

Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT.Metalindo Wahana Putra

Lasrida Sigalingging
AMIK Medicom Medan

Article Info

Article history:

Received Jun 8th, 2017
Revised Jul 12th, 2017
Accepted Jul 22th, 2017

Keyword:

Audit Manajemen
Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektifitas fungsi-fungsi sumber daya manusia serta memberikan saran dan rekomendasi atas berbagai kelemahan yang ditemukan di perusahaan Metalindo Wahana Putra. Aktifitas sumber daya manusia meliputi: Perencanaan SDM, rekrutmen karyawan, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja karyawan serta PHK. Penelitian bersifat penelitian deskriptif kualitatif yaitu analisis data dengan mengumpulkan dan menjelaskan data non angka, yang kemudian dibandingkan dengan teori yang bersangkutan untuk memperoleh kejelasan hasil yang dijadikan sebagai kesimpulan dan saran. Subjek penelitiannya ini adalah pusaka baru sedangkan objek penelitian ini adalah fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada Metalindo Wahana Putra. Teknis analisis data mengukur sampai sejauh mana keberhasilan fungsi sumberdaya manusia denganelemen-elemen dalam analisis data meliputi: kriteria, kondisi, penyebab dan akibat. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat beberapa kelemahan. Berbagai kelemahan yang ditemukan yaitu: Perencanaan sumber daya manusia yang tidak terdokumentasi dengan baik, belum adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan, belum adanya standar yang mengatur mengenai perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja serta perlindungan kesehatan yang belum didapatkan oleh karyawan perusahaan (asuransi). Berdasarkan temuan kelemahan ini kemudian diberikan beberapa saran atau rekomendasi yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan metalindo wahana putra dalam memperbaiki dan mengembangkan aktivitas – aktivitas fungsi sumber daya manusia dimasa yang akan datang yaitu fungsi perencanaan sumber daya manusia diharapkan ada perencanaan yang terdokumentasi. Perusahaan diharapkan memberikan pogram pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan sebaiknya mempunyai program pelatihan dan pengembangan karir. Perusahaan seharusnya membuat standar penilaian kinerja karyawan. Perusahaan seharusnya memberikan perlindungan terhadap karyawan berupa asuransi kesehatan.

Copyright © 2019 STMIK Triguna Dharma.
All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pada era globalisasi semakin pesat dan ketat. Banyak cara dilakukan tiap-tiap bidang usaha yang dijalankan tetap dapat hidup ditengah-tengah persaingan yang ada. Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan kepemilikan sumber daya sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memasuki atau mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasi sumber daya yang dimiliki dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia menjadi asset terpenting karena manusialah yang menjalankan dan menjadi pelaku pada seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan (Arfan Ikhsan, 2008:2)

Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda dalam usaha dalam mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan serta merupakan fungsi pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis serta meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting

dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat lebih unggul dari pesaingnya.

Bayangkara (2008:59-60) menyebutkan bahwa mengingat begitu pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia ini telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan yang meliputi:

1. Terpenuhinya SDM yang memenuhi kualifikasi perusahaan.
2. Proses SDM telah berjalan dengan baik, wajar dan objektif.
3. Pemberdayaan SDM menjadi bagian utama dalam pengelolaan SDM.
4. Menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan.
5. Sederet masalah lain yang berhubungan dengan SDM.

Untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, perusahaan dalam pencapaian keberhasilannya dalam melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM yang dikembangkan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM.

Perusahaan harus memastikan bahwa fungsi SDM dapat membantu memenuhi tujuan program sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengaudit setiap fungsi tersebut untuk menentukan bagaimana fiktif dan ekonomisnya fungsi-fungsi tersebut dilakukan. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta kesejahteraan sumber daya manusia.

Pada penelitian ini, audit manajemen akan difokuskan pada proses perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta kesejahteraan sumber daya manusia pada perusahaan metalindo wahana putra. PT. Metalindo Wahana Putra Medan didirikan pada 1978 dan mulai beroperasi pada 1983. Metalindo Wahana Putra merupakan anak perusahaan yang berada dibawah payung Grup Maspion, grup perusahaan besar yang berpusat di Surabaya, Jawa Timur. Grup Maspion memiliki beberapa bidang bisnis yang menjadi andalan misalnya grup bisnis ini cukup kuat dibisnis produk-produk peralatan rumah tangga seperti panci, teflon, termios plastik, kulkas, kompor gas, pompa air, kipas angin dan masih banyak lagi. Grup Maspion juga bergerak dibidang konstruksi, material industri serta properti. Kemajuan yang sangat pesat didunia pendistribusian dan percetakan buku merupakan salah satu industri yang mempunyai prospek yang bagus karena buku adalah salah satu kebutuhan karena buku adalah jendela dunia kebutuhan yang penting. Metalindo Wahana Putra dikepalai oleh seorang pimpinan dan memiliki bagian-bagian yaitu koordinator marketing, sumber daya manusia, dan operasional perusahaan, Administrasi laporan, admisnistrasi mutasi persediaan, administrasi faktur, addministrasi arsip, koordinator gudang penyiapan pesanan barang, gudang (penyiapan barang pesanan), koordinator display, gudang (display), Gudang (Retur).

Akan tetapi, Metalindo Wahana Putra belum memiliki fungsi SDM yang baik. Selama ini seluruh pesanan dan program ditetapkan olehpimpinan perusahaan sehingga pengelola SDM secara keseluruhan belum berjalan secara efektif. Metalindo Wahana Putra tidak melakukan evaluasi perencanaan SDM yang pasti dan periodik serta perencanaan SDM yang tidak mencakup seluruh aspek program-program SDM yang seharusnya dibentuk oleh perusahaan.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan agar karyawan memiliki profesionalisme kerja yang tinggi namun pada perusahaan metalindo wahana putra, program pelatihan dan pengembangan karyawan tidak dilakukan. Perusahaan belum melaksanakan penilaian kinerja karyawan secara akurat dan belum ada standar penilaian yang jelas mengenai penilaian kinerja. Perusahaan belum memberikan jaminan sosial pada karyawannya. Perusahan belum melakukan perbaikan secara rutin dalam pengelolaan SDM agar tercapai efektivitas.

2. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian inidilakukan pada PT.Metalindo Wahana Putra yang beralamat di JL. Medan-Binjai Km 12. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret.

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain (Sugiono, 2009:35)

Subjek dan objek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah PT. Metalindo Wahana Putra dan Objek penelitian ini adalah fungsi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada Metalindo Wahana Putra yaitu proses perencanaan SDM, proses rekrutmen, proses seleksi dan penempatan, program pelatihan dan pengembangan SDM, program perencanaan dan pengembangan karir, sistem penilaian kinerja, kebijakan pemberian kompensasi, kebijakan untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tabel kisi-kisi Instrumen penelitian

Variabel	Sub Variabel	Uraian
Audit manajemen atas fungsi Sumber daya manusia	Perencanaan SDM	Prosedur Perencanaan SDM Kriteria Perencanaan SDM Efektivitas Perencanaan SDM
	Rekrutmen SDM	Prosedur Rekrutmen Kriteria Rekrutmen Efektivitas Rekrutmen
	Seleksi SDM	Prosedur Seleksi Kriteria Seleksi Efektifitas Seleksi
	Pelatihan dan Pengembangan SDM	Prosedur Pelatihan dan Pengembangan SDM Kriteria Pelatihan dan Pengembangan SDM Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan SDM
	Perencanaan dan Pengembangan SDM	Prosedur Penilaian Kinerja Kriteria Penilaian Kinerja Efektifitas Penilaian Kinerja
	Perencanaan dan Pengembangan Karir	Prosedur Perencanaan dan Pengembangan Karir Kriteria Perencanaan dan Pengembangan Karir Efektifitas Perencanaan dan Pengembangan Karir
	Penilaian Kinejra SDM	Prosedur Penilaian Kinejra Kriteria Penilaian Kinejra Efektifitas Penilaian Kinejra
	Kebijakan Pemberian Kompensasi	Prosedur Pemberian Kompensasi Kriteria Pemberian Kompensasi Efektifitas Pemberian Kompensasi
	Kebijakan untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja	Prosedur Kebijakan untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja Kriteria Kebijakan untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja Efektifitas Kebijakan untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja
	Kepuasan Kerja Karyawan	Prosedur Kepuasan Kerja Karyawan Kriteria Kepuasan Kerja Karyawan Efektifitas Kepuasan Kerja Karyawan
	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Kriteria Pemutusan Hubungan Kerja Efektifitas Pemutusan Hubungan Kerja

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Teknik Observasi
- Teknik Wawancara
- Teknik Dokumentasi
- Kuesioner

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Adapun elemen-elemen dalam analisis data adalah sebagai berikut:

- Menetapkan kriteria

Mendeskripsikan kondisi
Menentukan Penyebab
Menyimpulkan Akibat (Effect)

3. Analisa dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas dari audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada perusahaan Metalindo Wahana Putra. Perusahaan metalindo wahana putra beralamat di Jln. Medan-Binjai Km 12. Awalnya PT. Metalindo Wahana Putra Medan memfokuskan hanya untuk memenuhi kebutuhan bahan baku Maspion Grup yang memproduksi beragam peralatan rumah tangga dan aluminium foil sebagai kemasan. Melihat kebutuhan pasar domestik akan aluminium sheet dan foil masih terbuka lebar, pada tahun 1985 PT. Metalindo Wahana Putra Medan mulai merintis pasar diluar grup Maspion yaitu dengan menawarkan produk aluminium ke pedagang besar aluminium. Pada 1987, pasar ekspor mulai digarap serius. Sekitar 100 ton aluminium shet bisa diekspor ke singapura.

Untuk lebih menjelaskan struktur organisasi tersebut maka penulis akan menguraikan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada PT. Metalindo Wahana Putra Medan.

1. PimpinanPerusahaan

Pemimpin perusahaan merupakan posisi tertinggi dilingkungan wilayah kerjanya yang bertanggungjawab atas penetapan tujuan dan merumuskan kebijakan perusahaan secara umum. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab pemimpin perusahaan yaitu:

- a. Mengendalikan dan mengevaluasi produksi dari segi biaya, mutu, dan waktu secara berkala.
- b. Mengambil keputusan dan kebijaksanaan sehubungan dengan arah dan sasaran yang akan dicapai.
- c. Membuat peraturan-peraturan interen perusahaan yang tidak bertentangan dengan perusahaan

2. Direktur

- a. Memimpin dan mengendalikan perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap semua bagian kepada pimpinan perusahaan
- c. Membina/memberi arahan kepada pegawai
- d. Membuatprogram kerja dan peraturan.
- e. Melaporkan kegiatan perusahaan kepada pimpinan perusahaan
- f. Menentukan pemesanan bahan mentah yang nantinya akan diolah untuk diproduksi
- g. Menerima peasanan barang dari pelanggan

3. Personalia 1

- a. Bagian kasir
 1. Mengatur keuangan, baik penerimaan maupun pengeluaran
 2. Mencatat data-data barang yang masuk dan keluar
 3. Mendata inventaris kantor
 4. Mencatat seluruh pembebanan
 5. Mencatat semua keuntungan maupun kerugian dari penjualan barang
 6. Bertanggung jawab mengeluarkan kebutuhan dana perusahaan mulai dari kebutuhan bahan, pemeliharaan perusahaan sampai kebutuhan karyawan sesuai ketentuan yang dikeluarkan dari perusahaan.

b. Bagian satpam

1. Menjaga dan menjamin keamanan perusahaan baik di dalam maupun diluar perusahaan
2. Menjaga pengunjung dan tamu yang datang ke perusahaan.
3. Menjaga setiap penyimpangan bahan mentah dan keamana mesin dan alat serta barang perusahaan

4. Personalia 2

- a. Bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi kinerja mandor.
- b. Mendata daftar penerimaan karyawan.
- c. Membut daftar karyawan yang tidak aktif lagi.
- d. Mengontrol absensi karyawan.
- e. Membuat dan mengawasi posisi karyawan.
- f. Mengurus segala hal yang bersangkutan dengan kesejahteraan karyawan dan perusahaan.
- g. Memelihara disiplin dan memotivasi kerja kepada karyawan perusahaan.
- h. Memelihara tugas-tugas lain dalam ruang lingkup fungsi personalia.

5. Mandor

- a. Extrusi
Bagian yang menampung bahan mentah dan mensortirnya menurut mutu dan kualitas bahan tersebut, yang nantinya akan diproses selanjutnya.
- b. Peleburan Bengkel

Bagian yang menjadi tahap selanjutnya dari bagian extrusi. Dan bahan mentah yang telah disortir selanjutnya akan diproses untuk menjadi barang yang akan diproduksi. Bahan mentah tersebut dilelehkan menjadi aluminium cair, yang nantinya akan dicetak dan dibentuk sesuai kebutuhan.

- c. Corrector
Bagian yang bertanggung jawab untuk memotong dan membentuk bahan yang telah diolah menjadi barang jadi seperti rak piring, jemuran dan lain-lain.
- d. Anodezing
Bagian yang bertanggung jawab untuk mempacking barang jadi untuk dikirim dan dijual ke pengecer atau mendistribusikan ke pelanggan sesuai pesanan.

Deskripsi Data khusus

a. Audit Pendahuluan

Dalam audit pendahuluan ini, penulis melakukan observasi ke perusahaan PT.Metalindo Wahawa Putra untuk mengetahui informasi latar belakang perusahaan serta mengidentifikasi masalah yang ada dan selanjutnya menetapkan tujuan audit sementara. Tujuan audit sementara dalam proses audit ini adalah untuk mengidentifikasi masalah yang ada dan menilai efektivitas pengelolaan fungsi sumber daya manusia yang terbagi 4 elemen pokok antara lain:

1. Kondisi adalah tindakan atau kejadian yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan. Dalam hal ini auditor harus mengumpulkan bukti yang relevan, kompeten, cukup dan material.
2. Kriteria yang digunakan dalam proses audit adalah dokumen- dokumen yang mencakup aktivitas-aktivitas SDM di perusahaan Metalindo Wahana Putra.
3. Akibat merupakan dampak yang timbul akibat dilaksanakannya penyebab yang uga hasil perbandingan antara kriteria dan penyebab.

b. Review dan pengujian pengendalian

Dalam review dan pengujian pengendalian ini auditor menelaah kembali bukti-bukti yang di peroleh untuk menjadi suatu temuan audit dan tujuan audit sesungguhnya. Selain itu auditor juga melakukan pengujian pengendalian dengan membagikan kuesioner sebagai instrument untuk mengetahui bagaimana pengendalian internal atas setiap aktivitas yang ada. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan di Metalindo Wahana Putra.

ANALISIS DATA

Perencanaan SDM

a. Kondisi

1. Tidak terdokumentasinya perencanaan SDM dengan jelas. Prosedur yang mengatur tentang perencanaan SDM masih sangat sederhana.
2. Kualifikasi SDM yang ada tergantung dari pelamar yang ingin bekerja di perusahaan. Kebutuhan karyawan disediakan saat kekurangan/membutuhkan tambahan karyawan baru.

b. Kriteria (Criteria)

Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia.

c. Penyebab (Cause)

1. Perencanaan SDM yang ada di perusahaan Metalindo Wahana Putra selama ini hanya di dasarkan apakah membutuhkan karyawan baru atau tidak.
2. Perencanaan SDM tidak memuat kapasitas kebutuhan SDM secara lengkap dan jelas.

d. Akibat (effect)

1. Rencana-rencana SDM yang tidak terdokumentasi dengan jelas mengakibatkan tidak tersedianya SDM yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan bidang kerja yang tersedia.
2. Tidak adanya prosedur yang secara jelas mengatur tentang perencanaan SDM di perusahaan.

Rekrutmen SDM

a. Kondisi

1. Kebijakan rekrutmen pada perusahaan Metalindo Wahana Putra telah di dokumentasikan walaupun hanya sederhana.
2. Perusahaan melakukan rekrutmen saatkekurangan karyawan.
3. Karyawan direkrut dari oran-orang yang melamar diperusahaan. Rekrutmen telah menginformasikan persyaratan yang harus di penuhi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Rekrutmen calon karyawan diambil dari CV pelamar yang paling mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

- b. Tidak ada program/metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. Rekrutmen dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui tes tertulis dan wawancara. Kriteria (criteria) notulen rapat antara pimpinan perusahaan dengan bagian sumber daya manusia mengenai perekrutan karyawan.
- c. Penyebab (cause)
Metalindo Wahana Putra melakukan rekrutmen karyawan hanya berdasarkan surat lamaran yang masuk pada perusahaan atas lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Rekrutmen diadakan saat perusahaan membutuhkan karyawan.
- d. Akibat (effect)
Perusahaan dapat memperoleh pelamar-pelamar yang mendekati criteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat.

Seleksi dan Penempatan SDM

- a. Kondisi
 1. Proses penyeleksian calon karyawan dilakukansaat perusahaan membutuhkan karyawan.
 2. Perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tertulis dan tes wawancara untuk semua pelamar.
 3. Seleksi dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui tes tertulis, wawancara tahap pertama dilakukan oleh bagian SDM, setelah disetujui oleh bagian SDM pelamar melakukan wawancara tahap kedua dilakukan ole pimpinan.
- b. Kriteria (criteria)
Notulen rapat antara pimpinan perusahaan dengan bagian sumber daya manusia mengenai seleksi dan penempatan karyawan.
- c. Penyebab (cause)
 1. Lamaran dikaji oleh bagian SDM mana yang memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang dibutuhkan.
 2. Setelah menentukan calon karyawan yang memenuhi kriteria kemudia dilakukan tes tertulis kemudian jika lulus dilanjutkan tes wawancara tahap pertama oleh bagian SDM.
 3. Jika calon karyawan memenuhi kualifikasi, wawancara terakhir akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan.
 4. Karyawaaan yang sudah diterima kemudian mengikuti masa percobaan selama 3 bulan.
- d. Akibat (effect)
Proses seleksi cukup memperoleh informasi latar belakang dari para calon karyawannya.

Pelatihan dan Pengembangan SDM

- a. Kondisi
Perusahaan tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- b. Kriteria (criteria)
Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang pelatihan dan pengembangan SDM.
- c. Penyebab (cause)
Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM.
- d. Akibat (effect)
Karyawan belum dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perencanaan dan pengembangan Karier

- a. Kondisi
 1. Perusahaan sudah memiliki program perencanaan dan pengembangan karier, yang menjadi dasar dalam pengembangan karier dilihat dari kedisiplinan dari tiap karyawan.
 2. Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Namun tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembanga karier.
- b. Kriteria (criteria)
Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karier.
- c. Penyebab (cause)
Program perencanaan dan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Akibat (effect)
Karyawan tidak dapat mengaktualisasikan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

Penilaian Kinerja Karyawan

a. Kondisi

1. Perusahaan belum memiliki standar penilaian kinerja
2. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan dengan mengamati kinerja karyawan di lapangan.
3. Pengamatan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas, dan cara bekerja.
4. Standar penilaian didasarkan pada kecepataan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar tata tertib yang sudah disepakati bersama. Penyelesaian pekerjaan yang cepat dan sesuai dengan prosedur lebih diutamakan.
5. Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Namun penilaian kinerja karyawan belum didokumentasikan.

b. Kriteria (criteria)

Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang penilaian kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang ada.

c. Penyebab (cause)

1. Standar penilaian didasarkan pada kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar tata tertib yang sudah disepakati bersama.
2. Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.
3. Hasil penilaian karyawan belum di dokumentasikan, serta penilaian hanya berlaku satu pihak yaitu dari pimpinan perusahaan langsung.

d. Akibat (effect)

Perusahaan tidak mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui apa kekurangan dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja**a. Kondisi**

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tidak tertulis dan berupa lisan saja.
2. Perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketentuan pelatihan keselamatan kerja
3. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan Metalindo Wahana Putra.
4. Cara mencegah kecelakaan berupa aturan-aturan yang di berikan seperti tidak merokok digudang. Perusahaan memasang tanda-tanda peringatan dan menyampaikan secara langsung kepada semua karyawan.
5. Karyawan mengetahui tentang adanya material yang berbahaya.
6. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya.
7. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja karyawannya.

b. Kriteria (Criteria)

Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang program kesehatan bagi karyawan.

c. Penyebab (Cause)

1. Belum adanya peraturan secara jelas mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan Metalindo Wahana Putra.
2. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan
3. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya.
4. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendukung kinerja karyawannya.

d. Akibat (Effect)

Karyawan belum mendapatkan perlindungan dan jaminan yang jelas tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan**a. Kondisi**

- hubungan terjalin dengan baik antara pihak manajemen dan karyawan perusahaan Metalindo Wahana Putra.
- b. **Kriteria (Criteria)**
Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan
 - c. **Penyebab (Cause)**
Perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada seluruh karyawan baik secara lisan maupun tertulis namun belum semua karyawan mengetahui program kepuasan kerja karyawan.
 - d. **Akibat (Effect)**
Hubungan yang baik ini dapat dilihat dari perputaran karyawan yang rendah, karyawan selalu masuk kerja pada hari kerja sesuai dengan jadwal serta jam kerja yang ada dan secara keseluruhan setiap karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a. **Kondisi**
Perusahaan tidak mempunyai peraturan tertulis tentang PHK tetapi karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak.
- b. **Kriteria (Criteria)**
Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan kerja.
- c. **Penyebab (Cause)**
Perusahaan belum memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK. Perusahaan memberhentikan karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak berkontribusi lagi atau buruknya kinerja karyawan tersebut.
- d. **Akibat (Effect)**
Aktivitas pada pemutusan hubungan kerja telah berjalan efektif tetapi ada kelemahan dimana tidak adanya peraturan yang mengatur tentang prosedur PHK yang digunakan. Keadaan ini dapat menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan dan perusahaan jika ada PHK secara sepihak dan salah satu pihak tidak menerima akan keputusan tersebut.

Laporan Audit Manajemen

Penulis telah melakukan audit atas fungsi sumber daya manusia pada perusahaan Metalindo Wahana Putra untuk periode Maret 2015. Audit ini tidak dimaksudkan untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan perusahaan tersebut. Audit ini hanya mengkhususkan pada bidang audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan Metalindo Wahana Putra. Audit ini menilai efektifitas atas fungsi sumber daya manusia yang ada dan memberikan saran perbaikan atas kelemahan pelayanan yang ditemukan selama audit, sehingga diharapkan dimasa yang akan datang dapat dicapai perbaikan atas kekurangan tersebut dan perusahaan dapat beroperasi lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang sangat penting bagi berjalannya suatu instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM. Setelah dilakukan audit sumber daya manusia pada perusahaan metalindo Wahana Putra dapat diketahui bagaimana efektivitas fungsi sumber daya manusia yang telah berjalan diperusahaan ini. Adapun pembahasan mengenai aktivitas fungsi sumber daya manusia di perusahaan Metalindo Wahana Putra adalah sebagai berikut:

Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya Manusia (SDM) merupakan proses analisis dan identifikasi mengenai kebutuhan dan ketersediaan SDM secara kualitas dan kuantitasnya untuk menyelesaikan berbagai tugas didalam aktivitas perusahaan.ada beberapa alasan mengapa perencanaan itu perlu, Pertama, perencanaan membuahkan keberhasilan. Kedua, perencanaan membuat manajemen merasa bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sehingga perencanaan membantu manajemen menjalankan pekerjaannya secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan teknologi, sosial dan lingkungan. Ketiga, perencanaan mewajibkan manajemen menentukan tujuan organisasi karena tanpa adanya tujuan organisasi, pengendalian yang efektif tidak akan mungkin terselenggara.

Perencanaan SDM pada perusahaan Metalindo Wahana Putra belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini dikarenakan belum adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan SDM baru dilakukan jika perusahaan membutuhkan karyawan baru tanpa memperkirakan kualifikasi calon karyawan secara lengkap dan jelas.

Rekrutmen SDM

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Rekrutmen karyawan pada perusahaan Metalindo Wahana Putra telah didokumentasi dan telah berjalan secara efektif walaupun dokumen hanya sederhana. Perusahaan melakukan rekrutmen saat perusahaan kekurangan karyawan. Calon karyawan direkrut dari orang-orang yang melamar diperusahaan. Rekrutmen telah menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrut calon karyawan diambil dari CV pelamar yang paling mendekati kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum semua memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat. Tidak ada program/metode khusus dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. Rekrutmen dilakukan dengan memilih calon pelamar melalui tes tertulis dan wawancara.

Seleksi dan penempatan

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Seleksi karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi sehingga organisasi harus menjatuhkan pilihan yang cermat, pilihan harus berpijak pada informasi yang relevan, tidak mahal dan menyita waktu untuk dikumpulkan. Hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Perusahaan hanya menggunakan teknik seleksi berupa tes tertulis dan tes wawancara untuk semua pelamar. Seleksi dilakukan dengan memilih lamaran yang dikaji oleh bagian SDM mana yang memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Setelah menentukan calon karyawan yang memenuhi kriteria kemudian dilakukan tes tertulis kemudian jika lulus dilanjutkan tes wawancara tahap pertama oleh bagian SDM. Jika karyawan memenuhi kualifikasi, wawancara terakhir akan dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Calon karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi pada wawancara terakhir, calon karyawan kemudian mengikuti masa percobaan selama 3 bulan. Apabila calon karyawan tersebut dinyatakan sesuai maka calon karyawan akan ditetapkan sebagai karyawan tetap di perusahaan Metalindo Wahana Putra.

Pelatihan dan pengembangan SDM

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kinerja individu, kelompok atau seluruh organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan SDM dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

Metalindo Wahana Putra sendiri tidak mempunyai program pelatihan dan pengembangan karyawan. Perusahaan belum memiliki standar yang mengatur pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh sebab itu karyawan belum dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perencanaan dan Pengembangan Karir

Program pelatihan dan pengembangan karir pada perusahaan Metalindo Wahana Putra belum berjalan secara efektif. Belum ada standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karir perusahaan.

Metalindo Wahana Putra, yang menjadi dasar pengembangan karir hanya dilihat dari kedisiplinan tiap karyawan. Program perencanaan dan pengembangan karir dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun tidak semua karyawan mengetahui tentang program perencanaan dan pengembangan karir sehingga karyawan tidak dapat mengaktualisasi diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengevaluasi kerja karyawan dan untuk mengembangkan kemampuan serta memotivasi karyawan atau dengan kata lain penilaian kinerja karyawan dapat mengukur kinerja karyawan tersebut. Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Pimpinan perusahaan serta bagian SDM menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja karyawan dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam pemberian kompensasi untuk karyawan yang dinilai kinerjanya.

Penilaian kinerja karyawan telah berjalan namun belum ada standar penilaian kinerja karyawan yang terdokumentasi. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan dengan mengamati kinerja karyawan dilapangan. Penamatan oleh pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan tidak dilakukan secara periodik. Penilaian berupa kedisiplinan, loyalitas dan cara bekerja. Standar penilaian berdasarkan pada kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan tidak melanggar tata tertib yang sudah disepakati bersama. Penyelesaian pekerjaan yang cepat dan sesuai dengan prosedur lebih diutamakan. Perusahaan akan memberikan apresiasi yang lebih tinggi bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Namun hasil penilaian karyawan belum didokumentasikan serta penilaian hanya berlaku

satu pihak yaitu pimpinan perusahaan langsung. Perusahaan tidak mensosialisasikan hasil dari penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keselamatan dan kesehatan Kerja.

Perlindungan terhadap karyawan yang ada belum berjalan secara efektif. Perusahaan belum mendokumentasikan tentang kebijakan dan ketepatan terhadap pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan pada karyawan perusahaan Metalindo Wahana Putra. Perusahaan memberikan beberapa aturan –aturan yang diberikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan seperti tidak merokok digudang. Perusahaan juga memasang tanda-tanda peringatan dan menyampaikan secara langsung kepada semua karyawan. Perusahaan menyediakan perlengkapan P3K tetapi tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya. Perusahaan menyediakan tempat dan lingkungan kerjayang nyaman untuk mendukung kinerja dari karyawannya.

Kepuasan Kinerja Karyawan

Hubungan antara pimpinan, manajemen dan karyawan di perusahaan Metalindo Wahana Putra terjalin dengan baik. Namun belum ada standar yang mengatur tentang kepuasan kerja karyawan. Perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada seluruh karyawan baik secara lisan maupun tertulis namun belum semua karyawan mengetahui program kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik ini dapat dilihat dari perputaran karyawan yang rendah, karyawan selalu masuk kerja pada hari kerja sesuai dengan jadwal serta jam kerja yang ada secara keseluruhan setiap karyawwan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Aktivitas pada pemutusan kerja telah berjalan efektif tetapi perusahaan belum memiliki standar yang jelas mengenai kebijakan PHK. Karyawan mengetahui hak dan kewajiban jika terjadi PHK atas kehendak sendiri ataupun tidak. Perusahaan memberhentikan karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak berkontribusi lagi atauburuknya kinerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis mengenai penelitian tentang audit atas fungsi sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan Metalindo Wahana Putra, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perencanaan SDM pada Metalindo Wahana Putra belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini dikarenakan belem adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan ini tidak memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang harus terpenuhi, sehingga pemenuhan tenaga kerja belum sesuai dengan kapasitas (kuantitas dan kualitasnya) dan bidang kerja yang tepat pada saat diperlukan..

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula.(1981). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Amir Abadi Jusuf (2003). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Arfan Ikhsan (2008). *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manuasia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gomez-Mejia, Luis R, David B. Balkin dan Robert L.Cardly. (2001). *Managing Human Resources* Prentice Hall. New Jersey.
- Haryono Jusup. (2001). *Auditing 1*. Buku 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hadadi Nawawi (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- IBK. Bayangkara. (2008). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ifana Inayati (2011). *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber daya manusia di Hotel Brongto Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta:UNY
- Lilin Wijayanti (2009). *Audit Manajemen i Sumber daya Manusia untuk Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Perusahaan Percetakan dan Penerbitan CV Dupari)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi UNY.
- Mohammad Nazir. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mudrajat Kuncoro. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.