

AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI TINGKAT EFEKTIVITAS DAN EFESIENSI PADA KLINIK UTAMA WELAS ASIH MEDIKA SURABAYA

Musarrofah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : ofamsf@gmail.com

ABSTRAK

Klinik Utama Welas Asih Medika (WAM) Surabaya yang merupakan salah satu instansi kesehatan yang bernaung di bawah PT. Nusantara Sebelas Medika (Nusamed). Klinik memberikan berupa pelayanan jasa kesehatan yang diantaranya: poli spesialis, poli gigi, poli umum, laboratorium, dan fisioterapi. Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan yaitu untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia Klinik Welas Asih Medika. Adapun penggunaan deskriptif pendekatan kualitatif merupakan metode pada penelitian ini, untuk teknik pengumpulan data yang dipakai antara lain observasi pendahuluan, wawancara, dokumentasi dan kuisisioner.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan untuk bagian penilaian kinerja belum berjalan dengan efektif karena hasil penilaian tidak disampaikan kepada karyawan; dan pada kepuasan kerja juga belum efektif karena belum terdapat pedoman/indikator yang jelas dan tertulis dalam menilai kepuasan kerja karyawan. Namun dibagian perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir kompensasi dan balas jasa, kesehatan dan keselamatan, dan PHK telah efektif karena sudah memenuhi standar kriteria.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Efektivitas dan Efisiensi sumber daya manusia

ABSTRACT

Klinik Utama Welas Asih Medika (WAM) Surabaya which is one of the health agencies under the auspices of PT. Nusantara Sebelas Medika (Nusamed). The clinic provides health services which include: specialist poly, dental poly, general poly, laboratory and physiotherapy. The purpose of the study is in accordance with the formulation of the problems that have been presented, namely to find out the level of effectiveness and efficiency of human resources at the Klinik Utama Welas Asih Medika. The use of descriptive qualitative approach is a method in this study, for data collection techniques used include preliminary observations, interviews, documentation and questionnaires.

The results obtained show that the performance appraisal section has not been running effectively because the assessment results have not been submitted to employees; and job satisfaction is also not effective because there are no clear and written guidelines / indicators in assessing employee job satisfaction. But in the planning, recruitment, selection and placement of employees, training and development, planning and career development of compensation and compensation, health and safety, and layoffs have been effective because they have met the criteria standards.

Keywords : *Management Audit, Human Resources, Effectiveness and Efficiency of human resources*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan pada persaingan di era globalisasi, semakin kompetitif yang memicu setiap perusahaan melakukan berbagai cara untuk tetap berusaha bertahan dalam menghadapi setiap tantangan dengan mengembangkan sumber daya di dalam perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing bagi perusahaan yang menjual dan menawarkan pelayanan jasa kepada pelanggannya.

Salah satu jenis perusahaan jasa adalah klinik yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang kesehatan yang memberikan yang fasilitas pelayanan berupa pemeriksaan kesehatan dan pengobatan dengan baik. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa pengelolaan SDM perusahaan sudah optimal. Salah satu kewajiban manajemen adalah menetapkan kebijakan-kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia antara lain, menetapkan indikator yang jelas dalam menilai kepuasan kerja karyawan.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola, mengurus, mengatur dan menggunakan SDM perusahaan supaya berfungsi efektif dan efisien. Penting peran sumber daya manusia pada perusahaan jasa di bidang

pelayanan kesehatan dalam mencapai tujuan secara keseluruhan, maka diperlukan adanya evaluasi program pada praktik SDM untuk mengembangkan pelaksanaan dan pengendalian program sumber daya manusia yang akan dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan. Evaluasi dapat dilakukan dengan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia, dengan begitu perusahaan mendapatkan perbaikan atau solusi atas kekurangan, kelemahan dan hambatan yang sudah ditemukan manajer perusahaan.

Klinik Utama Welas Asih Medika yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Adapun permasalahan yang sudah ditemukan dimana klinik tidak melakukan penilaian kinerja SDM secara periodik juga tidak menyampaikan hasil penilaian kinerja dan klinik tidak memiliki pedoman/indikator yang tertulis dalam menilai kepuasan kerja karyawannya, hal tersebut yang merupakan penghambat bagi proses kerja karyawan di klinik.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah ditemukan maka saya tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitiannya “Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Tingkat Efektivitas dan Efisiensi pada Klinik Welas Asih Medika Surabaya” pada penelitian ini yaitu untuk menilai

tingkat efektivitas dan efisiensi SDM yang ada pada diklinik.

Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi pada Klinik Utama Welas Asih Medika Surabaya ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Audi Manajemen

Audit manajemen adalah suatu proses pemeriksaan dan evaluasi terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan-kebijakan operasional dan akuntansinya dengan tujuan untuk mengetahui kegiatan operasi perusahaan telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien pada perusahaan dan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan manusia atau individu sebagai perancang, pemikir, dan penggerak dalam memproduksi keluaran untuk rangka mencapai tujuan dan strategi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya individu yang

produktif, kompeten atau memiliki keahlian, maka tidak akan mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Kesimpulannya SDM adalah faktor penentuan dari kesuksesan pada sebuah institusi atau perusahaan.

3. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas merupakan kegiatan pelaksanaan yang telah tercapai sesuai dengan tujuannya atau dengan kata lain berhasil melakukan kegiatan yang dicapai.

Sedangkan untuk Efisiensi adalah kegiatan saat operasi tercapai optimal, efisiensi juga merupakan ketepatannya cara kerja atau usaha yang dilakukan dengan tidak membuang-buang waktu.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian deskriptif pendekatan kualitatif yang terjun langsung pada perusahaan untuk menggambarkan obyek atau kondisi.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di Klinik Utama Welas Asih Medika Surabaya di Jalan Ngagel Jaya Barat No.36, Pucang Sewu, Kec. Gubeng, Kota Surabaya, Jawa Timur. Kode pos 60175. Adapun waktu penelitian

dilaksanakan pada bulan November-Desember 2019.

3. Jenis dan Sumber data

Jenis data penelitian kualitatif, yaitu data informasi berupa wawancara, penjelasan dan keterangan lisan maupun tertulis. Sumber data yaitu data primer diperoleh melalui pengamatan secara langsung/observasi dari klinik. Sumber data selanjutnya yaitu data sekunder bersumber dari laporan internal perusahaan atau dokumen.

4. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan seluruh bagian medis Klinik Utama Welas Asih Medika, terdiri dari beberapa dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, dan fisioterapis yang berjumlah 31 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu, 30 responden karyawan.

5. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi dilakukan dengan mencatat dan pengamatan secara langsung mengenai SDM pada Klinik.

2) Wawancara

Kegiatan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada

pimpinan klinik mengenai sumber daya manusianya.

3) Dokumentasi

Dokumentasi diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, serta laporan-laporan, seperti struktur organisasi lokasi perusahaan, SOP yang terdapat di Klinik Utama Welas Asih Medika Surabaya.

4) Kuisisioner

Peneliti menyebarkan kuisisioner yang sudah tersusun terstruktur sesuai objek penelitian.

6. Teknik Analisis Data

1. Menetapkan Kriteria (*criteria*), yaitu Standard yang berisi norma dan kebijakan Klinik yang dijadikan pedoman program SDM.
2. Mendeskripsikan Kondisi (*condition*), yaitu keadaan yang sebenarnya terjadi yang ditemukan.
3. Menentukan Penyebab (*causes*), yaitu kondisi terjadi setelah dilaksanakannya program SDM.
4. Menentukan Akibat (*effect*), sesuatu yang ditanggung perusahaan karena adanya ketidaksesuaian antar kriteria

dengan aktivitas aktual yang terjadi dilapangan.

5. Pemberian Rekomendasi, tindakan korektif atas kelemahan signifikan yang ditemukan maupun kelemahan potensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan dan Hasil Temuan

1) a. Kondisi

Perencanaan sumber daya manusia pada Klinik Utama Welas Asih Medika sudah terdokumentasi

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki standar/kriteria tertulis mengenai perencanaan sumber daya manusia

2) a. Kondisi

Perusahaan telah melakukan penilaian kondisi internalnya

b. Kriteria

Perusahaan harus melakukan penilaian atas kondisi internal

3) a. Kondisi

Klinik Utama Welas Asih Medika memiliki kebijakan rekrutmen yang telah didokumentasikan.

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki kebijakan rekrutmen yang jelas dan tertulis.

4) a. Kondisi

Perusahaan mempublikasikan lowongan kerja serta memberikan informasi mengenai persyaratan dan kualifikasinya

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki kualifikasi dan mempublikasikan informasi lowongan kerja

5) a. Kondisi

Perusahaan telah melaksanakan proses seleksi dan penempatan kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

b. Kriteria

Perusahaan harus mempunyai standar/kriteria mengenai kebijakan proses seleksi dan penempatan kerja

6) a. Kondisi

Pada proses seleksi calon karyawan akan mengikuti beberapa tes yang diberikan perusahaan.

b. Kriteria

Proses seleksi harus menyesuaikan kompetensi pelamar dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan

7) a. Kondisi

Terdapat tim khusus dalam proses seleksi untuk menyeleksi calon karyawan

b. Kriteria

Proses seleksi harus ada pengawasan yang memadai.

8) a. Kondisi

Pelatihan diberikan sesuai kebutuhan karyawannya dan pelatihan yang dilakukan dilatih oleh ahlinya.

b. Kriteria

Menetapkan program pelatihan sesuai dengan identifikasi yang dibutuhkan dari karyawan .

9) a. Kondisi

Perusahaan memiliki program perencanaan dan pengembangan karir namun program ini tergantung dengan kebutuhan.

b. Kriteria

Perusahaan memiliki standar/kriteria yang jelas (tertulis) mengenai program pelatihan dan pengembangan karir untuk seluruh karyawan.

10) a. Kondisi

Perusahaan memiliki program penilaian kinerja untuk setiap karyawannya serta kebijakan penilaian kinerja terdokumentasi.

b. Kriteria

Perusahaan memiliki standar/kriteria tertulis mengenai program penilaian kinerja pada setiap karyawan.

11) a. Kondisi

Penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik serta perusahaan tidak memberi tahu karyawan mengenai bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan

b. Kriteria

Perusahaan harus memberikan hasil penilaian kinerja oleh perusahaan disampaikan kepada karyawan

Perusahaan harus memberikan pelatihan mengenai penanganan kesehatan.

12) a. Kondisi

Program kesehatan dan keselamatan kerja sudah terdokumentasikan.

15) a. Kondisi

Perusahaan menyediakan perlindungan yang memadai bagi karyawan baik finansial maupun non finansial

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja yang tertulis

b. Kriteria

Perusahaan harus menyediakan perlindungan yang memadai bagi karyawan (baik finansial maupun non finansial).

13) a. Kondisi

Perusahaan memiliki sistem komunikasi bahaya kerja serta menyediakan kotak P3K

16) a. Kondisi

Klinik Utama Welas Asih Medika memiliki kebijakan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki sistem komunikasi bahaya kerja yang memadai

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki standar/kriteria mengenai kebijakan kompensasi dan balas jasa.

14) a. Kondisi

Terdapat pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan dan karyawan dilatih cara menggunakan peralatan perlindungan kerja

17) a. Kondisi

Perusahaan belum menetapkan standar indikator mengenai kepuasan kerja karyawan.

b. Kriteria

b. Kriteria

Perusahaan harus menetapkan standar/kriteria mengenai indikator-indikator penting bagi kepuasan kerja karyawan

18) a. Kondisi

Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terdokumentasi.

b. Kriteria

Perusahaan harus memiliki standar/kriteria tertulis mengenai program PHK

19) a. Kondisi

Perusahaan memberikan informasi mengenai prosedur PHK pada karyawan.

b. Kriteria

Karyawan perusahaan harus mengetahui tentang kebijakan PHK

2. Rekomendasi

Adapun rekomendasi atau saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak klinik untuk memberikan laporan hasil

penilaian kinerja pada karyawan, sehingga ada tiap individu bisa menilai dan meningkatkan kinerja mereka, dengan begitu akan tumbuh kesadaran diri pada karyawan tersebut untuk perbaiki diri untuk meraih prestasi dan penghargaan bagi karyawan dalam perusahaan.

2. Klinik Welas Asih Medika sebaiknya segera menentukan dan membuat indikator/pedoman pada kepuasan kerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dikelola, serta pihak klinik akan memiliki suasana lingkungan kerja positif yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja bagi setiap personal karyawan dengan begitu klinik akan memiliki sumber daya manusia yang efektif serta efisien.

PENUTUP

Simpulan

Setelah saya melakukan analisis mengenai penelitian mengenai audit

manajemen fungsi sumber daya manusia pada Klinik Utama Welas Asih Medika, maka mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan fungsi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Klinik Utama Welas Asih Medika pada perencanaan sumber daya manusia sudah efektif, rekrutmen sumber daya manusia sudah efektif, seleksi dan penempatan karyawan sudah efektif, pelatihan dan pengembangan karyawan sudah efektif, perencanaan dan pengembangan karir sudah efektif, kompensasi dan balas jasa sudah efektif, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sudah efektif, dan pada pemutusan hubungan kerja sudah efektif. Namun pada fungsi sumber daya manusia masih ada yang belum efektif, yaitu:

a. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik serta perusahaan tidak menyampaikan hasil penilaian kinerja pada karyawan dan karyawan bagaimana sistem penilaiannya.

b. Kepuasan kerja karyawan

Pihak Klinik Utama Welas Asih Medika tidak mempunyai

indikator dalam menilai kepuasan karyawan, dan Pihak Klinik Utama Welas Asih Medika tidak mempunyai indikator dalam menilai kepuasan karyawan dan masih terdapat keluhan karyawan yang tinggi

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka penelitian memberikan rekomendasi atau saran yang mungkin berguna sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan pada aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di Klinik Utama Welas Asih Medika. Adapun rekomendasi atau saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Pihak Klinik Utama Welas Asih Medika sebaiknya memberikan karyawan laporan hasil penilaian kinerja mereka agar karyawan tersebut dapat menilai dan mengembangkan kinerja diri mereka, serta karyawan dapat memahami bagaimana standar diri yang selanjutnya yang harus diperbaiki dalam melakukan pekerjaan untuk meraih prestasi dan penghargaan bagi karyawan dalam perusahaan. penilaian kinerja karyawan harus diberikan secara periodik untuk lebih mengetahui sejauh mana karyawan

membangun prestasinya pada setiap periode.

2. Pihak Klinik Utama Welas Asih Medika sebaiknya harus melakukan penentuan indikator kepuasan kerja bagi karyawan agar dapat memotivasi karyawannya sehingga ketika karyawan memperoleh kepuasan kerja didalam perusahaan akan menumbuhkan suasana lingkungan kerja positif yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja bagi setiap personal karyawan, dengan begitu perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bayangkara, IBK. 2015. **Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi.** Jakarta : Salemba Empat.

\