penurunan efektivitas kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal salah satunya adalah pemberian kompensasi yang tidak memuaskan dan tidak adanya bagian audit sumber daya manusia yang menyebabkan karyawan tidak nyaman sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan efektivitas yang tidak tercapai.

Peneliti akan menggunakan peraturan pemerintah ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan peraturan perusahaan sebagai pembanding dalam pemberian kompensasi. Dari permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna menilai efektivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia menurut Bayangkara (2016 : 106) adalah penilaian dan analisis yang komprehensif atau luas terhadap program-program SDM.

Tujuan dari dilakukannya audit sumber daya manusia ada 5, yaitu:

1. Menilai efektivitas fungsi sdm.
2. Menilai program/aktivitas sdm telah berjalan dengan secara ekonomis, efektif, dan efisien.

3. Memastikan ketaatan terhadap ketentuan hukum, peraturan, dan kebijakan yang berlaku diperusahaan.

4. Mengidentifikasi hal-hal yang dapat ditingkatkan terhadap aktivitas sdm dalam menunjang kontribusinya dalam perusahaan.

5. Merumuskan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas berbagai program/aktivitas sdm.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Efektivitas

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam mengenai realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi pada masyarakat.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian:

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh dan didapatkan secara langsung.
2. Data sekunder, merupakan data tambahan yang didapat tidak secara langsung. Data tersebut dapat berupa dokumen seperti literatur, internet dan lainnya.

Subjek Dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan perusahaan PT. Sartotech Indonesia. Subjek penelitian adalah informan, narasumber ataupun responden yang akan menjadi sumber informasi bagi peneliti. Objek penelitian adalah permasalahan yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:220) yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber. Wawancara dilakukan guna mendapatkan data secara langsung dari sdm PT. Sartotech Indonesia.
2. Observasi, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat informasi dari apa yang disaksikan saat penelitian.
3. Dokumentasi, adalah metode yang dilaksanakan dengan cara memperoleh dokumen yang ada diperusahaan seperti nama karyawan dan struktur organisasi.
4. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Responden dari kuisioner yang dibagikan adalah karyawan dari PT. Sartotech Indonesia.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data yang telah didapatkan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Tahap pertama yang dilakukan adalah mengumpulkan data dari perusahaan tahap kedua yaitu menganalisis menggunakan alat pengukuran yang digunakan dalam audit sumber daya manusia. Audit sdm memiliki beberapa alat ukur untuk menganalisis tingkat keberhasilan dari program yang dilakukan oleh fungsi sdm, yaitu: 1) kondisi, merupakan keadaan yang terjadi dan ditemukan oleh peneliti terkait dengan objek penelitian. 2) kriteria, merupakan standar dan kebijakan perusahaan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan program-program sdm di perusahaan. 3) penyebab, merupakan kondisi yang terjadi antara rencana dengan realisasi. 4) akibat, merupakan sesuatu yang harus ditanggung karena ketidaksesuaian antara kriteria dengan kondisi yang ada. Tahap ketiga yaitu memberikan rekomendasi berupa

tindakan korektif atas permasalahan yang ada sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sartotech Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan khususnya timbangan. Didirikan pada tahun 1971 dan berkembang menjadi lebih baik dengan seiring berjalannya waktu.

Visi dan misi perusahaan

Visi perusahaan: menjadi perusahaan distribusi terkemuka yang memberikan solusi untuk kepuasan pelanggan.

Misi perusahaan: memberikan peralatan, solusi, dan layanan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Analisis dan Pembahasan

Audit Pendahuluan

Peneliti telah melakukan audit pendahuluan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan. Audit pendahuluan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan dokumen terkait. Tujuan audit pendahuluan ini adalah untuk mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan dan menilai efektivitas kerja karyawan.

Review Dan Pengujian Pengendalian

Peneliti menelaah bukti-bukti yang didapatkan dan dijadikan satu temuan audit. Selain itu peneliti juga menanyakan langsung terkait pemberian kompensasi di perusahaan.

Audit Lanjutan

Peneliti mengumpulkan bukti guna mendukung tujuan audit. Pada tahap ini juga peneliti akan menjelaskan dengan lebih rinci mengenai temuan yang ditemukan di perusahaan. Temuan yang ditemukan di perusahaan akan dirinci menjadi 4 bagian, yaitu kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. Berikut ini adalah temuan-temuan yang ditemukan di perusahaan:

Audit Sumber Daya Manusia

a. Kondisi

1. Tidak terdapat bagian audit internal sehingga tidak dapat diketahui dengan pasti apakah efektivitas kerja di perusahaan sudah maksimal atau belum.
2. Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku di daerah tersebut.
3. Perusahaan telah memberikan hak untuk cuti kepada setiap karyawannya.
4. Perusahaan telah memberikan pesangon kepada setiap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
5. Perusahaan telah memberikan uang pensiun kepada karyawannya yang telah mencapai usia pensiun.

b. Kriteria

1. Peraturan Pemerintah UU No 13 Tahun 2003 pasal 89.
2. Peraturan perusahaan.

c. Penyebab

1. Perusahaan belum memiliki bagian internal audit di perusahaan.
2. Pemerintah telah mengikuti peraturan pemerintah dan peraturan yang telah ditetapkan dalam pemberian kompensasi.

d. Akibat

Perusahaan tidak dapat mengetahui dengan pasti apakah sumber daya di perusahaan sudah berjalan dengan efektif atau belum karena tidak adanya audit internal yang melakukan audit sumber daya manusia.

Kompensasi

a. Kondisi

1. Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku di daerah tersebut.
2. Perusahaan telah memberikan hak untuk cuti kepada setiap karyawannya.
3. Perusahaan telah memberikan pesangon kepada setiap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
4. Perusahaan telah memberikan uang pensiun kepada karyawannya yang telah mencapai usia pensiun.

b. Kriteria

1. Peraturan Pemerintah UU No 13 Tahun 2003 pasal 89.
2. Peraturan perusahaan.
- 3.

c. Penyebab

1. Perusahaan telah memenuhi kewajibannya dalam pemberian gaji. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan.
2. Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan, seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti menunaikan ibadah haji, dan cuti bersama.
3. Perusahaan telah memberikan pesangon yang sesuai dengan kriteria yang ada, seperti pada peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan yang mengenai pemberian pesangon.
4. Perusahaan telah memenuhi tanggungjawabnya dengan memberikan uang dana pensiun kepada karyawan yang telah memasuki usia pensiun.

d. Akibat

1. Gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu tidak kurang dari upah minimal (UMK).
2. Karyawan mendapatkan hak untuk cuti sesuai dengan ketentuan yang ada pada pemerintah dan perusahaan.
3. Karyawan mendapatkan pesangon jika mereka mengalami pemutusan hubungan kerja.
4. Karyawan mendapatkan dana pensiun saat mereka mencapai usia pensiunnya.

1

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan belum memiliki bagian audit internal sehingga sulit untuk mengetahui apakah efektivitas kerja di perusahaan tersebut telah maksimal atau belum.

2. Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan UMK yang berlaku di daerah tersebut.
3. Perusahaan telah memberikan hak untuk cuti kepada setiap karyawan.
4. Perusahaan telah memberikan pesangon kepada setiap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
5. Perusahaan telah memberikan uang pensiun kepada karyawannya yang telah mencapai usia pensiun.
6. Secara keseluruhan efektivitas kerja telah tercapai diperusahaan, dapat dilihat dari salah satu indikator efektivitas kerja yaitu mengenai kepuasan kerja karyawan yang diberikan melalui pemberian kompensasi financial ataupun kompensasi nonfinancial yang memuaskan. Namun dengan tidak adanya bagian audit internal yang meelakukan audit bagian sumber daya manusia menyebabkan perusahaan tidak secara maksimal dapat mengetahui apa saja kelemahan-kelemahan yag ada dibagian sumber daya manusia sehingga tidak dapat diketahui juga solusi dari permasalahan-permasalahan yang ada.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

Perusahaan sebaiknya menambahkan staff audit internal dikarenakan dengan adanya pelaksanaan audit internal khususnya audit sumber daya manusia yang rutin dilakukan maka akan semakin dapat terlihat efektivitas kerja sumber daya manusia yang ada dan dapat ditemukan pula masalah ataupun kesalahan-kesalahan yang ada pada bidang sumber daya manusia dan dapat ditemukan solusi dari permasalahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F., Qomariah, N., & Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) Vol. 8 No. 1 Juni 2018*, 13-31.
- Ardiyanto, D. (2020). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di Rs. Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi : Volume 9, Nomor 2, Februari 2020*, 1-20.
- Arunde, I., Sondakh, J., & Wangkar, A. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3708 - 3717*, 3708 - 3717.
- Bayangkara, IBK. (2016). *Audit Manajemen : Prosedur Dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan , M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugianto. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018* , 1-9.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis . Bandung : Alfabeta*.
- Suyono, R., Rasydi, A., & Susanti, W. (2017). Audit Fungsi Operasional Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Pada Pt. Biru Fast Food Nusantara Surabaya Mall Tunjungan Plaza. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol. 3. Issue. 3 (2017)*, 782-793.

PERAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARTOTECH INDONESIA

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

8%

2

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Student Paper

5%

3

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

3%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 50 words

Exclude bibliography Off