

PERAN AUDIT INTERNAL SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Fauziyah¹⁾, Nunung²⁾
Universitas Pawyatan Daha,
Fauziyahrahman69@gmail.com, yuliasutin078@gmail.com

ABSTRAK

Peran audit internal sumber daya manusia terhadap penilaian kinerja karyawan perusahaan Fesyenindo sangat penting dan merupakan suatu rangkaian proses dan teknis dimana karyawan memerlukan kepastian atas keakuratan informasi kinerja. Audit Sumber Daya Manusia merupakan penilaian yang komprehensif terhadap program Sumber Daya Manusia. Penilaian Kinerja Karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari aktivitas karyawan sesuai dengan pekerjaan dan standar kinerja yang telah ditetapkan..

Hasil audit sumber daya manusia terhadap karyawan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah diterapkan dengan baik. Dengan adanya audit internal sumber daya manusia diperusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ditemukan beberapa kelemahan dalam penilaian kinerja karyawan yang yang masih tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan harus diperbaiki.

Kata Kunci : Audit Internal, Audit Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

Abstract

The role of human resource internal audit in assessing the performance of Fesyenindo company employees is very important and is a series of processes and techniques where employees need assurance of the accuracy of performance information. Human Resources Audit is a comprehensive assessment of the Human Resources program.

Employee Performance Assessment is the result obtained from employee activities in accordance with the work and performance standards that have been set. The results of human resource audits of employees that have been carried out show that the rules set by the company have been implemented properly. With the existence of an internal audit of human resources in the company can remind employee performance. However, there are still some weaknesses in evaluating employee performance that are still not in accordance with applicable regulations and must be corrected.

Keywords: Internal Audit, Human Resources Audit, Employee Performance.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi Indonesia terkini banyak mengalami perubahan, sebab banyaknya perusahaan yang memiliki program yang baru untuk memajukan perkembangan perusahaan. Semakin ketat persaingan pada perusahaan untuk mencari keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan dituntut untuk lebih

survive dan *competitive*. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, sehingga peran sumber daya manusia sangat crucial

Audit internal berperan untuk pengendalian internal pada perusahaan. Audit internal sangat berperan penting bagi perusahaan, guna mengendalikan aktivitas manajemen perusahaan. Untuk menjalankan tugasnya seorang auditor harus berperan aktif dalam melakukan evaluasi dan penilaian serta memberikan saran berupa rekomendasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya tujuan audit internal adalah membantu semua tingkatan manajemen agar bertanggung jawab tersebut dapat dilakukan secara efektif. Selama ini audit internal dibutuhkan untuk membantu memeriksa dan mengevaluasi aktivitas manajemen perusahaan. Namun, jika ada masalah yang timbul pada perusahaan maka audit internal hanya dapat memberikan rekomendasi terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Pasolong 2007).

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Penilaian kinerja karyawan harus sesuai dengan standar perusahaan,. Audit SDM berperan untuk memastikan bahwa karyawan yang ada pada perusahaan mempunyai kemampuan yang tinggi atau lebih unggul. Sehingga mempunyai kinerja yang baik dan mampu meningkatkan tiap tugas yang diberikan.

Audit SDM menilai apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Audit SDM menilai berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan dan elemen penting perusahaan agar mampu bersaing untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Sehingga, pengelolaan sumber daya manusia bagi suatu perusahaan adalah sebuah keharusan karena merupakan salah satu unsur manajemen. Manusia akan selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan itu sendiri. Tujuan sebuah perusahaan tidak mungkin dapat dicapai tanpa peran aktif semua sumber daya manusia yang ada.

Audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Bhayangkara (2008).

SPAP (2011) Auditor internal bertanggung jawab untuk menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi, dan informasi kepada manajemen entitas dan dewan komisaris atau pihak lain yang setara dengan wewenang dan tanggung jawab tersebut. Auditor internal mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya. Audit SDM memegang peranan penting dan bertanggung jawab dalam memenuhi kualifikasi SDM (kompetensi, loyalitas, dan etos kerja yang tinggi) sesuai dengan kebutuhan keunggulan bersaing perusahaan. Karena memang pada kenyataannya salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM nya. SDM yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang berkualitas juga. Di sinilah peranan penting audit SDM yang memberi kontribusinya pada keberhasilan perusahaan. Dengan adanya masalah-masalah yang muncul dan dapat mengakibatkan kegagalan dapat diidentifikasi sedini mungkin melalui proses audit SDM. Audit SDM dapat mengendalikan aktivitas di manajemen

perusahaan melalui pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan yang muncul agar tujuan perusahaan secara keseluruhan dapat dipastikan tercapai.

Perusahaan Bi-Ensi Fesyenindo merupakan perusahaan *fashion*. Bi-Ensi Fesyenindo menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubung langsung dengan bisnis perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Pada kasus ini terdapat masalah berupa surat kontrak kerja, teknis perekrutan yang tidak sistematis, kandidat yang kualitas jauh dari kriteria user, sampai hal – hal administratif yang kurang baik.

Metode

Penelitian dilakukan pada tahun 2021. Perolehan data dengan cara melakukan pengamatan kegiatan manajemen perusahaan apakah sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan. Dokumen yang berkaitan dengan daftar tenaga kerja, arsip surat kontrak kerja, teknis perekrutan karyawan, administrasi kepegawaian, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan. Dalam pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik Analisis data yang untuk melaksanakan audit SDM dan menganalisis dengan menerapkan tahapan audit internal yaitu, audit pendahuluan, *review* dan pengujian atas pengendalian manajemen perusahaan, audit terinci, dan pelaporan.

Ruang lingkup Audit SDM
Tabel 1 Ruang Lingkup Audit SDM

No	Ruang Lingkup Audit	Sumber Informasi
Rekrutmen SDM		
1	Perencanaan SDM	Anggaran SDM
2	Rekrutmen	Data (catatan) biaya rekrutmen
3	Seleksi dan penempatan	Uraian dan spesifikasi pekerjaan
4	Orientasi dan penempatan	Tingkat penerimaan karyawan Catatan wawancara karyawan Catatan lamaran yang ditolak Permintaan transfer

Tabel 2 Pengelola SDM

Pengelolaan SDM		
1	Pelatihan dan pengembangan karyawan	Data biaya pelatihan Catatan produksi
2	Keselamatan dan kesehatan kerja	Catatan kecelakaan kerja
3	Kesejahteraan karyawan	Catatan pengendalian kualitas
4	Hubungan kerja	Catatan produktivitas karyawan
5	Penilaian kinerja	Catatan penilaian kinerja Catatan kegagalan produk Catatan kehadiran karyawan Catatan tindakan disiplin terhadap karyawan Data gaji dan tunjangan karyawan Laporan survei penggajian Catatan perputaran karyawan Laporan survei biaya hidup Catatan keluhan karyawan Tuntutan serikat pekerja

Tabel 3 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja		
1	Memasuki usia pensiun	Aturan pensiun
2	Pengunduran diri karyawan	Aturan mengenai kompensasi (penghargaan) karyawan
3	Pelanggaran disiplin	Aturan disiplin karyawan
4	Karyawan meninggal	Aturan sanksi karyawan Hak dan kewajiban bagi karyawan yang masuk dalam program pemutusan hubungan kerja

(Sumber: IBK Bayangkara)

Hasil dan Pembahasan

Audit pendahuluan

Tahap awal yang dilakukan adalah dengan melakukan audit pendahuluan aktivitas manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Bi-Ensi Fesyenindo. Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan pada tahap ini, peneliti memperoleh beberapa informasi serta data sebagai berikut :

1. Perusahaan memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas dalam melaksanakan operasi bisnisnya.
2. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan tertulis disertai tugas, wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian.
3. Perusahaan memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan dan dijalankan.
4. Perusahaan memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
5. Perusahaan memiliki sistem kontrak kerja terhadap karyawan tertentu.

Review dan pengujian atas pengendalian

Pada tahap ini, peneliti mengkaji ulang atau melakukan *review* dan pengujian terhadap pengendalian sumber daya manusia dengan tujuan untuk menilai kinerja karyawan pada perusahaan Bi-Ensi Fesyenindo dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil dari *review* dan pengujian pengendalian atas aktivitas manajemen sumber daya manusia pada perusahaan berdasarkan wawancara dan observasi antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan memiliki SOP untuk karyawan di bagian divisi promosi agar pengendalian terhadap karyawan menjadi lebih baik.
2. SOP pada divisi promosi yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah diterapkan oleh beberapa karyawan dengan baik.
3. Rekrutmen dan seleksi kandidat karyawan beberapa telah sesuai dengan kriteria perusahaan yang telah dibutuhkan, tetapi beberapa juga masih tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
4. Teknis perekrutan yang tidak sistematis, Cabang Kediri tidak memiliki HRD, HRD hanya tersedia di pusat Bandung.
5. Perusahaan memiliki kontrak kerja yang telah disetujui oleh karyawan yang telah diterima.
6. Sanksi yang telah disetujui oleh karyawan tidak dilakukan dengan baik yang sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditanda tangani.
7. Semua karyawan harus memiliki keterampilan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
8. Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

9. Sistem upah pada insentif untuk karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4 Hasil *review* dan pengujian pengendalian atas audit sumber daya manusia pada CV Bi-Ensi Fesyenindo.

No	Kekuatan-Kekuatan
1	Perusahaan memiliki SOP pada divisi promosi yang telah ditetapkan dan berlaku untuk karyawan tersebut.
2	SOP pada divisi promosi telah dilakukan dengan baik oleh beberapa karyawan.
3	Rekrutmen dan seleksi kandidat karyawan beberapa telah sesuai dengan kriteria perusahaan yang dibutuhkan.
4	Seluruh karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
5	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

10. Sumber:Data Primer Diolah

No	Kelemahan-Kelemahan
1	Teknis perekrutan yang tidak sistematis, Cabang Kediri tidak memiliki HRD, HRD hanya tersedia di pusat Bandung.
2	Kandidat karyawan masih ada beberapa yang jauh dari kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.
3	Sanksi yang telah disetujui oleh karyawan tidak dilakukan dengan baik yang sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditanda tangani.
4	Sistem upah pada insentif untuk karyawan yang belum sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Audit Terinci

Pada tahap ini, peneliti mendalami temuan dan akan melakukan pengembangan temuan kelemahan yang diperoleh dari tahap *review* dan pengujian audit sumber daya manusia dengan mengkonfirmasi pada pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dan kompeten serta relevan. Temuan-temuan kelemahan yang diperoleh pada tahap *review* dan pengujian audit sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Teknis perekrutan yang belum sistematis, Cabang Kediri memiliki HRD, HRD hanya tersedia di pusat Bandung.
2. Kandidat karyawan masih ada beberapa yang jauh dari kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Sanksi yang telah disetujui oleh karyawan belum dilakukan dengan baik yang sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditanda tangani.

Pelaporan

Atas keseluruhan kelemahan yang terjadi, maka diberikan rekomendasi sebagai koreksi atas langkah perbaikan yang bisa diambil oleh pihak berwenang untuk memperbaiki kelemahan tersebut :

1. Menambah HRD di Cabang Kediri, agar teknis perekrutan dapat berjalan dengan baik.
2. Memperhatikan dengan ketentuan aturan yang berlaku pada perusahaan guna memilih karyawan yang tepat.
3. Sanksi yang sesuai dengan kebijakan harus dipatuhi dan dilaksanakan.
4. Harus adanya pengecekan ulang pada administrasi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada CV Bi-Ensi Fesyenindo Cabang Kediri, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut masih dilaksanakan dengan baik dengan prosedur yang telah ditentukan. Sejauh ini kinerja karyawan masih tetap baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki agar tidak merugikan perusahaan. Rekomendasi perbaikan diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mempertahankan sumber daya manusia dengan baik dan tepat. Prosedur dan kebijakan dari pengendalian manajemen sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah diterapkan dengan baik. Kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam audit manajemen sumber daya manusia pada CV Bi-Ensi Fesyenindo Cabang Kediri antara lain teknis perekrutan yang tidak sistematis, rekrutmen dan seleksi yang masih jauh dari kriteria perusahaan yang telah ditentukan, sanksi yang telah disetujui karyawan dalam kontrak kerja tidak dilakukan dengan baik,.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian melalui tahapan melakukan audit internal untuk menilai kinerja karyawan dengan cara melakukan audit pendahuluan, *review* dan pengujian atas pengendalian manajemen perusahaan, audit terinci dan pelaporan yang ada pada CV Bi-Ensi Fesyenindo Cabang Kediri menunjukkan beberapa kelemahan yang harus diperbaiki. Kelemahan-kelemahan tersebut antara lain adanya teknis perekrutan yang tidak sistematis, rekrutmen dan seleksi kandidat karyawan yang masih jauh dari kriteria perusahaan, sanksi terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan aturan kontrak kerja yang telah disetujui, dan insentif yang belum dibayarkan. Berdasarkan kelemahan tersebut, diberikan rekomendasi perbaikan antara lain Cabang Kediri memiliki HRD, memperhatikan dengan ketentuan aturan yang berlaku, penerapan sanksi yang diberikan harus sesuai dengan kebijakan dalam kontrak kerja yang telah disetujui, dan pengecekan pada administrasi perusahaan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti selanjutnya memberikan saran untuk mengembangkan lagi audit manajemen sumber daya manusia agar peranan tersebut untuk menilai kinerja karyawan lebih terarah. Dengan dilakukannya audit ini, maka akan diketahui kelemahan-kelemahan serta didapatkannya rekomendasi guna perbaikan pada kelemahan tersebut.

Daftar Pustaka

- Agoes . (2011), **Auditing**, Jakarta: PT Indeks
- Hery. (2016), **Auditing dan Asurans**, (Edisi Pertama), Jakarta: PT Grasindo
- Ikatan Bankir Indonesia. (2014), **Memahami Audit Intern Bank**, (Edisi kesatu) Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- IBK. Bayangkara. (2008), **Audit Manajemen**, Jakarta: Salemba Empat
- Insani. (2010), **Standard Operating Procedur**, Jakarta: Erlangga
- Mulyadi. (2008) , **Auditing**, Jakarta: Salemba Empat
- Rajoe. (2007), **Auditing**, (Jilid kedua), Jakarta: Erlangga
- Sawyer. (2005), **Audit Internal**, (Edisi Lima), Jakarta: Salemba Empat
- Tugiman (2006), **Standar Profesi Audit Internal**, Yogyakarta: