

## Peranan Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas, Efisiensi Dan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia Terhadap PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya

**Novia Mega Putri**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [1222100142@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222100142@surel.untag-sby.ac.id)

**Hwihanus**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [hwihanus@untag-sby.ac.id](mailto:hwihanus@untag-sby.ac.id)

Korespondensi penulis : [1222100142@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1222100142@surel.untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT.** *This study focuses on audit management of human resources at PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya, with an emphasis on employee productivity, efficiency, and work quality. The method of data collection that is used is deskriptif, which involves gathering data through observations and wawancara. The subject of analysis is the employee of the company. The type of data that is used is qualitative, with initial data from employees and human resource management. The study's findings indicate that while the company's human resource management program has good potential, its implementation is still subpar. Programs for hiring, selection, training, and employee development turned out to be very effective, even though there is still room for improvement. Penilaian kinerja karyawan dianggap baik, notwithstanding the possibility of bias arising from a closed session. The compensation program and the JASA balas seem to be working well, but improvements are needed to raise the level of transparency and keadilan. Programs for health and safety at work are doing well, but home improvement needs to be improved. Although the work-related stress reduction program appears to be effective, it is recommended to increase employee turnover in PHK.*

**Keywords:** *Management Audit, Human Resources, Effectiveness, Efficiency, Employee Performance, PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya*

**ABSTRAK.** Penelitian ini membahas penerapan audit manajemen sumber daya manusia di PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya dengan fokus pada efektivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan. Jenis data yang digunakan adalah kualitatif, dengan sumber data primer dari karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa program manajemen sumber daya manusia di perusahaan telah memiliki perencanaan yang baik, namun implementasinya belum optimal. Program rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan dinilai cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Penilaian kinerja karyawan dianggap baik, meskipun terdapat potensi bias dari atasan langsung. Program kompensasi dan balas jasa dinilai cukup baik, tetapi perlu perbaikan untuk meningkatkan keadilan dan transparansi. Program keselamatan dan kesehatan kerja dianggap baik, tetapi perlu peningkatan dalam pengendalian bahaya. Program pemutusan hubungan kerja dinilai baik, namun disarankan untuk meningkatkan pendampingan bagi karyawan yang di-PHK.

**Kata Kunci:** Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Efisiensi, Kinerja Karyawan, PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya

## **LATAR BELAKANG**

Dunia bisnis modern dipengaruhi oleh peningkatan globalisasi, yang telah menyebabkan banyak persaingan yang lebih ketat dan kompetitif daripada sebelumnya. Untuk bertahan dalam persaingan ini, setiap bisnis harus memiliki daya saing yang lebih kuat. Untuk meningkatkan bisnis yang dijalankan, keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh banyak faktor. SDM yang dalam banyak hal disebut sebagai pendorong utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan hierarki, sangat mungkin menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan atau kekecewaan suatu perusahaan.. Peluang keberhasilan suatu perusahaan akan meningkat apabila memiliki sumber daya manusia yang memadai dan kompeten. Untuk membuat bisnis dapat berkembang di masa depan, sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting. Oleh karena itu, elemen komponen aset manusia dalam suatu perusahaan harus diawasi dengan baik agar perusahaan tersebut dapat berhasil dalam persaingan.

Istilah SDM mengacu pada orang-orang yang merupakan individu dari suatu perkumpulan. Pengawas aset manusia mencoba mendorong komitmen individu untuk mencapai rencana dan sistem hierarki. SDM memajukan aset hierarki lainnya. Hal ini karena individu merupakan bagian yang selalu hadir dalam setiap perkumpulan. SDM adalah bagian utama yang paling langsung memberikan dampak terhadap bantuan pemerintah terhadap perusahaan. Meskipun suatu perusahaan menikmati manfaat yang berbeda-beda, perusahaan tidak dapat membangun efisiensi dan manfaat tanpa karyawan yang terampil dan mengabdikan pada tujuan perusahaan. Pekerjaan adalah bagian penciptaan yang penting bagi perusahaan. Dalam jangka panjang, asosiasi akan menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Dengan demikian, sumber daya manusia para pengurus hendaknya dilengkapi oleh jabatan-jabatan tertentu dalam asosiasi yang mempunyai kemampuan yang mumpuni.

Menurut (Rivai & Sagala, 2005), manusia adalah satu bagian utama dari penciptaan, dan hasil bisnis dari sebuah asosiasi untuk suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh mereka. Salah satu bagian penting dari SDM adalah individu yang bekerja untuk suatu perusahaan (disebut staf, angkatan kerja, buruh atau perwakilan), atau potensi manusia yang membantu perusahaan tersebut bertahan hidup. SDM juga dapat diartikan sebagai sumber daya dan modal non-materi dalam suatu perkumpulan dunia usaha, yaitu potensi yang dapat diketahui secara nyata dan tidak nyata untuk memahami keberadaan perkumpulan tersebut.

Mengingat betapa pentingnya SDM bagi kemajuan suatu asosiasi, maka asosiasi adat sebenarnya berpusat pada penciptaan, uang, dan periklanan yang umumnya hadir pada saat ini. Asosiasi dengan model yang lebih aman menyoroti kemampuan SDM dalam jangka panjang.

SDM dipengaruhi oleh globalisasi. Oleh karena itu, kerangka kerja dan suprastruktur yang berbeda harus siap membantu cara paling umum dalam membentuk SDM terbaik. Pembinaan hakikat SDM merupakan bagian yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan agar tetap bisa hidup dan dipandang baik oleh masyarakat. Memang benar, meskipun sebagai direktur utama dan pemasok SDM untuk berbagai divisi, dewan aset manusia merupakan bagian penting dari perusahaan.

SDM tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan karena sangat memengaruhi produktivitas dan efisiensi. Kesuksesan perusahaan di masa depan bergantung pada seberapa baik mereka mengelola SDM. Salah satu bagian utama dari kewajiban administrasi hierarki perusahaan adalah aset manusia para eksekutif.

Audit manajemen sumber daya manusia adalah evaluasi dan pemeriksaan menyeluruh terhadap suatu program SDM untuk menjamin bahwa program tersebut berjalan dengan benar, efisien dan mencapai tujuan, serta memberikan saran untuk perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan efisiensi program.

SDM adalah seni dan ilmu yang mengawasi hubungan antar karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan melalui peran karyawan yang efektif (Hasibuan, 2016). Kualitas sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan bisnis (Bhayangkara, 2015). Aset manusia yang berkualitas dengan interaksi dewan diharapkan pula akan diperoleh SDM yang berkualitas. Hal ini disebabkan oleh unsur manusia yang penting yang tidak dapat diabaikan dalam keberhasilan suatu perusahaan. SDM adalah sumber daya yang patut diawasi dengan baik demi kesejahteraan perusahaan.

Menurut (Bhayangkara, 2015) audit internal melemahkan fungsi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pemilihan, penempatan, dan orientasi pegawai, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, evaluasi pekerjaan, struktur gaji dan penghargaan, pengamanan pegawai, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Demikian pula dengan sumber daya manusia, pengurus dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan lebih nyata dan efisien. Perencanaan diperlukan untuk proses perolehan, pengelolaan dan pengurangan atau PHK karyawan, karena motivasi dan kemampuan karyawan berkorelasi erat dengan keahlian karyawan. Beginilah cara manajemen sumber daya manusia beroperasi pada tingkat operasional.

Efektivitas didefinisikan sebagai keberhasilan yang ditunjukkan oleh tercapainya sasaran dari kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas meningkat ketika hasil usaha lebih dekat ke sasaran. Sementara itu, efisiensi adalah keberhasilan seseorang atau

kelompok yang ditunjukkan dengan telah berlangsungnya suatu usaha, yang dapat diukur dari besar kecilnya sumber yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Siagian, 2019).

Salah satu kunci keberhasilan suatu perkumpulan atau perusahaan adalah kinerja karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus fokus perhatian pada seorang karyawan karena penurunan kinerja seorang karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk melakukan kemajuan, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas sesuai dengan tujuan tersebut, dengan tujuan agar perusahaan dapat bersaing mulai saat ini dan melindungi dirinya dari perubahan. Perekrutan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus dan pengalaman dalam bidang pekerjaan mereka salah satu metodologi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatasi permasalahan ini.

Kemampuan dan motivasi diperlukan untuk memiliki karyawan yang produktif. Kemampuan karyawan bekerja berkaitan dengan keahlian mereka, sedangkan motivasi karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan uang, meningkatkan potensi mereka, dan menerima penghargaan.

Jika dunia usaha ingin tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan, mereka harus terus melakukan peningkatan. Manajer dapat mengidentifikasi perbedaan antara keadaan yang diharapkan dan keadaan sebenarnya dengan melakukan audit terhadap alokasi sumber daya perusahaan. Audit mempunyai potensi untuk meningkatkan berbagai hal selain memfasilitasi perubahan. Kebijakan dan prosedur departemen sumber daya manusia dapat dinilai melalui audit sumber daya manusia.

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya didirikan pada tahun 1991 dengan nama Sarana Materi Cipta yang bergerak diperdagangkan alat teknik (pneumatik, hidraulik, kontrol dan kompresor udara. Perusahaan ini mengubah namanya menjadi PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya pada tahun 2000 agar selalu mengikuti perkembangan permintaan klien dan kemajuan teknis. Selain itu, perusahaan menjadi distributor resmi semua produk SMC Pneuamtik untuk wilayah Indonesia Timur. Karena sumber daya manusia adalah aset yang harus dipertahankan dan dipelihara, saya percaya bahwa proses pengolahan sumber daya manusia harus dilakukan dengan perhatian dan penuh semangat. Upaya materi maupun nonmateril atas jasanya dan juga merupakan komponen penting dalam memotivasi kinerja karyawan.

Perusahaan yang memproduksi harus memproduksi barang yang berkualitas, sesuai dengan spesifikasi dan tidak cacat. Pelanggan akan mengutamakan kualitas suatu produk ketika melakukan pembelian, oleh karena itu pelaku bisnis yang bersaing untuk mendapatkan produk

terbaik perlu memperhatikan kualitas dengan serius. Untuk mengurangi kegagalan atau cacat produk, barang-barang perusahaan harus melalui prosedur yang efisien dan berhasil.

## **Kajian Teoritis**

### **Definisi Audit**

Ada banyak pendapat tentang arti auditing. Definisi auditing berikut ini berasal dari berbagai sumber dan profesional.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Utomo & Suhartono, 2018), audit sebagai prosedur metodis untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan dengan penilaian beragam operasi dan kejadian ekonomi. Selain mengkomunikasikan temuan penilaian kepada pihak terkait, tujuan evaluasi ini adalah memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Agoes, 2017), audit sebagai penilaian kritis dan metodis pihak ketiga yang tidak memihak terhadap laporan keuangan manajemen, catatan akuntansi, dan dokumentasi pendukung untuk memberikan penilaian atas kewajaran laporan keuangan.

Sesuai (Arens, Wibowo, Perti, & Saat, 2015) audit sebagai prosedur pengumpulan dan penilaian bukti informasi untuk memastikan dan mendokumentasikan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditentukan.

Menurut (Susalit & Sugiharto, 2020), audit adalah pemeriksaan, pengawasan, atau evaluasi apakah proses operasional bisnis telah berjalan sesuai rencana.

Pengumpulan dan evaluasi bukti yang sistematis dan obyektif mengenai keyakinan tentang tindakan dan peristiwa ekonomi disebut sebagai audit. Intinya adalah untuk menentukan tingkat kesamaan antara keyakinan ini dan pedoman yang telah ditetapkan dan untuk meneruskan hasilnya kepada individu yang terlibat (Jusup, 2001).

### **Audit Manajemen**

Penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan disebut audit manajemen. Dalam hal ini, pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar bertanggung jawab atas audit manajemen yang mencakup seluruh aktivitas bisnis (Bhayangkara, 2015).

Sebagaimana didefinisikan oleh (Agoes, *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Buku 1 Edisi 5*, 2017). audit manajemen disebut juga audit operasional, audit fungsional, atau audit sistem, merupakan penilaian terhadap kegiatan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen. untuk mengetahui apakah kegiatan tersebut telah dilaksanakan secara ekonomis, efektif, dan efisien. Seluruh proses bisnis internal,

termasuk manajemen, tunduk pada beberapa pihak dengan otoritas yang lebih tinggi selama audit manajemen.

Audit manajemen menurut (Bhayangkara, 2015), dirancang untuk menemukan program, kegiatan, dan aspek operasional yang masih memerlukan perbaikan. Hasilnya, saran yang diberikan dapat diterapkan untuk meningkatkan administrasi beberapa inisiatif dan tugas bisnis.

(Susalit & Sugiharto, 2020) mendefinisikan audit manajemen sebagai analisis manajemen, operasi, atau manajemen yang membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal dengan cara yang efisien, efektif, dan memberi nilai tambah.

Audit manajemen dimaksudkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan masalah dalam pengelolaan program atau aktivitas perusahaan, mengevaluasi bagaimana masalah tersebut berdampak, dan menetapkan rekomendasi untuk tindakan perbaikan untuk memperbaiki pengelolaan di masa mendatang. Berbeda dengan audit keuangan, yang berkonsentrasi pada data – data transaksi, prosedur catatan, dan laporan akuntansi perusahaan audit manajemen memeriksa setiap aspek dari item yang diaudit. Tujuan audit manajemen mungkin mencakup serangkaian inisiatif dan aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memenuhi target kuantitatif atau kualitatif (Bhayangkara, 2015).

### **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia**

Seperti yang dikatakan oleh (Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, 2015), pemeriksaan kualitas adalah pemeriksaan menyeluruh terhadap tindakan SDM pada suatu departemen, divisi atau perusahaan. Dalam hal menilai kinerja sumber daya manusia perusahaan dengan tujuan untuk menaikkan atau meningkatkan kinerja.

Audit sumber daya manusia menurut (Bhayangkara, 2015) merupakan pemeriksaan dan analisis menyeluruh terhadap suatu program sumber daya manusia. Audit ini berfokus pada penilaian (evaluasi) terhadap berbagai operasi sumber daya manusia perusahaan untuk menentukan apakah kegiatan tersebut dilakukan dengan murah, efisien, dan berhasil mencapai tujuannya, serta memberikan ide untuk perbaikan.

Menurut (Agoes, Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Buku 1 Edisi 5, 2017), audit merupakan aspek strategis dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai pengembangan dari pendekatan konvensional agar dapat mengelola manusia dengan baik. Untuk itu diperlukan pengetahuan dan kemampuan dalam berperilaku manusia.

(Hasibuan, 2016) mengatakan sumber daya manusia adalah semua individu yang bekerja pada suatu perusahaan untuk membantu mereka mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja pada suatu organisasi, sesuai uraian di atas. SDM dalam organisasi bisnis berfungsi sebagai aset dan modal (non-materi/non-finansial) serta membantu pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Perusahaan dianggap berhasil jika kinerja sumber daya manusianya berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut (Sukrisno, 2016) prestasi kerja atau kinerja kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas di tempat kerjanya.

Dalam judul skripsi, variabel kinerja biasanya digunakan sebagai variabel dependen atau terikat. Menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja, juga dikenal sebagai kinerja, adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja perusahaan.

Selain itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja yang tepat, memfasilitasi tanggapan yang lebih baik di masa depan, dan berfungsi sebagai dasar untuk kebijakan yang mengatur promosi dan kompensasi jabatan. Tujuan penilaian prestasi kerja, juga dikenal sebagai kinerja, adalah untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja sumber daya manusia organisasi. Tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017) :

1. Meningkatkan pemahaman karyawan tentang persyaratan kinerja;
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, mendorong mereka untuk menjadi lebih baik. atau setidaknya sebanding dengan prestasi sebelumnya
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk berbicara tentang keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang siembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali tujuan masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai potensi maksimum mereka
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan

## **Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi kerja biasanya mengukur tanggung jawab, disiplin, kerjasama, keterampilan, dan hasil kerja pegawai. Penilaian yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2017), penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Sementara itu, menurut (Bintoro & Daryanto, 2017), penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah proses yang memungkinkan organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggotanya secara akurat.

## **Produktivitas Kerja**

Produksi kerja diukur sebagai perbandingan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

Produksi kerja biasanya didefinisikan sebagai hubungan antara input atau masukan yang sebenarnya dan keluaran atau output yang dihasilkan. Menurut (Hasibuan, 2016) produktivitas sebenarnya terdiri dari sikap mental yang selalu berpikir bahwa kehidupan harus lebih baik esok dan lebih baik di sini.

Produksi kerja pada dasarnya adalah sikap mental yang ingin memperbaiki diri dan semangat untuk bekerja keras (K & Munthe, 2013). Meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, dan ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi adalah cara untuk mewujudkan sikap mental tersebut yang berkaitan dengan diri sendiri. Di sisi lain, hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dicapai melalui manajemen yang efektif, metode kerja yang efisien, dan teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.

Produksi, menurut ILO (International Labour Organization), adalah perbandingan matematis antara jumlah total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang digunakan selama proses produksi (Hasibuan, 2016). Menurut (Swastha, 2012), produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dan sumber (jumlah tenaga kerja, energi, modal, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Doktrin konferensi Oslo 1994, yang lebih dikutip oleh (Sinungan, 2013) menyatakan bahwa produktivitas adalah konsep universal yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut definisi di atas, produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu percaya bahwa kualitas kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan kemarin dan



esok. Jika produktivitas karyawan tinggi, mereka akan memiliki kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak hasil daripada masukan. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan rendah, mereka tidak akan mampu mencapai target produksi organisasi.

### **Kerangka Konseptual**

Untuk menilai (mengevaluasi) apakah kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia telah memenuhi tujuan perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Proses audit ini juga diharapkan untuk memberikan saran dan membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan kemampuan mereka, terutama dalam hal sumber daya manusia.

1. Survei pendahuluan
2. Review dan pengendalian manajemen
3. Pemeriksaan audit terinci (kriteria), penyebab dan akibat
4. Pelaporan
5. Tindak lanjut

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Perusahaan alat teknik (pneumatik, hidraulik, kontrol, dan kompresor udara) adalah subjek penelitian ini. Penelitian ini akan melihat "Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas, Efisiensi, dan Kinerja Karyawan". Ini adalah jenis penelitian deskriptif karena tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah program audit manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan telah memenuhi atau tidak tujuan perusahaan. Data yang dikumpulkan dari wawancara dengan karyawan perusahaan digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Wawancara dan observasi digunakan sebagai alat penelitian.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Hasil Penelitian**

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya memiliki program perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan kualifikasi karyawan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya saat ini dan di masa depan.

## 2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya memiliki program rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan di masa depan.

## 3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya adalah program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif serta membantu pertumbuhan perusahaan.

## 4. Perencanaan dan Pengembangan Karir

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya memiliki program perencanaan dan pengembangan karir yang membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karir mereka.

## 5. Penilaian Kinerja

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya memiliki program penilaian kinerja yang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu karyawan berkembang. Atasan langsung karyawan melakukan penilaian kinerja secara berkala, biasanya setiap tahun.

## 6. Kompensasi dan Balas Jasa

Program kompensasi dan balas jasa PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya bertujuan untuk memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan kontribusinya kepada perusahaan.

## 7. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya bertujuan untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

## 8. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Tujuan dari program pemutusan hubungan kerja PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya adalah untuk memberikan perlindungan kepada karyawan saat mereka di PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efisiensi, efektivitas, dan kinerja karyawan PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya.

#### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Program perencanaan sumber daya manusia PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya cukup baik, dengan dokumentasi yang jelas dan integrasi dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, program ini belum sepenuhnya diterapkan.

#### **2. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan**

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya memiliki program rekrutmen dan seleksi karyawan yang cukup baik. Selain memiliki tujuan dan lingkup yang jelas, program ini memiliki kriteria seleksi yang objektif dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Namun, penerapan kriteria yang terlalu umum dapat menyebabkan kandidat yang berkualitas tidak tersaring.

#### **3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

Program pelatihan dan pengembangan karyawan PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya cukup baik, telah diintegrasikan dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan, dan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Namun, kinerja karyawan belum terpengaruh secara signifikan oleh program ini.

#### **4. Perencanaan dan Pengembangan Karir**

Program perencanaan dan pengembangan karir PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya adalah program yang cukup baik.

#### **5. Penilaian Kinerja Karyawan**

Program penilaian kinerja PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya juga memiliki kualitas yang memuaskan. Selain memiliki tujuan dan lingkup yang jelas, program ini memiliki kriteria penilaian yang objektif dan relevan dengan tanggung jawab karyawan. Namun, penilaian kinerja tetap dilakukan oleh atasan langsung karyawan, yang dapat menyebabkan umpan balik yang tidak objektif dan bias.

#### **6. Kompensasi dan Balas Jasa**

Program kompensasi dan balas jasa PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya juga cukup baik. Program ini memiliki sistem karir dan sistem penilaian kinerja yang jelas dan tertulis. Untuk meningkatkan keadilan dan transparansi program ini, ada beberapa hal yang

perlu diperbaiki, seperti penggunaan faktor kompensasi yang lebih jelas dan evaluasi jabatan yang lebih teratur.

#### 7. Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Program K3 PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya juga cukup baik. Perusahaan memiliki kebijakan keselamatan kerja (K3) yang lengkap dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, perusahaan memiliki lembaga K3 yang bertanggung jawab untuk menjalankan program K3. Namun, perlu ada peningkatan dalam pengendalian bahaya, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) yang lebih disiplin dan inspeksi K3 yang lebih sering.

#### 8. Program PHK

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya juga cukup baik. Perusahaan memiliki kebijakan PHK yang jelas dan tertulis, dan semuanya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun, karyawan yang di PHK harus dibantu lebih baik dalam mencari pekerjaan baru.

### **Saran**

#### a. Saran untuk PT. Sarana Mentari Cemerlang

Saran ini mencakup semua program manajemen tenaga kerja yang disebutkan dalam teks, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja tenaga kerja, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya, rekomendasi ini menekankan betapa pentingnya melengkapi dan meningkatkan kinerja program manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah

- a) Dengan melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi program manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan memenuhi kebutuhan perusahaan.
- b) Mengembangkan prosedur untuk memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia perusahaan selalu dipenuhi.
- c) Menggunakan standar yang lebih ketat untuk memilih kandidat yang berkualitas.
- d) Pada dasarnya, rekomendasi ini menekankan betapa pentingnya memperlengkapi dan meningkatkan kinerja program manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan melakukan evaluasi rutin terhadap implementasi program manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Selanjutnya, prosedur dibuat untuk memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia perusahaan selalu dipenuhi. Terakhir, gunakan persyaratan yang lebih ketat untuk memilih kandidat yang berkualitas tinggi.

- e) Mengevaluasi dampak pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- f) Menciptakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih terfokus pada kebutuhan karyawan dan perusahaan. Mengintegrasikan program perencanaan dan pengembangan karir dengan sistem penilaian kinerja karyawan.
- g) Melakukan evaluasi terhadap efektivitas program perencanaan dan pengembangan karir.
- h) Memberikan umpan balik yang konstruktif dan objektif kepada karyawan.
- i) Menciptakan metode penilaian kinerja yang lebih objektif dan transparan.
- j) Mengevaluasi sistem kompensasi dan balas jasa untuk memastikan sistem tersebut adil dan transparan.
- k) Meningkatkan efektivitas pengendalian bahaya untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
- l) Membangun program pendampingan bagi karyawan yang di PHK untuk mencari pekerjaan baru.

PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya dapat memanfaatkan rekomendasi ini untuk meningkatkan program manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja bisnis.

b. Saran untuk peneliti yang akan datang

Saran ini penting untuk dilakukan oleh peneliti yang akan datang untuk menentukan apakah rekomendasi yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas program manajemen sumber daya manusia PT. Sarana Mentari Cemerlang Surabaya. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan membandingkan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan rekomendasi tersebut. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian tambahan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas program manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat membantu organisasi memahami elemen apa yang perlu diperhatikan dalam mengelola program manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Agoes, S. (2004). Auditing. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Agoes, S. (2017). Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2008). Jasa Audit dan Assurance. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. A., Wibowo, H., Perti, T., & Saat, S. (2015). Auditing dan Jasa Assurance Jilid 1 Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Bhayangkara, I. (2015). Audit Manajemen Prosedur dan Impelementasi Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cetakan Ke - 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2016). Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo.
- Jusup, A. H. (2001). Auditing (Pengauditan). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- K, M., & Munthe, A. G. (2013). Manajemen Partisipatif. Jakarta: Pusat Produktivitas Nasional.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusriyanto, B. (2010). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Seri Manajemen Cetakan Kedua. Jakarta: LPPM.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Mulyadi. (2002). Auditing Vol. 1 Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana Cetakan ke - 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Delapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susalit, & Sugiharto. (2020). *Manajemen Audit Teknologi*. Yogyakarta: PT. KANISIUS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swastha, B. (2012). *Manajemen Penjualan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dsn Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Tuanakotta, T. M. (2014). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Utomo, D., & Suhartono. (2018). *Pengauditan Pengolahan Data Elektronik (PDE)*. Jakarta: Salemba Empat.