
An Effectiveness Of Human Resources Management Audit Implementation At Pt Psg Jakarta

Efektivitas Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT.PSG Jakarta

Kamilah Sa'diah¹ , Vera Clara Simanjuntak²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binaniaga Indonesia

Email: sadiahkamila@gmail.com, veraclarajuntak@gmail.com

Abstract

This research is expected to assess the implementation of HR capabilities and the adequacy of implementing human resources at PT PSG. This qualitative descriptive study has a total population of 54 employees, samples taken by purposive method as many as 30 people. Interviews, questionnaires, and documentation are used to gather information. Preliminary audits, management control review and testing, detailed audits, and reports are the four stages of management audits used in data analysis. The study revealed that businesses have implemented eleven HR functions, five of which are functioning effectively. Planning, orientation and placement, training and development, performance evaluation, career development, and employee protection are six HR functions that have not been implemented effectively. To improve the efficiency of the company's HR management: it is recommended: 1) Create a detailed written HR plan, 2) create policies governing employee orientation and placement, 3) see how training programs are implemented, 4) provide honest performance reviews, 5) make specific rules about promotions and demonstrations, and 6) create a hazard early warning system and teach First Aid in Accidents (P3K) to employees.

Keywords: Management audit, effectiveness, HR function

Abstrak

Penelitian ini diharapkan dapat menilai pelaksanaan kapabilitas SDM dan kecukupan SDM pelaksana di PT PSG. Penelitian deskriptif kualitatif ini memiliki total populasi sebanyak 54 karyawan , sampel diambil dengan metode purposive sebanyak 30 orang. Wawancara, kuesioner, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi. Audit pendahuluan, tinjauan dan pengujian pengendalian manajemen, audit terperinci, dan laporan adalah empat tahap audit manajemen yang digunakan dalam analisis data. Studi tersebut mengungkapkan bahwa bisnis telah menerapkan sebelas fungsi SDM, lima di antaranya berfungsi secara efektif. Perencanaan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, dan perlindungan karyawan merupakan enam fungsi SDM yang belum dilaksanakan secara efektif. Untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM perusahaan: direkomendasikan: 1) Membuat rencana SDM yang tertulis secara rinci, 2) membuat kebijakan yang mengatur orientasi dan penempatan karyawan, 3) melihat bagaimana program pelatihan dilaksanakan, 4) memberikan review kinerja yang jujur, 5) membuat aturan khusus tentang promosi dan demonstrasi, dan 6) membuat sistem peringatan dini bahaya dan mengajarkan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) kepada karyawan.

Kata Kunci: *Audit manajemen, efektivitas, fungsi SDM*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang signifikan bagi organisasi dan memegang peranan penting dalam setiap pergerakan organisasi. Peran manusia terlatih sebagai direktur tetap diperlukan untuk keberhasilan perusahaan, meskipun didukung oleh teknologi mutakhir dan dana yang cukup (Amini, 2015). Supriyono (2018) mengatakan bahwa manajemen audit adalah audit independen dengan tujuan untuk menentukan seberapa efektif, efisien, dan layak untuk menerapkan strategi organisasi dan unit-unitnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Betri (2020), audit sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menentukan apakah pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan telah dilakukan dengan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat. Efektivitas dan efisiensi

organisasi dalam mencapai tujuannya juga dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusianya. Bayangkara (2016) mengatakan bahwa efektivitas adalah tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bayangkara (2016) mengatakan bahwa efisiensi, di sisi lain, mengukur bagaimana input dan output berhubungan dengan operasi bisnis.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, organisasi dan bisnis dapat menggunakan efisiensi dan efektivitas sebagai senjata. Keduanya sangat tunduk pada cita-cita kemajuan aset manusia dalam asosiasi (Tiffani dan Rustam, 2012). Ketika datang untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka, para pemimpin perusahaan biasanya mengharapkan kinerja yang sangat baik dari setiap karyawan. Organisasi memahami bahwa SDM sebagai sumber daya harus diciptakan dan dimajukan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan panjang organisasi, terutama bahkan dengan kontes bisnis yang semakin kejam (Amini, 2015).

Audit sumber daya manusia organisasi dapat membantu manajemen menemukan dan mengevaluasi ketidaksesuaian. Menurut Hariyanto (2013), manajemen audit sumber daya manusia memerlukan penelitian terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk menemukan dan mengevaluasi informasi mengenai sejauh mana manajemen telah mendukung berbagai unit kerja dalam menjalankan tanggung jawab utama perusahaan.

Perusahaan harus melakukan penilaian atau evaluasi terhadap pelaksanaan program SDM yang telah disusun untuk menjamin fungsi SDM berfungsi dengan baik dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan usaha. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja dan seberapa baik mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Menurut Tiffany & Rustam (2012), audit sumber daya manusia yang komprehensif dilakukan untuk mengidentifikasi kekurangan dan menemukan solusi atas hambatan tujuan fungsi SDM.

Penelitian dipimpin oleh Ardiyanto, dan Suryono. (Menurut tahun 2020), bisnis harus mengelola aset dan sumber daya manusianya secara efektif agar berhasil. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia memainkan peran penting dalam setiap operasi bisnis. Ketika datang untuk menerapkan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran paling penting. Tentu saja, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kegiatan SDM seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan kerja, pelatihan pengembangan karir, evaluasi kinerja, pemulihan, perlindungan karyawan, hubungan kerja dan hubungan kerja majikan semua dapat ditangani oleh manajemen SDM yang baik.

Sesuai Bayangkara (2016), penting untuk menilai pelaksanaan dan pengendalian kemampuan SDM dalam organisasi. Dengan berpartisipasi dalam aktivitas ini, bisnis dapat menentukan apakah departemen SDM memaksimalkan kontribusinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian menyeluruh terhadap target, rencana, proyek, dan latihan kemampuan SDM dapat dibantu melalui tinjauan program terhadap kemampuan SDM. Audit departemen SDM membantu perusahaan mengatasi hambatan dan memaksimalkan potensi sumber daya manusianya. Menurut Kumari (2017), dalam hal ini, audit membantu mengidentifikasi kekurangan atau kebutuhan organisasi. Mawarin et al. memiliki pandangan yang sama (2019), bahwa tujuan audit fungsi sumber daya manusia adalah untuk membantu manajemen pusat dalam mengidentifikasi penyimpangan dengan membandingkan kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan sebagaimana diatur dalam kebijakan perusahaan. Organisasi yang bermasalah menjadi sasaran audit, tetapi audit juga dapat digunakan untuk melakukan perbaikan. Melalui ulasan, aset manusia para eksekutif dapat dinilai.

PT PSG adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan berkedudukan di Jakarta. Dalam pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT PSG, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi. Hal ini terbukti dari adanya hambatan terkait kinerja sumber daya manusia yang ditemukan dalam survei pendahuluan, antara lain:

1. Dalam kondisi saat ini, PT PSG telah memiliki rencana kepegawaian yang tercantum dalam Rencana Bisnis 2023, namun belum disusun secara rinci.

2. Kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai masih bersifat tertutup dan hanya diketahui oleh direksi. Akibatnya, hasil penilaian tersebut tidak disajikan dalam bentuk catatan atau evaluasi kepada masing-masing pegawai.
3. Fungsi orientasi dan penempatan pegawai juga belum tercapai dengan baik. Meskipun perusahaan menjalankan program orientasi bagi karyawan baru berdasarkan hasil wawancara dalam survei pendahuluan, belum ada peraturan tertulis yang mengatur hal tersebut. Selain itu, proporsi penempatan pegawai belum mencukupi kebutuhan perusahaan. Beberapa bagian di perusahaan masih kekurangan jumlah pegawai yang dibutuhkan, sehingga menyebabkan beban kerja pegawai meningkat di beberapa bagian seperti Subag Tabungan dan Deposito, Subag Administrasi Dana, Subag Kesekretariatan Rumah Tangga dan SDM, serta Bagian Pelayanan dan Likuiditas.
4. Meskipun PT PSG telah menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk pegawai, namun belum optimal karena tidak ada hasil evaluasi terhadap setiap program pelatihan yang telah dilaksanakan.
5. Pengembangan karier pegawai juga tidak berjalan dengan baik. Menurut hasil wawancara, program kenaikan jabatan tidak didasarkan pada kinerja individu pegawai, melainkan menunggu adanya pegawai senior yang pensiun.
6. Selanjutnya, fungsi perlindungan pegawai belum berjalan dengan maksimal. Penyebabnya adalah ketiadaan sistem komunikasi bahaya di tempat kerja, seperti tanda peringatan K3 atau alarm kebakaran. Perusahaan juga belum memberikan pelatihan P3K kepada pegawai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di PT PSG, perlu dilakukan penanganan atau perbaikan sebelum masalah tersebut menjadi lebih kompleks. Langkah yang dapat diambil adalah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan 11 fungsi aktivitas pengendalian atau program SDM, serta melakukan audit manajemen untuk mengidentifikasi temuan-temuan kelemahan. Selanjutnya, rekomendasi dapat diberikan untuk mencapai efektivitas 11 fungsi aktivitas pengendalian atau program SDM pada pegawai PT PSG. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang digunakan untuk melakukan perbaikan terhadap temuan-temuan kekurangan dalam perusahaan, serta membuat keputusan yang lebih baik di masa depan, baik untuk PT PSG maupun unit bisnis serupa lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk memanfaatkan semua sumber daya secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai manajemen. Dewan memainkan peran penting dalam memberikan kelangsungan hidup dalam usaha manusia. Manajemen umumnya disebut sebagai seni menyelesaikan sesuatu dengan bantuan orang lain. Menurut Handoko (2001), Mary Parker Follett, manajemen adalah upaya seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan individu lain untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam hal perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pemantauan sumber daya dalam suatu organisasi untuk membuat pekerjaan lebih efisien. Oleh karena itu, orang dapat mengatakan bahwa administrasi sebagai keahlian menyiratkan bahwa pengerjaan diingat untuk kemampuan individu, karena meskipun aturannya sangat mirip, hasilnya mungkin berbeda dari satu orang ke orang lain, meskipun hipotesis digunakan adalah sesuatu yang sangat mirip.

Memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi merupakan bagian dari manajemen. Aset ini termasuk individu, uang tunai, mesin, dan data. Ketika sumber daya terbatas, menjalankan bisnis menjadi sulit. Oleh karena itu, pengaturan harus dilakukan dalam pengeluaran aset untuk membantu kegiatan usaha yang dilakukan. Karena merekalah pelaku yang menjalankan setiap kegiatan perusahaan, maka sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan operasional perusahaan (Nurnaluri, 2022). Karena merupakan komponen

strategis untuk mencapai kesuksesan, pengembangan sumber daya manusia perusahaan menjadi penting dan perlu. Akibatnya, untuk mendukung kinerja perusahaan, bisnis harus memperoleh tenaga kerja yang terdidik dan terampil (Putri, 2020). Memahami bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan dalam suatu organisasi adalah fokus dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Ketika datang untuk memahami arti HRM, para ahli menawarkan berbagai definisi. Wahjono, Sentot I., dkk (2019) menyatakan bahwa MSDM adalah upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2016), MSDM juga dapat dipandang sebagai sarana untuk mencapai keadilan melalui prosedur penilaian, pelatihan, program penilaian, keselamatan, kesehatan, dan menjaga hubungan positif dengan tenaga kerja perusahaan..

Menurut Mulyadi (2014), audit adalah proses terstruktur di mana bukti dan informasi dikumpulkan dan dievaluasi untuk menentukan apakah kegiatan atau peristiwa ekonomi memenuhi kriteria yang telah ditentukan untuk menyajikan temuan kepada pemangku kepentingan. Individu yang independen dan kompeten melakukan audit. Laporan audit keuangan, audit internal, audit kepatuhan, dan manajemen audit adalah empat jenis audit yang diidentifikasi oleh Bayangkara (2016). Dalam review ini, review yang direncanakan adalah review eksekutif, yang menjadi konsentrasi dan acuan dalam penelitian ini. Menurut Bayangkara (2016), audit manajemen merupakan proses evaluasi untuk menilai efektivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Pelaksanaan audit harus dipertanggungjawabkan kepada pihak yang berwenang agar dapat memberikan perbaikan bagi perusahaan. Melalui audit manajemen terhadap fungsi tertentu, dapat diketahui informasi terkait penggunaan sumber daya, baik keuangan maupun non-keuangan, serta tingkat efektivitas program dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga memastikan bahwa pencapaian tujuan tersebut sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan. Terdapat tiga komponen utama dalam sasaran audit untuk mengevaluasi kegiatan perusahaan yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Ketiga komponen tersebut adalah:

1. Kriteria (criteria): Kriteria merupakan regulasi yang mengatur aktivitas operasional perusahaan, seperti norma, kebijakan, peraturan perusahaan, dan peraturan pemerintah.
2. Penyebab (causes): Penyebab adalah tindakan yang dilakukan orang atau kelompok dalam organisasi. Jika program atau kegiatan dilaksanakan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi, maka akan ada sebab-sebab positif
3. Akibat (effect): Perbandingan antara kriteria dan sebab menghasilkan akibat. Hasil positif menunjukkan bahwa kegiatan atau program telah berjalan dengan lancar dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan ingin tetap menjadi yang terbaik dalam persaingan, oleh karena itu mereka perlu melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala. Audit terhadap sumber daya manusia membantu perusahaan dalam mengidentifikasi adanya penyimpangan yang terjadi di dalam organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen untuk melakukan perbaikan. Audit manajemen sumber daya manusia (SDM) dilakukan untuk mengevaluasi kebijakan dan sistem kerja fungsi SDM dengan tujuan untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk perbaikan di masa depan (Haikal, 2017).

Menurut Sondang (2001).audit SDM dapat mengungkapkan informasi dan fakta apakah manajemen telah mempertimbangkan berbagai faktor dengan tepat atau tidak, dan auditor dapat memberikan saran kepada manajemen mengenai langkah-langkah yang harus diambil untuk perbaikan di masa depan. Audit SDM berperan penting dalam menciptakan nilai yang kuat dan menguntungkan bagi organisasi di pasar melalui kebijakan dan standar yang terkait dengan fungsi SDM serta implementasinya yang tepat. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi menerapkan kebijakan dan prosedur yang benar, serta memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Audit SDM memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan keberhasilan organisasi (Farah Saleem, 2015). Audit SDM adalah hal yang kompleks, tetapi jika dikelola dengan hati-hati, akan memfasilitasi tindakan spesifik yang

membantu mengurangi pergantian karyawan, menyediakan orientasi dan pelatihan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menangani remunerasi dan peluang promosi di masa depan (Katait, 2019).

Ada lima langkah yang harus dilakukan agar manajemen audit dan sumber daya manusia dapat dilaksanakan. Audit Pendahuluan, Kajian Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Tindak Lanjut, Pelaporan, dan Tindak Lanjut merupakan komponen dari tahapan-tahapan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dalam bentuk deskriptif kualitatif untuk melakukan audit manajemen atas fungsi SDM di PT PSG. Dalam penelitian deskriptif, fokus penelitiannya bukan pada pencarian hubungan atau perbandingan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2011). Sebaliknya, penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena, persepsi, dan pemikiran yang muncul baik dari individu maupun dari kelompok. Menurut Ghony & Almanshur (2012), data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen sebelum dibandingkan dengan permasalahan yang sebenarnya.

Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi subyektif yang meliputi sejarah, gambaran umum organisasi, visi dan misi, desain otoritas organisasi, kewajiban dan kewajiban kerja, serta catatan dan arsip yang terkait dengan latihan SDM di PT PSG. Sumber informasi yang digunakan adalah informasi esensial dan opsional. Sumber informasi primer dan sekunder untuk studi ini adalah catatan perusahaan yang berkaitan dengan operasional sumber daya manusia PT PSG, serta observasi dan wawancara langsung dengan perusahaan yang disurvei.

Menurut Rumidi (2006) definisi istilah “populasi” yang mengacu pada semua objek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama dan dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT PSG yang berjumlah 54 orang. Strategi sampling purposive digunakan, dan sebanyak tiga puluh orang terpilih sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
 Temuan

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Rekomendasi
1	Perusahaan telah mempunyai perencanaan Sumber Daya Manusia yang tertulis dalam Rencana Bisnis Tahun 2023, namun tidak ada penjelasan yang rinci dan terperinci dalam dokumen tersebut.	Rencana Bisnis PT PSG Tahun 2023 dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Pelaksanaan perencanaan SDM tidak sepenuhnya terdokumentasi dengan lengkap dan tertulis.	Program-program SDM yang belum lengkap dapat mengakibatkan perusahaan rentan membuat kebijakan yang kurang konsisten	Perusahaan perlu menetapkan perencanaan SDM secara menyeluruh, detail dan tertulis
2	PT PSG tidak memiliki kebijakan secara tertulis mengenai kegiatan orientasi dan penempatan	Keputusan Direksi PT. PSG Nomor: 53/024/Sk.Dir/ XII/ 2000 Tentang Peraturan Kepegawaian	Perusahaan tidak memiliki kebijakan khusus yang mengatur tentang pegawai baru	Dalam pelaksanaan orientasi dan penempatan pada pegawai baru akan sering berubah-ubah karena tidak ada peraturan yang mengatur, dan pegawai baru dapat sulit untuk beradaptasi	Perusahaan perlu menambahkan kebijakan yang mengatur mengenai orientasi dan penempatan bagi pegawai baru di Peraturan Perusahaan

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Rekomendasi
3	Terdapat bidang kerja yang tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan karyawan berakibat menimbulkan rangkap tugas atau jabatan	Keputusan Direksi PT. PSG Nomor: 53/024/Sk.Dir/ XII/ 2000 Tentang Peraturan Kepegawaian)	Perusahaan tidak membuat analisis kebutuhan SDM	Timbul rangkap tugas atau jabatan dan beban kerja berlebihan	Perusahaan perlu menganalisis dan membuat rencana kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara lengkap
4	Setelah melaksanakan program pelatihan tidak ada penilaian atau evaluasi untuk mengetahui peningkatan atas program pelatihan yang dilaksanakan	UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab V tentang pelatihan kerja pasal 9-30,	Tidak adanya perencanaan untuk melakukan evaluasi pada perencanaan pelatihan yang ada di Rencana Bisnis 2023	Perusahaan tidak dapat mengetahui kelebihan maupun perkembangan <i>skill</i> atau keahlian masing-masing pegawai sehingga tujuan program pelatihan tidak tercapai	Perusahaan perlu mengadakan evaluasi atas program- program pelatihan yang dilaksanakan agar tujuan dari pelatihan dapat tercapai
5	Perusahaan telah melakukan program penilaian kinerja pegawai namun pelaksanaan penilaian yang dilakukan bersifat tertutup dan tidak disampaikan kepada pegawai sebagai umpan balik	Keputusan Direksi PT. PSG Nomor: 53/024/Sk.Dir/ XII/ 2000	Metode yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan dengan metode job personality dan job performance dan hal tersebut dianggap menjadi hal yang sangat rahasia dan tertutup	Pegawai memiliki motivasi yang kurang atas kinerjanya dan pegawai kurang mengetahui apasaja kekurangan dan kelebihan yang dimiliki	Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja secara terbuka dan hasil evaluasi disampaikan kepada karyawan sebagai umpan balik agar dapat meningkatkan motivasi kerja
6	Perusahaan memiliki program perencanaan dan pengembangan karier namun program promosi dilakukan apabila terdapat pegawai lama yang pensiun	Keputusan Direksi PT. PSG) Nomor: 53/ 024/ Sk.Dir/ XII/ 2000	Kurang rincinya peraturan yang mengatur tentang program mutasi/ rotasi, promosi, demosi, dan destasering	Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja	Perusahaan perlu membuat secara detail peraturan yang mengatur tentang program mutasi/ rotasi, promosi, demosi, dan destasering
7	Perusahaan belum memiliki sistem komunikasi bahaya kerja	Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran Pasal 12 – 14	Tidak terdapat sistem komunikasi bahaya kerja seperti rambu peringatan K3, alarm kebakaran dll	Pegawai kurang memiliki pengetahuan tentang komunikasi bahaya jika terjadi kebakaran atau bahaya lainnya	Perusahaan perlu membuat sistem peringatan dini bahaya dan memberikan penyuluhan kepada karyawan akan sistem tersebut
8	Sampai saat ini perusahaan belum pernah memberikan pelatihan mengenai P3K kepada pegawai	Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran Bab III tentang Standar Keselamatan Kerja	Perusahaan belum pernah memberikan pelatihan mengenai P3K kepada pegawai	Tidak semua pegawai mengetahui P3K yang ada di PT PSG (Perseroda)	Perusahaan perlu menetapkan pelatihan P3K secara periodik kepada seluruh pegawai

Setelah dilakukan audit terhadap sumber daya manusia di PT PSG, berikut adalah gambaran mengenai efektivitas pelaksanaan aktivitas fungsi sumber daya manusia di perusahaan tersebut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM pada PT PSG belum optimal karena kurangnya penjelasan dan detail dalam perencanaan tersebut. Meskipun Rencana Bisnis Bank Tahun 2023 telah memuat rencana pengisian jabatan-jabatan di Struktur Organisasi baru dengan karyawan yang kompeten, namun tidak dijelaskan dengan jelas mengenai jumlah dan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan SDM yang detail penting agar tidak terjadi kesalahan, karena hal ini berkaitan dengan program rekrutmen dan seleksi.

2. Rekrutmen

Program rekrutmen yang telah dilakukan oleh PT PSG sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan. Lowongan kerja diumumkan melalui papan pengumuman dan media sosial seperti Instagram. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai diinformasikan dengan jelas dalam pengumuman lowongan tersebut. Calon pegawai mengirimkan lamaran pekerjaan yang kemudian dinilai secara administratif dan melalui tahapan seleksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Seleksi

Proses seleksi pegawai di PT PSG telah berjalan dengan efektif. Tahapan seleksi yang dilakukan perusahaan meliputi seleksi administrasi, tes tertulis, tes psikologi, dan wawancara. Perusahaan juga bekerja sama dengan pihak ketiga dalam melaksanakan proses seleksi pegawai.

4. Orientasi dan Penempatan

Program orientasi yang dilakukan perusahaan belum berjalan dengan efektif karena kurangnya regulasi tertulis yang rinci. Orientasi dilakukan dengan menempatkan pegawai baru bersama pegawai lama selama 1 minggu, namun setelah itu pegawai baru bekerja mandiri tanpa pendampingan. Penempatan pegawai juga belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga terdapat beberapa posisi yang masih kosong dan menyebabkan rangkap tugas atau jabatan.

5. Pelatihan dan Pengembangan

PT PSG telah melaksanakan program pelatihan bagi pegawainya sesuai dengan perencanaan perusahaan. Namun, tidak ada penilaian atau evaluasi untuk mengetahui peningkatan dari program pelatihan yang telah dilaksanakan. Perusahaan perlu mengetahui perkembangan skill atau keahlian pegawai.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai telah dilakukan, namun tidak ada umpan balik yang disampaikan kepada pegawai. Hal ini mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai dan kurangnya pemahaman mengenai kekurangan yang perlu diperbaiki dan kelebihan yang dimiliki.

7. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Program perencanaan dan pengembangan karier belum efektif. Kebijakan perusahaan menyangkut perencanaan dan pengembangan karier telah ada, namun kenaikan jabatan hanya terjadi ketika ada pegawai yang pensiun. Hal ini dapat mengurangi semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

8. Sistem Imbalan dan Kompensasi

PT PSG memiliki kebijakan yang mengatur sistem imbalan dan kompensasi bagi pegawainya, dan jumlahnya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan dan pemerintah. Kompensasi ini memberikan kepuasan kepada pegawai.

9. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan di PT PSG belum berjalan secara efektif karena kurangnya kebijakan yang rinci. Sistem komunikasi bahaya kerja belum ada, dan perusahaan belum memberikan pelatihan mengenai P3K kepada pegawainya. Namun, perusahaan telah memberikan tunjangan asuransi melalui program BPJS.

10. Hubungan Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan di PT PSG sudah berjalan dengan efektif. Terdapat kebijakan untuk menjaga hubungan ketenagakerjaan, dan komunikasi antar pegawai berjalan baik. Pegawai dapat menyampaikan keluhan berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan untuk mendapatkan penyelesaian. Hubungan antara sub bagian SDM dengan bagian lain juga terjalin dengan baik.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK di PT PSG telah berjalan dengan efektif. Perusahaan memiliki regulasi yang mengatur PHK dengan jelas dan didokumentasikan dengan baik. Semua pegawai mengetahui peraturan PHK di perusahaan. Perusahaan siap untuk segera memproses kasus PHK yang terjadi. PHK dapat terjadi karena beberapa alasan, seperti pelanggaran tata tertib perusahaan, sakit, pensiun, pelanggaran berat, dan sebagainya. Penyelesaian PHK tergantung pada penyebabnya, jika melibatkan kasus hukum, maka prosesnya bisa lebih lama.

KESIMPULAN

PT PSG telah menjalankan 11 fungsi SDM, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengembangan karier, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Dari 11 fungsi SDM di PT PSG, terdapat 5 fungsi yang telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan perusahaan, yaitu rekrutmen, seleksi, sistem imbalan dan kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, terdapat 6 fungsi SDM yang belum dilaksanakan sesuai dengan kebijakan perusahaan, yaitu perencanaan SDM, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan perlindungan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, M. R. (2015). Audit Manajemen Terhadap Pengelolaan Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jambi Periode 2015). *Jurnal Riset Akuntansi Jambi*, 1(2), 286663.
- Ardiyanto, D. A. D., & Suryono, B. (2020). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia di RS. Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(2).
- Bayangkara, I. B. K. (2016). Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi. cetakan kedua. *Salemba Empat, Jakarta*.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Noerfikri.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Ke 14, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Salemba Empat*. ISBN 979-8901-37-X (No Jilid Lengkap).
- Farah Saleem, W. A. (2015). Evaluation the role of HR audit in organization effectiveness:(evidence from banking sector in Karachi-Pakistan). *Evaluation*, 7(22).
- Ghony, M. D., & Almanshur, F. (2012). Metodologi penelitian kualitatif. *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*, 61, 177–181.
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen SDM Guna Meningkatkan Ke efektifan kinerja SDM pada BSI TV. *Komunikasi: Jurnal Komunikasi*, 8(3).
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Edisi Revisi. *Penerbit BPFE. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada*.
- Hariyanto, R. (2013). *Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan*. Universitas Brawijaya.

- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Katait, S. K. (2019). Human Resource Audit in LIC in Present Scenario. *Journal of Management Research and Analysis (JMRA)*, 6(1), 1.
- Kumari, S. (2017). Impact of HR Audit on Competency Management. *International Journal of Business Administration and Management*, 7(1), 116–127.
- Mawarni, I., Rantelangi, C., & Setiawati, L. (2019). Audit operasional atas fungsi sumber daya manusia pada yayasan pendidikan islam pondok pesantren shuffah hizbullah samarinda. *AKUNTABEL*, 16(2), 206–212.
- Mulyadi. (2014). *Akuntansi Biaya* (Edisi 5). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Nurnaluri, et al. (2022). udit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAK)*, 7(no 1), 116–127.
- Putri, A. U. (2020). Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Bumi Sumatera Palembang. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 9(2), 49–61.
- Rumidi, S. (2006). *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sondang, P. S. (2001). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, M. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta*.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi keperilakuan*. Ugm Press.
- Tiffani, R., & Rustam, A. R. (2012). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumberdaya Manusia (Studi Kasus pada Fakultas X). *Malang (ID): Universitas Brawijaya Malang*.
- Wahjono, Sentot Imam, et al. (2019). *Pengantar Manajemen*. Depok: Rajawali Pers.