

Pentingnya Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Andi Hardiansyah¹, Elma², Emy Yatul Hasanah³, M. Albi Sahal Ma'had⁴, Salsa Aulia⁵

¹²³⁴Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen.

⁵Universitas Malikussaleh, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen .

¹andihardiansyah725@gmail.com , ²elmaaamael@gmail.com , ³emyyatulh@gmail.com ,

⁴malbisahalm@gmail.com , ⁵salsaaulia0106@gmail.com .

"

ABSTRAK

Audit Sumber daya manusia (SDM) yaitu mekanisme pengecekan menyeluruh yang dilaksanakan untuk mengevaluasi mutu kegiatan yang dilaksanakan sumber daya manusia disuatu devisi mauoun perusahaan dengan tujuan menunjang pencapaian perusahaan. Penelitian bertujuan memahami esensialnya audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang dipakai yaitu studi pustaka yang mencakup jurnal nasional dan jurnal internasional. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa audit manajemen SDM memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai aspek seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, serta penilaian kinerja dan kompensasi. Audit ini membantu perusahaan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan karyawan, memberi respon yang bersifat membangun, dan menjaga kepuasan serta motivasi karyawan. Pentingnya audit SDM terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk memprioritaskan penerapan audit SDM sebagai strategi manajemen yang efektif dalam menghadapi persaingan global.

Kata Kunci: Audit SDM, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi yang ditandai dengan perubahan cepat dan dinamis, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan mendesak untuk memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi dalam merespons tantangan global. Transformasi yang berlangsung dengan kecepatan tinggi ini memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan menyesuaikan strategi mereka agar tetap relevan dan kompetitif di pasar global. Dalam konteks persaingan yang semakin intensif, tidak cukup bagi

perusahaan hanya sekedar mengikuti arus; mereka harus proaktif dalam mencari dan menerapkan solusi-solusi terbaik. Ini mencakup pengembangan teknologi baru, peningkatan efisiensi operasional, serta penerapan praktik-praktik bisnis yang berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga dapat memanfaatkan peluang yang muncul dari perubahan tersebut untuk memperkuat posisi mereka di antara para kompetitor. Wicaksono (2016) menyatakan bahwa era globalisasi yang semakin maju menuntut setiap pelaku ekonomi untuk dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan, mengatasi masalah, dan menangkap peluang.

Salah satu aspek penting dalam menghadapi era globalisasi ini adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten, efektif, serta berkualitas. Sumber daya manusia memiliki dua aspek utama, mencakup kuantitas serta kualitas. Aspek kuantitas mencakup total tenaga kerja yang tersedia dalam perusahaan, sementara aspek kualitas mencakup keterampilan, kemampuan fisik, mental, dan kecerdasan karyawan dalam melaksanakan tugas. Pentingnya memiliki sumber daya manusia yang bermutu telah diakui banyak perusahaan karena kuantitas yang besar tanpa kualitas yang memadai tidak akan mampu membawa perusahaan mencapai tujuan serta target yang sudah ditentukan.

Untuk meraih pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang sistematis dan terstruktur mencakup mekanisme rekrutmen serta seleksi ketat guna memastikan penerimaan karyawan yang berkualitas. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Evaluasi kinerja rutin menjadi penting untuk mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan karyawan juga memberi respon timbal balik yang bersifat membangun. Terakhir, penyediaan kesejahteraan yang memadai juga menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan dan motivasi karyawan.

Saat ini, dunia kerja menghadapi beberapa tantangan signifikan. Pertama, dengan bertambahnya jumlah perusahaan di Indonesia, persaingan untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan profesional semakin ketat, mendorong perusahaan untuk memastikan karyawan mereka tidak tergoda untuk pindah ke perusahaan lain. Kedua, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka mengakibatkan penurunan produktivitas karena karyawan kurang mampu menjalankan tugas mereka secara optimal. Untuk mengatasi masalah ini dan memastikan pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal, perusahaan perlu melaksanakan audit manajemen sumber daya manusia. Audit memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan SDM, menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, serta mengembangkan mekanisme pelatihan yang tepat guna membangkitkan produktivitas dan profesionalisme karyawan, sehingga membangkitkan daya kompetisi perusahaan pada pasar yang kompetitif.

Bayangkara (2010:60) mengemukakan, audit sumber daya manusia adalah evaluasi serta analisis komprehensif pada program SDM. Audit ini melibatkan usaha kajian untuk mengecek mutu keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan sumber daya manusia dalam divisi maupun perusahaan guna menunjang tergapainya target perusahaan. Melalui audit manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menilai kualitas dan efektivitas berbagai aspek pengelolaan SDM, seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan serta seleksi, pelatihan serta pengembangan, kompensasi serta tunjangan, manajemen kinerja, serta relasi industrial. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan SDM, perusahaan dapat mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki selaras dengan kebutuhan bisnis.

Artikel ini bertujuan untuk menggali esensialnya audit sumber daya manusia pada peningkatan kinerja karyawan melalui studi pustaka. Fokus utama tulisan ini

akan mencakup aspek-aspek kunci dalam manajemen SDM, termasuk merencanakan tenaga kerja, pelaksanaan perekrutan, penempatan karyawan, pengembangan serta pelatihan karyawan, serta penilaian kinerja dan kompensasi. Melalui eksplorasi terperinci mengenai topik-topik ini, diharapkan artikel ini dapat menambahkan pemahaman yang lebih lanjut pada pembaca terkait cara audit sumber daya manusia dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian menerapkan metode studi pustaka. Sugiyono (2017) mengemukakan, studi pustaka melibatkan kajian teori serta rujukan lainnya mengenai norma, budaya, serta nilai yang meluas dalam keadaan sosial yang dikaji. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber dianalisis untuk memahami pentingnya audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai pada penelitian mencakup artikel relevan dengan topik yang dibahas, baik dari artikel nasional maupun internasional. Artikel-artikel ini dipilih karena memberikan wawasan yang mendalam dan beragam tentang topik penelitian, sehingga analisis dapat dilakukan secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan krusial pada peningkatan kinerja karyawan. Peranan ini mencakup berbagai aspek penting, seperti perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, serta penilaian kinerja dan kompensasi. Audit manajemen SDM membantu memastikan bahwa setiap aspek ini berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berikut ini adalah penjelasan sistematis mengenai peranan audit manajemen SDM dalam setiap aspek tersebut,

menguraikan bagaimana setiap komponen saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

1. Perencanaan tenaga kerja

Audit SDM membantu dalam menyesuaikan kebutuhan perusahaan melalui perencanaan tenaga kerja yang efektif. Perusahaan perlu memiliki dokumen perencanaan SDM yang memuat informasi tentang klasifikasi SDM yang dibutuhkan. Penentuan klasifikasi ini didasarkan pada spesifikasi dan rincian pekerjaan yang sesuai dengan strategi dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, tenaga kerja yang dihasilkan dari perencanaan ini dapat memiliki kinerja yang baik karena sudah sesuai dengan klasifikasi yang ada.

2. Pelaksanaan rekrutmen

Proses rekrutmen harus didasarkan pada rencana tenaga kerja yang telah ditetapkan dan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dilakukan melalui beberapa tahap, seperti seleksi administrasi, wawancara, tes psikotes, dan tes kesehatan. Audit SDM harus memastikan bahwa proses rekrutmen telah sesuai dengan tahapan yang semestinya. Jika terdapat kecurangan, seperti penerimaan karyawan berdasarkan hubungan kekeluargaan tanpa mempertimbangkan kemampuan yang sesuai, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, audit manajemen SDM perlu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan rekrutmen.

3. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan harus sesuai antara kebutuhan posisi di perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Audit manajemen SDM harus memastikan kecocokan ini. Penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, penempatan yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilannya dan bekerja secara profesional.

4. Pengembangan dan pelatihan karyawan

Pengembangan dan pelatihan yaitu faktor esensial pada peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan membantu karyawan mengetahui jenjang karir yang mereka peroleh, sementara pelatihan mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Tanpa pengembangan dan pelatihan, karyawan tidak akan berkembang. Audit manajemen SDM memberikan rekomendasi pengembangan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.

5. Penilaian kinerja dan kompensasi

Audit manajemen SDM berperan dalam pemberian penilaian kinerja karyawan menggunakan instrumen yang tepat dan sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi juga merupakan bagian penting. Penerapan audit SDM yang baik membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian yang adil dan pemberian kompensasi yang layak.

STUDI KASUS

Kami mendapatkan studi kasus PT. Amindoway Jaya yang dilakukan oleh Sri Asmorohadi dkk (2023). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah melakukan mekanisme perencanaan SDM sesuai tahap yang ditentukan. Dalam mekanisme perekrutan serta seleksi SDM, perusahaan mengikuti ketentuan operasional yang berlaku, dimulai dari tes, wawancara, hingga masa percobaan dalam waktu tiga bulan sebelum memberikan kontrak kerja. Mekanisme penilaian kinerja juga sudah berlangsung dengan baik serta mempunyai standar yang terangkum dalam dokumentasi yang jelas.

Selain itu, aktivitas perlindungan, keselamatan, serta kesehatan kerja (K3) bagi karyawan telah dilaksanakan secara efektif. Perusahaan menyediakan sarana berobat pada klinik yang sudah ditentukan, mendaftarkan karyawan pada program asuransi tenaga kerja, serta menyediakan alat perlindungan kerja serta menciptakan

lingkungan kerja yang aman. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga sudah dijalankan secara efektif sebab mengikuti prosedur standar operasional perusahaan dengan ketat. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Amindoway Jaya telah menjalankan berbagai aspek manajemen SDM secara baik, sesuai standar yang berlaku serta dengan tujuan menjaga kesejahteraan dan juga kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Implementasi audit manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan esensial pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menilai penerapan audit manajemen SDM dalam beragam aspek, khususnya perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, serta kompensasi.

Audit manajemen SDM membantu perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan merencanakan secara efektif. Hal ini menegaskan tenaga kerja yang dipekerjakan sesuai klasifikasi yang dibutuhkan, sehingga kinerja mereka dapat optimal.

Dalam pelaksanaan rekrutmen, audit manajemen SDM memastikan bahwa proses rekrutmen didasarkan pada rencana tenaga kerja yang telah ditetapkan dan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memilih karyawan yang bermutu serta sesuai kebutuhan organisasi.

Audit manajemen SDM juga memastikan penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan perusahaan. Penempatan yang tepat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka bekerja sesuai dengan keahlian mereka.

Selain itu, audit manajemen SDM berperan dalam evaluasi keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan mutu serta kinerja karyawan.

Audit manajemen sumber daya manusia secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan mereka, serta memberikan umpan balik yang membangun. Selain itu, penerapan kompensasi yang memadai merupakan faktor kunci dalam menjaga kepuasan dan motivasi karyawan.

Secara keseluruhan, audit manajemen SDM memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pendekatan sistematis dan terstruktur dalam pengelolaan SDM, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan bisnis dan dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Afrizal, I. (2021). Peran audit internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank aman syariah sekampung) (doctoral dissertation, iain metro).
- Asmorohadi, s., yanuarso, b.p., & astuti, w. (2023). Implementasi audit sumber daya manusia studi kasus pada pt amindoway jaya. *Jurnal arastirma*.
- Bayangkara, ibk. 2010. Audit manajemen: prosedur dan implementasi. Jakarta: bumi aksara
- Dirvi surya abbas, t. I. (2022). The implementation of a management audit on hr recruitment to assess the efectiveness of employee performance. *Jurnal riset akuntansi kontemporer*, 243-251.
- Dr. Hj. Demsi minar, s. M. (2019). Audit manajemen sumber daya manusia (studi kasus pada pt. Bank bni syariah kantor cabang tasikmalaya). *Jurnal techno-socio ekonomika*, 1-10.
- Jb amiranto, s. S. (2022). Human resources management audit to assess the efectiveness of employee performance at pt. Kimia farma trading and distribution (sidoarjo branch). *Akrab juara*, 131-142.
- Oeri lydia moke, d. W. (2015). Effect of human resource audit on employee performance in secondary schools in kenya; a case of nonteaching staff in secondary schools in nyamache sub country. *Journal of education and practice*, 83-94.
- Putri, a. U. (2020). Evaluasi audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. Citra builmiah manajemen stie aprin Palembang, 9(2), 49-61.
- Utomo, b. P. M. (2022). Menilik kinerja karyawan melalui audit manajemen sumber daya manusia. *Jurnal riset mahasiswa ekonomi (ritmik)*, 4(4), 191-206.
- Setiawan, a. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

- Tsauri, m. S. (n.d.). Human resources management audit to assess the performance of the employees at pt samator. *Garuda*.
- Wicaksono, y.s. 2016. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di skm unit v pt. Gudang garam, tbk kediri). *Jurnal bisnis dan manajemen*, 3(1), 32.