

## ANALISIS AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA PERUSAHAAN PADA BALAI ARKEOLOGI SUMATERA SELATAN

Muhammad Faisal Nugraha<sup>1</sup>, Febransyah<sup>2</sup>, Ahmad Syukri<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> *Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan*

Email : <sup>1</sup> [mfaisalnugraha@gmail.com](mailto:mfaisalnugraha@gmail.com)

---

---

### INFORMASI ARTIKEL

Submitted:  
05/12/2023

Review :  
05/06/2024

Revised:  
07/06/2024

Accepted:  
11/06/2024

Published:  
25/06/2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana fungsi sumber daya manusia, mengetahui tingkat efektifitas kerja karyawan dan menemukan kendala yang menghambat penerapan audit sumber daya manusia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, diketahui bahwa ada beberapa aktivitas pada fungsi-fungsi sumber daya manusia di Balai Arkeologi Sumatera Selatan yang sudah berjalan dengan efektif tetapi Balai arkeologi belum pernah melakukan audit sumber daya manusianya dan program penilaian kepuasan karyawan pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan tidak berjalan secara efektif karena balai arkeologi tidak melaksanakan penilaian atas tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kata Kunci : audit manajemen, audit manajemen sumber daya manusia, efektifitas fungsi SDM.

### ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the function of human resources, determine the level of work effectiveness of employees and find obstacles that hinder the implementation of human resource audits. The type of research used is descriptive qualitative research. The data in this study were obtained through observation, interviews and documents. Based on the results of the research carried out, it is known that there are several activities on human resource functions at the South Sumatra Archaeological Center that have been running effectively but the Archeology Center has never conducted an audit of its human resources and the employee satisfaction assessment program at the South Sumatra Archeology Center is not running effectively because the Archaeological Center does not carry out an assessment of the level of job satisfaction of its employees.

*Keywords : management audit, human resource management audit, effectiveness of HR function*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset bagi perusahaan, sehingga Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia juga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Hal ini berarti diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang semaksimal mungkin mengingat besarnya pengaruh sumber daya manusia pada organisasi.

Audit atas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat membantu manajemen untuk menemukan dan mengevaluasi hal-hal yang menyimpang. Untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Balai arkeologi sumatera selatan (BALAR) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kebudayaan di bidang penelitian arkeologi yang berkedudukan di Kota Palembang. Mulai tanggal 1 Januari 2022 Balai Arkeologi Sumatera Selatan telah berubah naungan pemerintahan yang semula di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sekarang berubah menjadi Badan Riset dan Inovasi Nasional. Setelah beralih naungan pemerintahan Balai Arkeologi Sumatera Selatan dalam aktivitas bekerja boleh dilakukan dimana saja selama masa transisi pemerintahan akan tetapi masih saja ada pegawai yang kurang patuh terhadap peraturan yang berlaku sehingga mengurangi kinerja dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian analisis audit sumber daya manusia ini difokuskan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang terdapat pada pengelolaan sumber daya manusia di Balai Arkeologi Sumatera Selatan melalui judul “Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Audit

Audit menurut Randal J.Elder, Mark S. Beasley, Alvin A.Arens (2012:4) adalah pengumpulan dan pengevaluasian bukti mengenai berbagai kejadian ekonomi (informasi) guna menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara asersi-asersi (informasi) dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilaksanakan oleh orang yang kompeten dan independen.

Menurut Nyoto (2019:170) merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian audit di atas dapat disimpulkan bahwa audit adalah proses yang dilakukan oleh seorang yang independen untuk menganalisis informasi yang di dapat dengan keselarasan yang telah di tentukan secara objektif dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria yang telah di tetapkan.

#### Audit Manajemen

Supriyono (2018:170) audit manajemen adalah audit independen yang bertujuan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan keekonomian implementasi strategi-

strategi organisasi dan unit-unitnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mayangsari (2013:11) menjelaskan bahwa “pemeriksaan kinerja (management audit atau operational audit) merupakan penelaahan secara sistematis kegiatan atau bagian organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja, serta pembuatan rekomendasi tindakan perbaikan”. Dari beberapa pengertian audit manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa audit manajemen adalah audit independen yang bertujuan menilai unsur manajemen yang baik dan benar untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

#### Audit Sumber Daya Manusia

Siregar, Purba, Nurmiati, dkk (2020:19) Audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan.

Bayangkara (2017:106) Audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program – program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif

dalam mencapai tujuan serta merekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja program atau aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia pelaksanaan audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk melihat kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sudah berjalan dengan baik atau belum.

#### Efektif Kinerja Karyawan

Betri (2020:37) "Efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi" Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang. Annas (2017:74) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa kegiatan yang dijalankan.

## B. METODE PENELITIAN

### Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden di Balai Arkeologi Sumatera Selatan. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumen.

### Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan sumber daya manusia yang merupakan pegawai Balai Arkeologi Sumatera Selatan yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 30 sampel, sama dengan jumlah populasi, dan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non-probability sampling* yaitu *saturation sampling* (sampling jenuh).

### Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif deskriptif yaitu dengan menguraikan, menggambarkan, serta menjelaskan Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan peneliti melakukan survey tahap awal ke Balai Arkeologi Sumatera Selatan untuk mengetahui informasi latar belakang kantor serta mengidentifikasi masalah yang ada. Auditor melakukan observasi di kantor, selanjutnya peneliti menetapkan tujuan audit sementara, untuk mengidentifikasi masalah yang ada dan untuk menilai efektivitas atas pengelolaan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Terdapat 4 elemen pokok dalam unsur temuan audit yaitu (1)Kondisi; (2)Kriteria; (3)Penyebab; dan (4)Akibat. Pada proses audit pendahuluan dapat diketahui bahwa masih ada aktivitas fungsi sumber daya manusia yang belum berjalan secara efektif dan masih memerlukan perbaikan diantaranya ialah belum diadakannya penilaian kepuasan kerja karyawan, serta belum pernah dilaksanakannya audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia di Balai Arkeologi Sumatera Selatan.

### 2. Review dan Pengujian Pengendalian

Pada review dan pengujian pengendalian ini auditor memeriksa kembali bukti-bukti yang diperoleh untuk

menjadi suatu temuan audit dan tujuan audit. Balai Arkeologi telah melakukan pengendalian internal atas fungsi SDM dengan mensosialisasikan tujuan serta visi dan misi balai arkeologi Sumatera Selatan, sehingga karyawan dapat memahami serta berusaha untuk mencapai tujuan yang telah Balai Arkeologi tetapkan.

### 3. Audit Lanjutan

Audit lanjutan merupakan tahap selanjutnya dari proses audit. Pada tahapan ini auditor mengumpulkan bukti-bukti yang diperoleh selama melakukan audit. Data-data yang diperoleh kemudian di kelompokkan dalam unsur temuan audit kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. Informasi yang diperoleh dari data-data tersebut selanjutnya dianalisis untuk memahami permasalahan yang terjadi. Sehingga akhirnya diperoleh suatu kesimpulan audit dan kemudian auditor menyusun suatu rekomendasi atas kelemahan yang ditemukan.

#### a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

- Kondisi  
Balai Arkeologi Sumatera Selatan memiliki perencanaan SDM terdokumentasi dengan baik. Kualifikasi SDM yang ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- Kriteria  
Balai Arkeologi memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia.
- Penyebab  
Balai Arkeologi telah memiliki prosedur yang jelas mengenai perencanaan sumber daya manusia nya sesuai dengan standar prosedur operasional (SPO) perusahaan.
- Akibat  
Adanya prosedur yang secara jelas mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia di balai arkeologi sumatera selatan.

#### **b. Rekrutmen Karyawan**

- Kondisi  
Kebijakan rekrutmen pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan telah didokumentasikan. Ada program atau metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. Rekrutmen dilakukan apabila Balai Arkeologi membutuhkan tenaga kerja dengan formasi pada bidang tertentu.
- Kriteria  
Kepala Kantor Balai Arkeologi mempunyai prosedur perekrutan

karyawan.

- Penyebab  
Metode melaksanakan rekrutmen karyawan setahun sekali yang berbeda dan juga rekrutmen diadakan saat perusahaan membutuhkan karyawan.
- Akibat  
Perusahaan dapat memperoleh pelamar-pelamar yang mendekati kriteria pekerjaan, yang dibutuhkan, dan pelamar yang mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, dan semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

#### **c. Seleksi dan Penempatan Sumber daya Manusia**

- Kondisi  
Balai Arkeologi melaksanakan proses seleksi dan penempatan karyawan sesuai dengan prosedur yangtelah ditetapkan.
- Kriteria  
Seleksi dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab VI Pasal 31-32.
- Penyebab  
Lamaran dikaji oleh bagian sumber daya manusia mana yang

memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang dibutuhkan.

- Akibat Balai Arkeologi dapat menyeleksi orang-orang yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada kemudian dapat menempatkan karyawan tersebut dalam posisi pekerjaan yang paling tepat sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

#### **d. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

- Kondisi Balai Arkeologi mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- Kriteria Balai Arkeologi memiliki standar yang mengatur tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Penyebab Balai arkeologi memiliki standar yang mengatur tentang pelatihan dan pengembangan karyawan.
- Akibat Karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

#### **e. Penilaian Kinerja Karyawan**

- Kondisi Penilaian terhadap kinerja karyawan pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan dilakukan berdasarkan kehadiran, kemampuan menyelesaikan tanggung jawab, kedisiplinan, semangat belajar, potensi masa depan dan loyalitas terhadap perusahaan.
- Kriteria Salah satu standar operasional yang ada diperusahaan mengenai penilaian karyawan.
- Penyebab Penilaian kinerja dilakukan oleh seorang pejabat penilai terhadap karyawan yang menjadi bawahannya. Apabila kinerja karyawan kurang atau semakin turun, maka balai arkeologi mengadakan pelatihan untuk memperbaiki kinerja karyawannya
- Akibat Pihak perusahaan tidak mengetahui tingkat kepuasan dari para karyawan apakah tanggung jawab yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

#### **f. Kepuasan Kerja Karyawan**

- Kondisi  
Belum terdapat standar yang mengatur mengenai tingkat kepuasan karyawan sehingga manajemen balai arkeologi Sumatera Selatan tidak mengadakan penilaian atas tingkat kepuasan kerja karyawan.
- Kriteria  
Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan
- Penyebab  
Balai Arkeologi belum memahami manfaat dari dilaksanakannya program penilaian tingkat kepuasan karyawan, sehingga perusahaan tidak mempunyai perencanaan yang berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan.
- Akibat  
Pihak perusahaan tidak mengetahui tingkat kepuasan dari para karyawan apakah tanggung jawab yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

#### **g. Kompensasi Balas Jasa**

- Kondisi  
Kompensasi dan balas jasa yang

diberikan Balai Arkeologi sudah sepenuhnya sesuai peraturan pemerintah dalam hal ini yang langsung di berikan oleh pemerintah pusat, kompensasi yang diberikan sudah sepenuhnya memberikan kepuasan bagi karyawan dan dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

- Kriteria  
Kompensasi diberikan sesuai dengan Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X Pasal 88.
- Penyebab  
Kebijakan sistem gaji Balai Arkeologi telah sesuai dengan kebutuhan dasar dan telah memotivasi karyawan. Gaji dibayarkan berdasarkan posisi dan jabatan masing-masing karyawan
- Akibat  
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah seluruhnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan seluruh karyawan telah mendapatkan jaminan kesehatan.

#### **h. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

- Kondisi

- Perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis tentang PHK tetapi, karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak
- Kriteria  
Balai Arkeologi belum memiliki standar yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja.
  - Penyebab  
Balai Arkeologi memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK. Mempunyai prosedur PHK Karyawan diberhentikan dengan hormat dan diberhentikan tidak dengan hormat serta pemberhentian pegawai ditetapkan keputusan pimpinan perusahaan.
  - Akibat  
Perusahaan telah mendokumentasikan peraturan mengenai PHK, sehingga karyawan dapat mengetahui hak dan kewajiban apabila terjadi PHK, baik atas kehendak sendiri maupun tidak.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Beberapa aktivitas pada fungsi fungsi sumber daya manusia di Balai Arkeologi Sumatera Selatan yang sudah berjalan dengan efektif.
- 2) Balai arkeologi belum pernah melakukan audit sumber daya manusianya dan program penilaian kepuasan karyawan pada Balai Arkeologi Sumatera Selatan tidak berjalan secara efektif karena balai arkeologi tidak melaksanakan penilaian atas tingkat kepuasan kerja karyawannya.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Balai Arkeologi Sumatera Selatan sebaiknya memahami tentang pentingnya penilaian kepuasan karyawan dan dapat mengadakan program penilaian kepuasan kerja karyawan balai arkeologi.
- 2) Balai Arkeologi Sumatera Selatan sebaiknya memahami tentang pentingnya audit sumber daya manusia yang bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi aktivitas-aktivitas terkait dengan pengelolaan karyawan.

## E. DAFTAR RUJUKAN

- Arens, Alvin A. Elder, Randal J.  
Beasley, Mark S. 2012. *Auditing and Assurance Services an Integrated Approach Fourteenth Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Bayangkara, IBK. 2017 *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Penerbit Noerfikri.
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sugiono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, R.A. 2018. *Akuntansi keprilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press