

AUDIT MANAJEMEN UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. BUNGO DANI MANDIRI UTAMA

AUDIT MANAGEMENT TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCES PERFORMANCE OF PT. BUNGO DANI MANDIRI UTAMA.

Dita Herdian

*Prodi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta
ditaherdian@gmail.com*

Dhyah Setyorini, S.E., M.Si., Ak.

Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak: Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas manajemen fungsi sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi atau saran atas berbagai kelemahan yang ditemukan di PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data adalah analisis kualitatif dengan menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia berdasarkan perbandingan antara kondisi, kriteria, sebab dan akibat. Hasilnya menggambarkan bahwa fungsi sumber daya manusia telah menerapkan kegiatannya secara efektif termasuk kompensasi dan remunerasi, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Sementara perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja belum dikelola dengan baik.

Kata kunci: Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia.

Abstract: Audit Management To Assess The Effectiveness Of Human Resources Performance Of PT. Bungo Dani Mandiri Utama. This research aimed to assess the effectiveness of human resource function management and provide recommendations or suggestions on various weaknesses found in PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Data collection methods used for this research are observation, interviews, and documentation. Data analysis method was qualitative analysis by appraising the effectiveness of the human resource function based on a comparison between condition, criteria, cause and effect. The results depict that the human resource function has implemented its activities effectively include compensation and remuneration, employment relationship, and job termination. While planning, recruitment, selection and placement, training and development, career planning and development, performance appraisal, occupational health and safety, and job satisfaction have not been managed well.

Keywords: Audit Management, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya utama yang terdapat dalam organisasi/perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2003:1). Sumber daya manusia

merupakan penggerak utama dalam perusahaan guna mewujudkan visi misi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu di persiapkan secara matang dan meningkatkan mutu agar dapat

menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di kancah internasional. Mathis dan Jackson (2011:113) menyatakan bahwa sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan maka perusahaan perlu melakukan evaluasi penilaian terhadap pelaksanaan program-program sumber daya manusia secara keseluruhan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara audit manajemen sumber daya manusia. Audit manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan sudah terpenuhi dengan cara hemat, efisien, dan efektif (Bayangkara, 2008:16).

PT. Bungo Dani Mandiri Utama merupakan badan usaha milik daerah yang berdiri sejak tahun 2000. PT. BDMU ini bergerak di bidang perkebunan sawit dan listrik. Kantor pusatnya terletak di JL. R.M. Thaher Kabupaten Bungo. Selama ini PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum pernah melakukan audit manajemen sumber daya manusia.

Hasil observasi pada PT. BDMU diperoleh informasi sebagai berikut: belum

pernah dilakukan audit manajemen sumber daya manusia, Prosedur perencanaan sumber daya manusia pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama hanya melihat dari jumlah tenaga kerja dan kualifikasi tenaga kerja, belum pernah melakukan penilaian kepuasan terhadap kinerja karyawan, tidak ada kebijakan promosi jabatan di PT. Bungo Dani Mandiri Utama, perusahaan tidak menyediakan jasa konseling bagi para karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang, dan perusahaan belum melakukan perbaikan secara rutin dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilakukan secara periodik.

Masalah-masalah tersebut diatas merupakan kendala yang terdapat pada fungsi sumber daya manusia. Hal ini memperlihatkan bahwa program-program dan aktivitas-aktivitas yang terjadi pada fungsi SDM di PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum sepenuhnya berjalan efektif. Oleh sebab itu, proses kerja karyawan menjadi terhambat.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pelaksanaan fungsi SDM dan juga dapat memberikan rekomendasi perbaikan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan memiliki sumber daya manusia berkualitas karena dikelola dengan

baik sehingga kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, penulis hanya memberikan gambaran secara deskripsi tekstual mengenai kegiatan operasional perusahaan, kelemahan yang ditemukan serta memberikan rekomendasi dan saran yang dapat membantu peningkatan kualitas kegiatan operasional perusahaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang terstruktur dan terorganisasi dengan baik mengenai aktivitas operasional PT. Bungo Dani Mandiri Utama.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Waktu pelaksanaan penelitian bulan Desember 2017 – Maret 2018.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT. Bungo Dani Mandiri Utama, objek penelitian ini adalah fungsi sumber daya manusia yang ada pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama

Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sekunder, yang terdiri dari teknik observasi yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti tanpa berkomunikasi dengan individu-individu yang diteliti, selanjutnya teknik wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui proses Tanya jawab secara lisan dengan Manajer Personalia, kemudian teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari Manajer Personalia yaitu dokumen-dokumen seperti profil perusahaan, struktur organisasi, daftar nama karyawan, dan deskripsi kerja karyawan yang terdapat di PT. Bungo Dani Mandiri Utama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis deskriptif dengan

pendekatan kualitatif. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data adalah: pertama, menetapkan kriteria (criteria). Kriteria merupakan Kriteria merupakan standar yang berisi kebijakan-kebijakan perusahaan yang dijadikan acuan dalam melaksanakan program-program serta tolak ukur kinerja perusahaan sehingga dapat menentukan suatu kondisi menyimpang atau tidak. Kedua mendeskripsikan kondisi (condition). Kondisi merupakan Kondisi merupakan keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan yang ditemukan oleh peneliti. Ketiga menemukan penyebab (causes). Penyebab merupakan Penyebab merupakan kondisi yang terjadi setelah terlaksanakannya program-program sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada proses audit pendahuluan diketahui bahwa masih terdapat aktivitas fungsi sumber daya manusia yang belum efektif dan masih memerlukan perbaikan. Aktivitas yang belum efektif tersebut diantaranya adalah belum pernah dilaksanakan audit manajemen sumber daya manusia di PT. Bungo Dani Mandiri Utama, belum tersedia psikotes kepada calon karyawan, belum tersedia penilaian kepuasan kinerja karyawan sehingga belum dapat diketahui apakah karyawan tersebut telah mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, belum ada

kebijakan promosi jabatan, belum tersedia penyediaan jasa konseling bagi karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan perlu diperbaiki karena masih terdapat keterlambatan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilakukan secara periodik.

Pada *review* dan pengujian pengendalian ini penulis menelaah kembali bukti-bukti yang diperoleh untuk menjadi suatu temuan audit dan tujuan audit. Dari hasil temuan peneliti, masih terdapat aktivitas fungsi sumber daya manusia yang belum efektif dan masih memerlukan perbaikan. Berikut ini hasil audit lanjutan atas aktivitas-aktivitas pada fungsi sumber daya manusia pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama:

1. Perencanaan SDM
 - a. Kondisi, Kondisi perencanaan SDM di PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak terdokumentasi dengan jelas dan tidak terdapat prosedur yang mengatur tentang perencanaan SDM, tidak ada yang memuat secara jelas tentang kualifikasi SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tersedia di perusahaan, kualifikasi SDM tergantung dari pelamar yang ingin bekerja di perusahaan.
 - b. Kriteria, Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB IV pasal 7-8 dan Peraturan Daerah Kabupaten Bungo No.3

Tahun 2001 tentang Pendirian Perseroan Terbatas (P.T) Bungo Dani Mandiri Utama.

c. Penyebab, Perencanaan SDM yang ada di PT. Bungo Dani Mandiri Utama sejauh ini hanya didasarkan apakah membutuhkan karyawan baru atau tidak serta tidak memuat kapasitas kebutuhan SDM secara lengkap.

d. Akibat, Perencanaan sumber daya manusia yang tidak terdokumentasi mengakibatkan tidak tersedianya sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan bidang kerja yang tersedia.

2. Rekrutmen SDM

a. Kondisi, belum mempunyai prosedur perekrutan karyawan, proses rekrutmen hanya terjadi apabila terdapat kekosongan karyawan dalam suatu departemen.

b. Kriteria, Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab VI Pasal 35.

c. Penyebab, PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum memiliki prosedur yang mengatur tentang rekrutmen karyawan.

d. Akibat, memperoleh karyawan hanya dari orang yang melamar pekerjaan di perusahaan jadi kualifikasi sumber daya manusia yang ada tergantung dari pelamar yang ingin bekerja sehingga kemungkinan perusahaan mendapatkan karyawan terbaik sangat rendah, tetapi karyawan yang diterima adalah orang-orang yang tentunya memenuhi persyaratan dari perusahaan.

3. Seleksi dan penempatan karyawan
a. Kondisi, Proses seleksi dan penempatan karyawan sesuai dengan Undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen PT. Bungo Dani Mandiri Utama.

b. Kriteria, Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaa Bab VI Pasal 31-32.

c. Penyebab, Bagian sumber daya manusia menentukan calon karyawan yang memenuhi kriteria/persyaratan yang dibutuhkan kemudian jika lulus akan dilanjutkan dengan tes wawancara oleh bagian sumber daya manusia.

d. Akibat, PT. Bungo Dani Mandiri Utama dapat menyeleksi orang-orang yang akan mengisi lowongan pekerjaan yang ada selanjutnya dapat menempatkan karyawan tersebut dalam posisi pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya, akan tetapi karena tidak ada psikotes, pihak manajemen personalia hanya mengandalkan pengamatan atau penilaian secara umum, manajemen tidak mengetahui apakah posisi yang diberikan kepada karyawan tersebut sudah sesuai dengan potensi yang ada di dirinya atau belum.

4. Pelatihan dan pengembangan karyawan

a. Kondisi, PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.

b. Kriteria, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab V pasal 9.

c. Penyebab, PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

d. Akibat, Karyawan PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

a. Kondisi, tidak ada program promosi jabatan ataupun kenaikan pangkat bagi karyawannya. Ketika terdapat karyawan dengan jabatan tinggi yang akan pensiun atau ada karyawan yang di PHK maka perusahaan akan mengadakan seleksi karyawan untuk mengisi jabatan tersebut.

b. Kriteria, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab VII Pasal 40.

c. Penyebab, PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak melaksanakan program perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawannya.

d. Akibat, Karyawan PT. Bungo Dani Mandiri Utama menduduki jabatan yang tetap sehingga karyawan tersebut kurang berkesempatan untuk mencoba hal baru atau lebih meningkatkan karirnya.

6. Penilaian kinerja karyawan

a. Kondisi, Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan dengan mengamati karyawan secara langsung di lapangan. Standar penilaian didasarkan pada tingkat kedisiplinan, cara bekerja, dan loyalitas.

b. Kriteria, PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum memiliki standar tentang penilaian kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

c. Penyebab, Standar penilaian didasarkan pada kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan loyalitas.

d. Akibat, Hasil dari kinerja karyawan tidak dipublikasikan sehingga karyawan tidak mengetahui apa yang kurang dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

7. Hubungan ketenagakerjaan

a. Kondisi, PT. Bungo Dani Mandiri Utama menjalin hubungan ketenagakerjaan yang baik antara manajemen dengan karyawan.

b. Kriteria, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab IX Pasal 50-52.

c. Penyebab, Manajemen PT. Bungo Dani Mandiri Utama memberikan bantuan terhadap karyawan disaat mengalami kesulitan dan manajemen juga memberikan kebebasan berpendapat bagi seluruh karyawannya.

d. Akibat, Tidak pernah terjadi masalah yang mengganggu pekerjaan karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antara manajemen perusahaan dengan karyawan.

8. Kompensasi dan balas jasa

a. Kondisi, PT. Bungo Dani Mandiri Utama melakukan prosedur kompensasi dan balas jasa sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh manajemen.

b. Kriteria, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X Pasal 88.

c. Penyebab, memberikan kompensasi dan balas jasa sesuai dengan ketentuan dari pihak manajemen. Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan UMK Kabupaten Bungo.

d. Akibat, Gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan peraturan Pemerintah daerah Kabupaten Bungo. Gaji yang diberikan telah memenuhi standar kebutuhan sesuai dengan lingkungan masyarakat sekitar.

9. Keselamatan dan kesehatan kerja

a. Kondisi, Perusahaan tidak mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan hanya memberi fasilitas kesehatan dengan BPJS kesehatan dan fasilitas keselamatan kerja dengan BPJS ketenagakerjaan.

b. Kriteria, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X pasal 86.

c. Penyebab, Belum tersedia peraturan secara jelas tentang program kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi, tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawan.

d. Akibat, Karyawan belum mendapatkan perlindungan dan jaminan yang jelas mengenai keselamatan kerja.

10. Kepuasan kerja karyawan

a. Kondisi, PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak mengadakan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Kriteria, Tidak terdapat kriteria pada kepuasan kerja karyawan.

c. Penyebab, belum mengetahui dan memahami manfaat dilaksanakannya program penilaian kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan tidak mempunyai perencanaan yang berhubungan dengan penilaian kepuasan kerja karyawan.

d. Akibat, Apabila tingkat kepuasan karyawan rendah, hal ini dapat berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja karyawan. PT. Bungo Dani Mandiri Utama juga tidak mengetahui aspek apa yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan sehingga perusahaan juga tidak melakukan perbaikan.

11. Pemutusan hubungan kerja
 - a. Kondisi, PT. Bungo Dani Mandiri Utama telah mendokumentasikan mengenai peraturan tentang pemutusan hubungan kerja, karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi pemutusan kerja atas kehendak sendiri ataupun tidak.
 - b. Kriteria, Undang-undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150-152.
 - c. Penyebab, belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja tetapi ada sebagian karyawan yang melakukan pemberhentian karena kemauan sendiri.
 - d. Akibat, telah mendokumentasikan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 sehingga karyawan dapat mengetahui hak dan kewajibannya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja baik keputusan sendiri ataupun tidak.

Pembahasan

Setelah dilakukan audit manajemen sumber daya manusia pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama maka dapat diketahui apakah aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang ada di PT. Bungo Dani Mandiri Utama sudah sesuai dengan peraturan, hukum, dan prosedur yang berlaku. Diketahui juga apakah aktivitas SDM pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama sudah dijalankan atau diproses dengan efektif. Pembahasan atas hasil penelitian

mengenai audit manajemen SDM pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan-kelemahannya. Hal ini disebabkan belum adanya prosedur yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia yang mengakibatkan perencanaan sumber daya manusia tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan baru akan dilakukan ketika terjadi kekosongan karyawan dalam suatu bidang di perusahaan. Jika terjadi kekosongan dalam jangka waktu lama, pekerjaan dalam jabatan tersebut akan terhambat dan tergantung pada perekrutan yang dilakukan manajemen.

PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya mengadakan program perencanaan sumber daya manusia, agar kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi secara tepat.

2. Rekrutmen SDM

Kebijakan rekrutmen belum terdokumentasi dengan baik. PT. Bungo Dani Mandiri Utama hanya melakukan rekrutmen ketika terdapat kekosongan karyawan pada suatu bidang. Karyawan yang direkrut adalah pelamar-pelamar yang diperoleh dari informasi karyawan yang sudah bekerja di PT. Bungo Dani Mandiri

Utam sehingga kualifikasi sumber daya manusia yang ada tergantung dari pelamar yang ingin bekerja dan kemungkinan mendapatkan karyawan terbaik sangat rendah. Karyawan yang diterima adalah orang-orang yang memenuhi persyaratan dari PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Untuk selanjutya PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya membuka informasi lowongan pekerjaan dalam mendapatkan karyawan baru agar karyawan yang diperoleh benar-benar karyawan yang terbaik dan tak lupa pula untuk mendokumentasikan perekrutan karyawan tersebut.

3. Seleksi dan penempatan karyawan

Proses seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan efektif. Manajemen hanya menggunakan teknik seleksi berupa seleksi administratif dan tes wawancara untuk karyawan. Tidak terdapat psikotes pada karyawan PT. Bungo Dani Mandiri Utama sehingga pihak manajemen personalia hanya mengandalkan pengamatan atau penilaian secara umum kemudian manajemen juga tidak mengetahui apakah posisi yang diberikan kepada karyawan tersebut sudah sesuai dengan potensi yang ada di dirinya atau belum.

4. Pelatihan dan pengembangan karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sehingga karyawan belum dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

5. Perencanaan dan pengembangan karir karyawan

Pengembangan karir seorang karyawan menunjukkan semakin meningkatnya kemampuan karyawan tersebut dalam memegang tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar dalam pekerjaannya.

PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum melaksanakan program perencanaan dan pengembangan pada karyawan. Manajemen tidak mengadakan program kenaikan pangkat atau promosi jabatan bai karyawan. Sehingga mengakibatkan kesempatan karyawan untuk berprestasi kurang terbuka dan tidak mengalami peningkatan. Selain itu karyawan yang memiliki skill kurang mempunyai kesempatan untuk lebih berkembang.

Untuk selanjutnya manajemen PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya melakukan perencanaan dan penembangan karir karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan karirnya.

6. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Penilaian kinerja karyawan di PT. Bungo Dani Mandiri Utama sudah berjalan namun belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang terdokumentasi. Penilaian kinerja langsung dilakukan oleh pimpinan PT. Bungo Dani Mandiri Utama dengan mengamati karyawan di lapangan akan tetapi pengamatan ini tidak dilakukan secara periodik. Perusahaan melakukan penilaian berdasarkan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta tidak melanggar peraturan yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung. Perusahaan akan memberikan apresiasi bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

7. Kompensasi dan balas jasa

Kompensasi merupakan penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Program pemberian kompensasi dan balasan jasa di PT. Bungo Dani Mandiri Utama sudah berjalan efektif. Perusahaan telah menjalankan prosedur kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah yakni Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bungo. Kemudian besaran gaji juga disesuaikan dengan golongan atau jabatan karyawan. Kompensasi berupa tunjangan seperti tunjangan hari raya yang diberikan kepada seluruh karyawan secara tunai.

8. Hubungan ketenagakerjaan

Dalam bisnis sangat penting untuk membangun komunikasi dan hubungan yang baik antar atasan dan staff. Perusahaan perlu menjalankan komunikasi yang baik karena hubungan yang baik akan membawa kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Sehingga tidak pernah terjadi masalah yang mengganggu pekerjaan karyawan. Dengan demikian hubungan ketenagakerjaan akan berjalan dengan baik kemudian lingkungan kerja produktif dan kondusif tetap terjaga.

9. Kesehatan dan keselamatan kerja

Perlindungan terhadap karyawan belum berjalan secara efektif. PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum mendokumentasikan tentang kebijakan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi, tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawan, kemudian untuk mendukung kinerja karyawannya PT. Bungo Dani

Mandiri Utama menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

10. Kepuasan kerja karyawan

Program kepuasan kerja karyawan pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak berjalan efektif karena PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak melakukan penilaian kepuasan kerja karyawan. Perusahaan belum memahami manfaat dari penilaian kepuasan kerja yang dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Kemudian perusahaan juga tidak mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

11. Pemutusan hubungan kerja

PT. Bungo Dani Mandiri Utama telah menjalankan kebijakan mengenai pemutusan hubungan kerja sehingga karyawan dapat mengetahui hak dan kewajiban apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, baik atas kehendak sendiri maupun tidak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan efektif karena masih terdapat beberapa kelamahan. Hal ini disebabkan belum adanya prosedur yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia yang mengakibatkan perencanaan

sumber daya manusia tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan ini tidak memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang harus dipenuhi sehingga pemenuhan tenaga kerja belum sesuai dengan kapasitas dan bidang yang tepat pada saat diperlukan.

b. Rekrutmen

Program rekrutmen pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan efektif. dan belum didokumentasikan dengan baik.

c. Seleksi dan Penempatan Karyawan

Program seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan efektif. Manajemen hanya menggunakan teknik seleksi berupa seleksi administratif dan tes wawancara untuk karyawan. Tidak terdapat psikotes pada karyawan sehingga pihak manajemen personalia hanya mengandalkan pengamatan atau penilaian secara umum.

d. Pelatihan dan Pengembangan karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan efektif dikarenakan perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Kemudian belum ada standar yang mengatur tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sehingga karyawan belum dapat meningkatkan keterampilan dan

kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Perencanaan dan pengembangan karir pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak berjalan dengan efektif. Perusahaan tidak memiliki program perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan.

f. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan efektif. Belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang akurat dan terdokumentasi. Penilaian berdasarkan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta tidak melanggar peraturan yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung. Perusahaan akan memberikan apresiasi bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

g. Kompensasi dan Balas Jasa

Pemberian kompensasi dan balas jasa yang diterapkan oleh PT. Bungo Dani Mandiri Utama telah berjalan efektif. Perusahaan menjalankan prosedur kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah yakni Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bungo. Kemudian besaran gaji juga disesuaikan dengan golongan atau jabatan

karyawan. Kompensasi berupa tunjangan seperti tunjangan hari raya.

h. Hubungan Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan di PT. Bungo Dani Mandiri Utama sudah berjalan efektif. Hubungan karyawan dan manajemen sudah terjalin dengan baik. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik.

i. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Bungo Dani Mandiri Utama belum berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan hanya memberi fasilitas kesehatan dengan BPJS kesehatan dan fasilitas keselamatan kerja dengan BPJS ketenagakerjaan. Kemudian perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi, tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawan.

j. Kepuasan Kerja Karyawan

Program penilaian kepuasan karyawan pada PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak berjalan efektif. PT. Bungo Dani Mandiri Utama tidak melakukan penilaian atas tingkat kepuasan kerja karyawan.

k. Pemutusan Hubungan Kerja

Program pemutusan hubungan kerja di PT. Bungo Dani Mandiri Utama sudah berjalan efektif. Karyawan dapat

mengetahui hak dan kewajiban apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, baik atas kehendak sendiri maupun tidak.

Saran

- a. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya harus memiliki perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi sehingga akan ada gambaran perusahaan tentang kebutuhan sumber daya manusia yang memungkinkan kuantitas karyawan dapat terpenuhi.
- b. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya memiliki program rekrutmen karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan kemampuannya untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia.
- c. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya memiliki psikotes pada karyawan sehingga pihak manajemen personalia tidak hanya mengandalkan pengamatan atau penilaian secara umum kemudian manajemen dapat mengetahui apakah posisi yang diberikan kepada karyawan tersebut sudah sesuai dengan potensi yang ada di dirinya atau belum.
- d. Sebaiknya PT. Bungo Dani Mandiri Utama mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini sangat penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

- e. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya memperhatikan pentingnya program perencanaan dan pengembangan karir sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan karirnya.
- f. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya memiliki standar penilaian terhadap karyawan. Penilaian ini dapat memberikan informasi yang tepat mengenai hasil kerja para karyawan. Kemudian, hasil penilaian harus di sampaikan ke karyawan yang bersangkutan, sehingga karyawan tersebut akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan akan tercipta persaingan yang sehat diantara karyawan.
- g. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya memiliki program perlindungan terhadap karyawan. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja karyawan maka kesejahteraan, keamanan serta kenyamanannya harus diperhatikan sehingga karyawan tersebut dapat memusatkan perhatian penuh terhadap tugas-tugasnya.
- h. PT. Bungo Dani Mandiri Utama sebaiknya mengadakan program penilaian kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya penilaian kepuasan kerja karyawan akan dapat membantu perusahaan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi

ketidakpuasan karyawan sehingga dapat dilakukan usaha perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al. Haryono Jusup. (2014). *Auditing I*. Buku I. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Bayangkara, I.B.K. 2008. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi Management Audit*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2013). *Auditing Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo.(2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2001 Tentang Pendirian Perseroan Terbatas (PT) Bungo Dani Mandiri Utama.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukrisno Agoes. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Sondang P. Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.