

The Importance of Human Resource Management Audits in Improving Employee Performance

Pentingnya Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ropahal Ais^{1*}, Banuara Nadeak², Nunung Nurhasanah³

Magister Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2,3}

ropahalais15@gmail.com^{1*}, banuaranadeak@feb.unsika.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

A Human Resource Audit is a comprehensive approach to evaluating the quality of human resource operations within a company or division to determine how well they are meeting company objectives. The main objective of this study is to understand the importance of human resource audits in improving productivity. The approach used is a literature review that includes national journals. Workforce planning, placement, development and training, performance evaluation and compensation, occupational safety and health, and termination policies are some of the areas that HR management audits focus on, according to the study. Companies benefit from these audits because they help them match workforce needs, figure out where employees are strong and where they need to improve, and then respond in a way that keeps employees happy and motivated. Finding areas of human resource management that need improvement is the main reason why HR audits are so important. The findings of this study suggest that, to remain competitive in today's global market, companies should make HR audits a top management priority.

Keyword: Audit, HR Management, Employee Performance

ABSTRAK

Audit Sumber Daya Manusia adalah pendekatan komprehensif untuk mengevaluasi kualitas operasi sumber daya manusia di dalam perusahaan atau divisi untuk menentukan seberapa baik mereka memenuhi tujuan perusahaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami pentingnya audit sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas. Pendekatan yang digunakan adalah tinjauan literatur yang mencakup jurnal-jurnal nasional. Perencanaan tenaga kerja, penempatan, pengembangan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kebijakan pemutusan hubungan kerja adalah beberapa area yang menjadi fokus audit manajemen SDM, menurut penelitian tersebut. Perusahaan mendapat manfaat dari audit ini karena audit ini membantu mereka mencocokkan kebutuhan tenaga kerja, mencari tahu di mana karyawan yang kuat dan di mana mereka perlu ditingkatkan, dan kemudian merespons dengan cara yang membuat karyawan senang dan termotivasi. Menemukan area manajemen sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan adalah alasan utama mengapa audit SDM sangat penting. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, untuk tetap kompetitif di pasar global saat ini, perusahaan harus menjadikan audit SDM sebagai prioritas utama manajemen.

Kata Kunci: Audit, Manajemen SDM, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan harus menunjukkan kemampuan beradaptasi yang luar biasa untuk mengatasi masalah global dalam menghadapi globalisasi yang serba cepat dan terus berubah. Agar tetap relevan dan kompetitif di pasar global, organisasi terus-menerus dipaksa untuk berinovasi dan mengubah strategi mereka karena transisi yang sangat cepat ini. Perusahaan tidak bisa berpangku tangan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat; mereka perlu mengambil inisiatif untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi. Hal ini mencakup melakukan hal-hal seperti menciptakan teknologi baru, membuat operasi menjadi lebih

efisien, dan mengadopsi kebijakan ramah lingkungan. Dengan cara ini, bisnis memiliki peluang yang lebih baik untuk tidak hanya berhasil melewati perubahan, tetapi juga mengambil keuntungan dari berbagai kemungkinan yang menyertainya. Wicaksono (2016) menegaskan bahwa di era globalisasi yang sangat maju ini, sangat penting bagi semua pelaku ekonomi untuk memiliki kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru, mengatasi tantangan, dan menangkap peluang ketika muncul.

Ilmu dan seni manajemen sumber daya manusia dapat mengajarkan kita bagaimana mengelola personil secara lebih efektif dan efisien sehingga kita dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat (Ichsan et al., 2021). Ada yang berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah pemain kunci yang akan menentukan apakah visi dan tujuan perusahaan berhasil atau tidak. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyediakan sumber daya manusia yang unggul dengan mendorong pendewasaan dan peningkatan kualitas mereka. Hal ini akan memastikan bahwa sumber daya ini, suatu hari nanti, dapat bersaing dalam skala global. Mathis & Jackson John (2018) menekankan bahwa, dalam banyak kasus, kinerja individu karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Agar dapat bersaing di pasar saat ini, perusahaan harus memiliki sistem HRM yang efektif. Dalam hal efisiensi dan keuntungan perusahaan, tidak ada yang lebih penting daripada memiliki staf yang berkualitas. Sangat penting untuk menilai fungsi sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengalaman, kebahagiaan dalam bekerja, dan dampaknya terhadap tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif membutuhkan strategi yang metodis dan terorganisir yang menggabungkan prosedur yang ketat untuk merekrut dan memilih kandidat. Selain itu, anggota staf harus mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk menjaga keahlian mereka tetap mutakhir. Sangat penting untuk melakukan tinjauan kinerja secara teratur untuk menentukan area kekuatan dan peningkatan serta memberikan kritik yang bermanfaat bagi staf. Yang tak kalah penting, memberikan kesejahteraan yang memadai juga penting untuk menjaga agar karyawan tetap bahagia dan termotivasi.

Ada beberapa kendala utama di tempat kerja modern. Pertama, karena jumlah bisnis di Indonesia terus meningkat, ada kebutuhan yang lebih besar bagi perusahaan untuk melakukan segala cara agar karyawan mereka tidak pergi ke tempat yang lebih baik. Kedua, karena pekerja tidak dapat menggunakan potensi mereka secara maksimal ketika ditugaskan dengan tugas yang tidak sesuai, maka produksi akan menurun. Perusahaan harus melakukan audit terhadap praktik manajemen sumber daya manusia mereka untuk memperbaiki masalah ini dan memastikan bahwa mereka berjalan dengan efisiensi yang maksimal. Dengan melakukan audit, perusahaan dapat mengetahui posisi mereka dalam hal manajemen sumber daya manusia, yang membantu mereka untuk mengalokasikan pekerja dengan lebih baik berdasarkan keterampilan mereka dan membuat program pelatihan yang meningkatkan produktivitas dan profesionalisme. Hal ini, pada gilirannya, membuat mereka lebih kompetitif di pasar.

Menurut Bayangkara (2010:60) audit SDM adalah penelaahan secara mendalam terhadap operasional departemen SDM. Untuk memastikan bahwa divisi atau sumber daya manusia dalam suatu perusahaan telah melakukan pekerjaan dengan baik dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka dilakukanlah audit. Perusahaan dapat mengevaluasi efektivitas dan kualitas praktik-praktik MSDM termasuk perencanaan personalia, perekrutan, pengembangan, remunerasi, tunjangan, evaluasi kinerja, dan hubungan industrial melalui audit. Audit manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan untuk melihat di mana mereka unggul dan di mana mereka dapat melakukan perbaikan sehingga mereka dapat melayani karyawan dengan lebih baik dan memenuhi tujuan perusahaan.

Tujuan artikel ini adalah untuk melakukan studi literatur guna meneliti signifikansi audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artikel ini akan terutama

membahas elemen-elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, prosedur perekrutan, penempatan karyawan, pengembangan dan pelatihan karyawan, penilaian kinerja dan remunerasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kebijakan pemutusan hubungan kerja. Artikel ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pembaca tentang bagaimana audit sumber daya manusia dapat digunakan sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menjamin manajemen SDM yang efektif dan efisien. Ini akan dicapai melalui analisis menyeluruh terhadap subjek-subjek ini.

2. Tinjauan Pustaka

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arens dan Loebbecke (2011), auditor menentukan dan melaporkan penerapan informasi dengan mengumpulkan dan menganalisis bukti yang berhubungan dengan informasi yang memungkinkan pengukuran entitas ekonomi.

Al Haryono (2014) mendefinisikan audit manajemen sebagai suatu kegiatan peninjauan yang mengevaluasi efektivitas dan efisiensi setiap divisi atas metode prosedural yang telah mereka terapkan. Menurut Siagian (2023) berarti tindakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan agar dinilai memenuhi prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, produktivitas, terkoordinasi, terfungsionalisasi, dan sebagainya. Konteks audit manajemen mencakup keseluruhan tanggung jawab operasi internal perusahaan terhadap kepentingan otoritas tertinggi.

Bayangkara (2010:60) Audit SDM berfokus pada evaluasi berbagai aktivitas SDM yang terjadi di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menentukan apakah aktivitas-aktivitas tersebut telah dilakukan dengan cara yang efektif, efisien, dan tepat guna untuk mencapai tujuan. Audit juga memberikan saran perbaikan untuk mengatasi berbagai kekurangan yang masih ada pada aktivitas SDM yang diaudit guna meningkatkan kinerja program atau aktivitas tersebut.

Setiap tugas yang dilakukan pasti memiliki tujuan. Begitu pula dengan organisasi yang akan melakukan audit sumber daya manusia. Tujuan audit sumber daya manusia seperti yang diuraikan oleh Rivai (2010:12) adalah: Tujuan audit sumber daya manusia adalah untuk menilai operasi sumber daya manusia dengan tujuan sebagai berikut: Mengevaluasi operasi sumber daya manusia Mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan peningkatan. Memeriksa aspek-aspek tersebut secara komprehensif. Menunjukkan potensi peningkatan dan mengusulkan ide-ide untuk pelaksanaan peningkatan tersebut. Audit ini harus mencakup penilaian terhadap fungsi sumber daya manusia, penerapan proses oleh para manajer, dan efek dari tindakan ini terhadap tujuan dan kepuasan karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Nawawi (2001) berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah "aset potensial" yang serupa dengan modal tetapi tidak berwujud fisik dan uang. Keberadaan SDM sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi karena penggunaannya secara fisik dan non-fisik. Pada saat yang sama, MSDM mengacu pada proses di mana perusahaan membangun prosedur formal untuk menjamin pemanfaatan potensi manusia secara efisien dan efektif dalam mengejar tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Ketahanan organisasi dapat ditingkatkan melalui praktik manajemen sumber daya manusia di semua tingkatan, mulai dari individu, tim, hingga perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Menurut Timpe (2002) kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya seorang karyawan selama periode waktu tertentu, dengan fokus pada tugas-tugas yang dilakukan karyawan dalam jangka waktu tersebut. Karena setiap pekerja memiliki keahlian dan kemampuan yang unik, mengevaluasi kinerja mereka adalah proses yang subjektif. Manajer

dapat mengukur kinerja staf dengan melihat seberapa baik kinerja setiap individu. Kinerja lebih merupakan sebuah proses daripada sebuah kejadian. Dengan sendirinya, tindakan kinerja itu kompleks, dan hasilnya tidak akan langsung terlihat. Setiap pekerja memiliki seperangkat keterampilan unik yang berkontribusi terhadap efektivitasnya secara keseluruhan. Kemampuan, usaha, dan kesempatan semuanya berperan dalam kinerja seseorang.

3. Metode Penelitian

Tinjauan literatur adalah strategi penelitian yang digunakan dalam investigasi ini. Bertujuan dan merujuk pada nilai, budaya, dan norma yang muncul dalam konteks sosial tertentu adalah inti dari tinjauan literatur (Sugiyono, 2019). Audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, menurut data yang dievaluasi dari berbagai sumber. Penelitian ini bergantung pada berbagai makalah nasional dan internasional yang mencakup subjek yang berkaitan dengan penelitian ini. Sebuah studi yang menyeluruh dan praktis untuk kemajuan teori dan praktik MSDM diantisipasi akan dihasilkan oleh teknik ini (Gustiana et al., 2022).

Setelah literatur ditelaah, langkah selanjutnya adalah para peneliti mengumpulkan hasil penelitian mereka. Tugas mereka adalah mengambil klaim-klaim artikel dan membangun argumen disekelilingnya dengan menganalisis dan menggabungkan materi-materi yang relevan. Para peneliti juga dapat menyarankan bidang-bidang untuk studi lebih lanjut dan menunjukkan kesenjangan dalam pemahaman kita yang mereka temukan dalam literatur yang diperiksa. Artikel ini akan memberikan pengantar menyeluruh tentang kepemimpinan transformasional dan signifikansinya dalam MSDM dengan menggunakan pendekatan penelitian tinjauan literatur. Pembaca yang tertarik dengan topik ini akan menemukan artikel ini sebagai sumber yang baik karena didukung oleh literatur yang relevan.

4. Hasil dan Pembahasan

Peneliti ini menggunakan database Google Scholar untuk menemukan dan memilih berbagai karya sebelumnya yang relevan dengan tema terkait. Mereka kemudian melakukan tinjauan literatur tentang relevansi audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kelayakan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa penting Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Qomariah & Mustikawati (2016) menemukan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta berhasil meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia dapat melihat seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan bagaimana mereka dapat ditingkatkan.

Selain itu Soedarsa et al., (2014) menemukan bahwa audit manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencakup tujuan audit, ruang lingkup audit, kesimpulan, hasil, dan saran. Ketika kualitas audit yang dilakukan terhadap manajemen sumber daya manusia meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Mendukung konsep tersebut, penelitian lain yang dilakukan oleh Annisa dan Mustikawati (2017) menemukan audit manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut laporan tersebut, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang efisien terdiri dari perencanaan strategis, perekrutan dan seleksi yang tepat, orientasi karyawan yang lengkap, fasilitas yang sesuai, dan program pelatihan yang ketat, yang kesemuanya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian tersebut, audit HRM cukup penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Peran ini melibatkan beberapa tugas penting, termasuk perencanaan tenaga kerja, perekrutan, penempatan, pengembangan, pelatihan, penilaian

kinerja, dan penggajian. Audit manajemen SDM memastikan bahwa semua komponen ini berfungsi dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Di sini kita akan melihat berbagai cara di mana audit manajemen SDM berperan dalam bidang-bidang ini, secara sistematis menjelaskan bagaimana mereka semua bekerja sama untuk membuat tempat kerja menjadi lebih produktif dan kompetitif. Tujuan audit manajemen sumber daya manusia diuraikan oleh Siagian (2004:75-91):

1. Perencanaan tenaga kerja

Audit SDM membantu dalam memenuhi persyaratan organisasi melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi harus memiliki akses ke dokumen perencanaan sumber daya manusia yang berisi klasifikasi sumber daya manusia yang diperlukan. Kategori ini didasarkan pada kebutuhan dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan maksud dan tujuan umum organisasi. Tenaga kerja yang dihasilkan dari perencanaan ini dapat berkinerja baik karena sesuai dengan kategori yang ada.

Berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari tenaga kerja yang terencana dengan baik: (1) Memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih luas. (2) Memastikan bahwa tindakan pekerja sejalan dengan tujuan yang berbeda. (3) Merekrut karyawan baru dengan biaya yang lebih rendah. (4) Menjalankan berbagai tugas manajemen sumber daya manusia sambil meletakkan dasar untuk basis data yang dapat diakses. (5) Mengidentifikasi secara akurat keadaan pasar tenaga kerja yang dapat diterima. (6) Keterlibatan departemen sumber daya manusia dalam mengimplementasikan kebijakan perusahaan menjadi lebih terkoordinasi. Perencanaan tenaga kerja, sebuah komponen manajemen sumber daya manusia, merupakan hal yang esensial, melekat, dan diperlukan jika sebuah bisnis ingin meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produksinya.

2. Pelaksanaan rekrutmen

Persyaratan bisnis dan strategi personalia yang ada harus menginformasikan proses perekrutan. Ada beberapa langkah yang terlibat dalam proses perekrutan, termasuk seleksi administratif, wawancara, dan ujian medis dan psikologis. Audit SDM diperlukan untuk memastikan proses perekrutan mengikuti langkah-langkah yang benar. Kecurangan, seperti mempekerjakan orang melalui koneksi pribadi dan bukan berdasarkan kualifikasi, dapat berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, proses perekrutan perlu dinilai sebagai bagian dari audit manajemen SDM.

3. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi Penempatan

Saat merekrut staf baru, penting untuk mempertimbangkan deskripsi pekerjaan dan pengalaman serta keahlian kandidat. Keselarasan ini harus dijamin oleh penilaian manajemen SDM. Kinerja karyawan dapat menurun karena penempatan yang tidak tepat. Sebaliknya, ketika karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tepat, kinerja mereka akan lebih baik karena mereka yakin bahwa kemampuan mereka digunakan secara profesional.

Program orientasi yang dijalankan dengan baik sangat penting untuk sejumlah alasan, termasuk fakta bahwa program ini berfungsi sebagai alat sosialisasi dan memperkenalkan karyawan baru kepada organisasi, yang keduanya sangat penting untuk membantu karyawan baru memahami tanggung jawab mereka.

4. Pengembangan dan pelatihan karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas, berinvestasi dalam pengembangan dan pelatihan staf sangatlah penting. Pelatihan membantu karyawan mengasah kemampuan mereka, sementara pengembangan menunjukkan kepada mereka jalan ke depan dalam karier mereka. Pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk pertumbuhan karyawan. Semangat kerja

dan produktivitas karyawan akan meningkat dengan adanya saran dari audit manajemen SDM untuk pelatihan khusus untuk pekerjaan tertentu dan pengembangan profesional.

Aset perusahaan yang paling berharga adalah departemen sumber daya manusianya, karena karyawannya adalah aset yang paling berharga. Mengingat keberhasilan dan kegagalan perusahaan, sangat penting bagi manajemen untuk mempertahankan pola pikir bahwa program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sangatlah penting. Pertama, pandangan optimis staf terhadap pekerjaan mereka dan fasilitas secara keseluruhan. 2) Kebanggaan terhadap staf yang terlatih dengan baik dan semangat kerja yang lebih tinggi di antara para pekerja. 3) Hubungan kerja yang baik antara karyawan tingkat atas dan bawah. 4) Organisasi yang lebih baik untuk mengatasi masalah saat terjadi. 5) Komitmen dan pengabdian anggota staf semakin meningkat. 6) Hubungan dengan serikat pekerja membaik. 7) Komunikasi di seluruh perusahaan ditingkatkan. 8) Konflik berkurang.

5. Penilaian kinerja dan kompensasi

Audit MSDM memfasilitasi evaluasi kinerja karyawan melalui penggunaan instrumen yang sesuai, selaras dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Selain itu, remunerasi bagi individu-individu yang berprestasi juga merupakan komponen yang signifikan. Implementasi audit SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi yang adil dan remunerasi yang sesuai.

6. Keselamatan dan kesehatan Kerja

Mengamankan pekerja, menegakkan aturan, dan memberikan instruksi keselamatan yang akurat. Memastikan pekerja memiliki asuransi kesehatan dan menguraikan berbagai protokol keselamatan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Dalam situasi seperti ini, perusahaan juga harus memberi tahu semua pekerja secara pribadi dan memasang rambu-rambu peringatan. Perusahaan harus menyediakan perlengkapan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan mengedukasi mereka tentang cara menggunakannya. Pekerja dapat melakukan pekerjaan terbaiknya karena organisasi peduli dengan kenyamanan dan kesejahteraan mereka.

7. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Harus ada panduan yang jelas untuk semua tindakan yang berkaitan dengan pemecatan karyawan. Baik karyawan yang keluar secara sukarela maupun tidak, mereka harus mengetahui hak dan tanggung jawab mereka. Ketika seorang karyawan tidak lagi memberikan dampak atau tidak menunjukkan kinerja yang baik, mereka dapat diberhentikan oleh pemberi kerja.

Menurut Susilo (dalam Awaluddin et al., 2020) audit sumber daya manusia sangat terkait dengan kinerja karyawan. Audit ini menggunakan teknik pengukuran yang tepat untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasi, membandingkannya dengan rencana yang ada. Audit sumber daya manusia. Siagian (2023) melihat tiga bagian dari kinerja manajer: seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, seberapa tangguh mereka saat kegiatan berlangsung, dan seberapa baik mereka menghadapi berbagai jenis hambatan. Dari sudut pandang ini, audit membantu menilai efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia serta mengidentifikasi area-area yang dapat dikembangkan (Sonali et al., 2024)

Organisasi dapat mengambil manfaat dari audit sumber daya manusia dalam mengidentifikasi dan mengelola isu-isu yang mempengaruhi kinerja ketika hasilnya positif. Hal ini berpotensi meningkatkan manajemen kinerja secara keseluruhan. Kesenjangan keterampilan atau pengetahuan di antara para pekerja dapat diungkap melalui audit sumber daya manusia. Program pelatihan yang didasarkan pada temuan ini berpotensi meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Organisasi dapat menggunakan audit untuk menentukan apakah

penempatan karyawan sudah tepat berdasarkan kemampuan dan kompetensi mereka. Produktivitas dan kinerja secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan penempatan karyawan yang lebih baik.

STUDI KASUS

Penulis memperoleh studi kasus pada Rumah Sakit mandiri yang dilakukan oleh Kusumaningrum et al., (2022). RS Mandiri melakukan audit internal untuk mengevaluasi kualitas SDM dan mematuhi peraturan pemerintah, namun Satuan Pengawas Internal atau SPI memonitor Laporan Keuangan rumah sakit. Saat ini, Bagian Personalia mengendalikan semua sistem manajemen dan pengawasan SDM melalui program Kegiatan audit manajemen SDM.

Dari data yang ada, menyatakan bahwa RS Mandiri mengikuti langkah-langkah yang diuraikan dalam proses perencanaan SDM. Proses perekrutan dan seleksi SDM mengikuti semua aturan operasional yang relevan, Proses rekrutmen dimulai dengan fase seleksi administratif, diikuti dengan ujian tertulis, wawancara, dan, untuk beberapa unit layanan, kriteria tambahan seperti penilaian praktis. Terdapat kemajuan yang baik dalam metode evaluasi kinerja, dan standar-standar tersebut didokumentasikan dan dirangkum dengan baik.

Selain itu, inisiatif K3 yang bertujuan melindungi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja telah terbukti berhasil. Selain mendaftarkan pekerja dalam program asuransi tenaga kerja, menyediakan mereka dengan alat pelindung kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Setelah itu, ada pelatihan dukungan hidup dasar, yang bertujuan untuk mempersiapkan setiap karyawan di setiap unit untuk memberikan pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja.

Kebijakan pemutusan hubungan kerja dan pension Rumah Sakit Mandiri tidak memiliki formulir Penilaian Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia untuk mengukur kepuasan karyawan. Formulir ini harus menunjukkan keinginan karyawan untuk mengkritik dan memperbaiki Rumah Sakit Mandiri. Menurut kebijakan instansi tentang PHK, tidak ada karyawan yang secara resmi dipecat hingga tulisan ini dibuat. Namun, pemutusan hubungan kerja dapat diterapkan untuk baik pegawai negeri sipil maupun non-pegawai negeri sipil di bawah aturan tertentu. Itu tergantung pada apakah pemecatan seorang pejabat publik dianggap terhormat atau tidak terhormat. Jelas, hal ini harus dilihat dalam konteks peristiwa yang sebenarnya. Namun, ketika pekerja meninggalkan secara sukarela, aturannya berubah. Pemecatan adalah salah satu cara untuk melakukannya. Setelah itu, untuk resmi mengundurkan diri, pekerja harus memberikan surat kepada direktur setidaknya tiga bulan sebelum tanggal keberangkatan. Selanjutnya, setelah mendapatkan persetujuan dari direktur, surat disposisi akan dikirimkan kepada wakil direktur, yang kemudian akan menyampaikannya kepada departemen masing-masing.

5. Penutup

Kesimpulan

Audit MSDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan implementasinya merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan ini. Penelitian ini mengkaji penggunaan audit manajemen sumber daya manusia di berbagai bidang, termasuk perencanaan tenaga kerja, proses perekrutan, penempatan, pengembangan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Dengan perencanaan yang efektif, audit manajemen SDM membantu perusahaan dalam menyelaraskan kebutuhan staf mereka. Hal ini menekankan bahwa tenaga kerja yang dilibatkan dikategorikan berdasarkan kebutuhan untuk memastikan kinerja mereka optimal. Selama proses perekrutan, audit manajemen SDM memastikan bahwa proses perekrutan sesuai dengan strategi tenaga kerja saat ini dan kebutuhan perusahaan. Sebagai hasilnya, perusahaan dapat memilih orang-orang yang berkualitas dan memenuhi persyaratan organisasi.

Audit manajemen SDM juga menjamin bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka dan persyaratan organisasi. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat, mereka akan berkinerja lebih baik karena dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. Selain itu, audit manajemen SDM juga penting untuk menilai keterampilan dan kompetensi karyawan. Organisasi dapat memberikan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Audit manajemen sumber daya manusia dilakukan secara teratur untuk menilai kinerja karyawan, menentukan kekuatan dan kekurangan mereka, dan menawarkan saran-saran yang bermanfaat. Untuk menjaga agar karyawan tetap puas dan termotivasi, penting untuk memberikan upah yang adil kepada mereka.

Singkatnya, audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya memenuhi kebutuhan perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dengan menggunakan metodologi manajemen sumber daya manusia yang sistematis dan terstruktur.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. In *Warta Dharmawangsa* (Issue 51).
- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(1).
- Arens, A., & Loebbecke, J. K. (2011). *Auditing Pendekatan Terpadu buku 1 (edisi 8)*. (Alih bahasa, Jusuf, A. A.). Penerbit Salemba Empat.
- Awaluddin, A., Mahsuni, A. W., & Affifudin, A. (2020). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Hotel Swiss Belinn Surabaya). *E_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(06).
- Bayangkara, I. B. K. (2010). Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi Management Audit, Buku 1. In *Salemba Empat*. Jakarta.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jusup, A. H. (2014). Auditing (pengauditan berbasis ISA). In *Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN*.
- Kusumaningrum, G., Lutfillah, N. Q., & Handayani, E. (2022). Praktik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. *Equity: Jurnal Akuntansi*, 3(1), 1–15.
- Mathis, R. L., & Jackson John, H. (2018). *Human Resource Management. Edisi Tigabelas*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*.
- Qomariah, S., & Mustikawati, R. I. (2016). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(7).
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Soedarsa, H. G., Putri, D., & Tryasmarini, A. (2014). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Se-Propinsi Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Bandar Lampung*, 5(2), 95565.
- Sonali, P., Sibarani, R., Nadda, L., & Hannan, S. (2024). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(1), 54–62.

- Sondang, P. S. (2004). Audit Manajemen. In *Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Timpe, A. D. (2002). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. In *Jakarta: Elex Media Komputindo*.
- 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).