

Audit Operasional Pada PT BPR Puridana Arthamas Untuk Mengetahui Efektivitas Dan Kinerja Karyawan

Mei Nurlinda

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : 1222100080@surel.untag-sby.ad.id

Hwihanus Hwihanus

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : hwihanus@untag-sby.ac.id

Korespondensi penulis : 1222100080@surel.untag-sby.ad.id

ABSTRACT. *This research aims to provide knowledge about employee performance in determining effectiveness as well as making recommendations and suggestions based on the results of the operational audit of PT BPR Puridana Arthamas. The research was carried out using a qualitative descriptive method by carrying out data collection, literature review, interviews and questionnaires on HRD. Data analysis uses qualitative by conducting an audit of the human resource planning process, recruitment, selection, orientation, placement, compensation and bonuses. Based on the results of audits that have been carried out, HR or employee management activities have been carried out effectively.*

Keywords: *Audit, Operations, Employee Performance, Effectiveness*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan sebagai pengetahuan akan kinerja karyawan dalam mengetahui efektivitas serta merekomendasikan dan menyarankan berdasarkan hasil audit operasional PT BPR Puridana Arthamas. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dengan melaksanakan pengumpulan data, literatur review, wawancara, dan kuisioner pada HRD. Analisis data menggunakan kualitatif dengan melakukan audit atas proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, kompensasi dan bonus. Berdasarkan hasil audit yang SDM atau karyawan telah dilaksanakan dengan efektif. telah dilakukan kegiatan pengelolaan

Kata kunci: Audit, Operasional, Kinerja Karyawan, efektivitas

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan harus mempunyai target atau pencapaian dalam perusahaan, pencapaian perusahaan dapat direalisasikan dengan kerja sama dari berbagai bidang pada perusahaan dari sejak berdirinya hingga tercapainya tujuan perusahaan. Diperlukan manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan secara efektif. HRD merupakan salah satu bidang dalam perusahaan yang memiliki wewenang atau tanggung jawab pada sumber daya manusia. Teknologi tidak dapat sepenuhnya menggantikan kinerja karyawan atau sumber daya manusia, sehingga meskipun berbagai elemen penting telah ada, termasuk teknologi yang semakin canggih, organisasi tidak dapat berfungsi tanpa kinerja manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaannya. Upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia salah satunya dengan

melaksanakan pemeriksaan. Pemeriksaan terhadap perusahaan memiliki manfaat untuk melakukan perbaikan pada kegiatan perusahaan jika diperlukan, termasuk karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut merupakan makna dari audit operasional.

Efektivitas audit dan pengendalian saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Kegiatan pengendalian, pengawasan dan pemeriksaan yang baik pada perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan yang dilaksanakan perusahaan. Begitu pula dengan BPR Puridana Arthamas. Untuk mengetahui apakah pengelolaan telah berfungsi sesuai kebutuhan, maka audit operasional dapat dilakukan terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, audit memegang peranan penting dalam mengevaluasi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hasil laporan audit operasional PT BPR Puridana Arthamas menunjukkan apakah perusahaan menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah diterapkan dalam perusahaan. .

Hasil operasional akan terpengaruh jika perusahaan tidak menjalankan prosedur sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis membuat penelitian tentang “audit operasional pada pt bpr puridana arthamas untuk mengetahui efektivitas dan kinerja karyawan”. Audit pada PT BPR Puridana Arthamas sangat bermanfaat bagi perusahaan ini karena meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengembangkan daya saing perusahaan. Dari hasil penelitian harapan penulis dapat memberikan referensi pada perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kegiatan pengelolaan karyawan pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap efektivitas perusahaan berjalan dengan efektif.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang telah diterapkan pada PT BPR Puridana Arthamas telah terlaksana dengan efektif?
2. Apa Kelemahan dan kelebihan yang teridentifikasi dalam kaitannya dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang gtelah tercapai pada PT BPR Puridana Arthamas ?
3. Berdasarkan hasil audit untuk mencapai efektivitas sumber daya manusia saran serta perbaikan apa yang diberikan pada PT BPR Puridana Arthamas ?

TINJAUAN PUSTAKA

Audit Operasional

Audit Operasional adalah proses mengevaluasi, memeriksa, dan menganalisa suatu badan usaha, seperti perusahaan atau organisasi, untuk memastikan efisiensi, efektivitas, dan

kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Audit operasional melibatkan pemeriksaan berbagai aspek mulai dari pengelolaan tenaga kerja atau karyawan, keuangan, hingga aktivitas bisnis agar memastikan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dapat terlaksana dengan baik (Herawati, 2023).

Audit adalah proses mengevaluasi seluruh aktifitas termasuk operasional, pengelolaan, kegiatan, pencapaian tujuan pada perusahaan. Audit operasional memuat berbagai pengelolaan perusahaan, termasuk pengendalian risiko, internal kontrol, ketaatan, dan laporan keuangan. Selama proses, auditor melaksanakan pemeriksaan secara rinci pada aktifitas operasional perusahaan untuk mendeteksi apabila terdapat permasalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan. Hasil audit dapat membantu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal, meningkatkan akan aktifitas yang membawa dampak yang spesifik pada perusahaan, dan mengatasi serta menghambat terjadinya risiko yang dapat merugikan perusahaan. (Anggi, 2022).

Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata bahasa Inggris efektif yang berarti “efektif” dan berarti keberhasilan yang baik. Buku Effendi “Kamus Komunikasi” mendefinisikan efisiensi sebagai komunikasi di mana proses pencapaian tujuan yang direncanakan konsisten dengan biaya, waktu, dan tingkat staf yang dianggarkan (Tysara, 2022)

Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seorang individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan dan berhasil menyelesaikan tugas. Hal ini melibatkan evaluasi seberapa efektif, efisien, dan produktif seseorang atau organisasi melakukan suatu pekerjaan. Kinerja dapat diukur dalam berbagai situasi, termasuk pekerjaan, olahraga, dan bisnis. Yang dimaksud dengan kinerja adalah tugas serta tanggung jawab yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan dan memberikan bahan evaluasi untuk mengetahui potensi diri karyawan tersebut (Drs. MaruasasSianturi, 2013)

Sumber Daya Manusia

Sebuah upaya perusahaan dalam mengelola tenaga kerja atau karyawan dengan memberikan bidang sumber daya manusia dalma. Pengelolaan tenaga kerja dimaksudkan agar tujuan bisnis bisa tercapai sesuai dengan ketentuan. Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan cara merencanakan, melaksanakan, melakukan perekrutan,

pelatihan, dan pengembangan karir tenaga kerja atau karyawan, dan melaksanakan peningkatan pada perusahaan. (Soemarsono, 2018)

Pengelolaan tenaga kerja atau karyawan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan pada perusahaan. Departemen pengelolaan tenaga kerja atau karyawan akan melaksanakan penanganan akan kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar seluruh aktifitas dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing karyawan dapat berjalan dengan lancar. (H.Abdul.Hamid, 2020).

Audit operasional atas fungsi manajemen sumber daya manusia

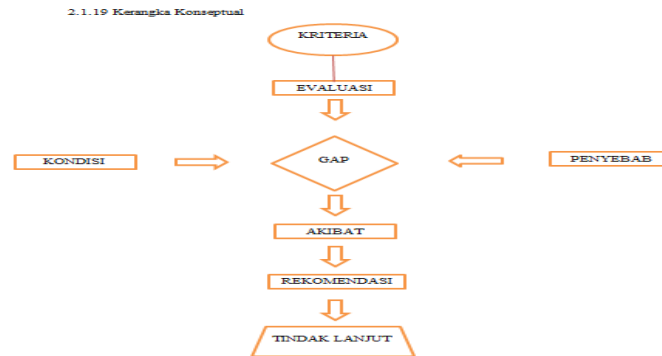
Mengaudit pengelolaan tenaga kerja atau karyawan penting untuk dilaksanakan. Hal ini dilakukan agar bagian tenaga kerja atau karyawan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak pada kinerja yang berjalan dengan efektif. Suatu kegiatan jika dilakukan dengan cepat dan tepat serta memberikan hasil yang menguntungkan pada perusahaan maka fungsi manajemen sumber daya manusia telah berjalan secara efektif. Jika suatu perusahaan ingin mempertahankan keunggulannya maka harus menjalankan aktivitasnya secara efektif dan melakukan perbaikan secara berkala.

Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa hasil penelitian audit operasional dari peneliti terdahulu yang bisa menjadi referensi atau rujukan untuk mendukung penelitian yang akan saya lakukan, sebagai berikut :

Tahun	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
2014	Roslia Ardiani Hidayati, Moch. Daulikrom AR, Achmad Husain	Analisis Audit Operasional Dalam Upaya Meningkatkan Efisiensi, Efektivitas, Dan Ekonomisasi Bagian Produksi (Studi Pada Pt Semen Gresik (Persero))	Dalam suatu audit, efisiensi pada proses produksi berdasarkan pada pemakaian bahan baku serta rasio produktivitas karyawan. Efisiensi produksi ditentukan berdasarkan penilaian (achievement rate) tujuan perusahaan yang akan tercapai. Perusahaan mampu mencapai efisiensi penggunaan PTK selama periode 2011-2013. Selama tiga tahun terakhir, angka memberikan hasil yang terus mengalami kenaikan serta mencapai atau melampaui angka yang ingin dicapai pada PTK.
2017	Peranan Audit Operasional Dalam Memajukan Efektivitas Penjualan Pada Pt Jps	Luckita Subardani1), Wayan Rai Suarhanan2), Sigit Edy Suroso 3)	Berdasarkan hasil pembahasan mengenai fungsi pelaksanaan audit pada perusahaan dalam mengetahui atau menilai efektivitas yang terdapat pada penjualan PT JPS, dapat dikatakan efektif jika mempertimbangan pencapaian target penjualan tahun 2017. Maka kesimpulan hasil audit yakni pelaksanaan audit sangat berpengaruh pada efisiensi penjualan pada perusahaan.
2015	Nova Wahyuningah, Abdul Halim, Retno Wulandari	Peranan Audit Operasional Dalam Memajukan Efektivitas Penjualan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang)	Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang telah dilaksanakan audit yang terdiri atas pra-audit, pelaksanaan audit secara rinci, dan pelaporan atas hasil audit. Dalam mendukung efisiensi aktifitas perusahaan audit operasional sangat diperlukan. Hal ini terlihat berdasarkan kebijakan, sistem, dan prosedur yang telah diterapkan dari pelaksanaan aktivitas perusahaan.
2017	Benny Prativiraneaga	Analisis Peran Audit Operasional Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan Pada Pd. Acb Banjarasari	Kesimpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut: (1) Audit dilakukan dengan ketertarikan yang berlaku serta dilaksanakan dengan baik. Pada audit perusahaan yakni menganalisa terkait merevisikan, melaksanakan, melaporkan dan memindak lanjuti dan dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. (2) Pengendalian internal PD Penjualan; Hal ini mencakup internal kontrol berdasarkan pada ketentuan: (1) pengendalian pada perusahaan, (2) penilaian risiko, (3) kegiatan pengecekan, (4) komunikasi dan informasi, (5) dan bagian-bagian yang terkait dengan penjualan. (3) Efektivitas manajemen penjualan internal di PD telah ditingkatkan dengan menerapkan audit bisnis yang tepat. Peningkatan efektivitas pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh proses, temuan, hasil, saran, dan rekomendasi audit.
2022	Audit Operasional Dalam Meningkatkan Efektivitas, Efisiensi, Dan Ekonomis Persediaan Barang Dagang (Studi Pada Pt. Aneka Karya	Peggy Rumsener	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh kegiatan pengendalian persediaan sudah dilakukan secara tepat dengan acuan standar operasional prosedur (POB). Tetapi dalam pengendalian persediaan masih terdapat kelemahan, yakni penghitungan persediaan tidak dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur operasional (POB) persediaan, hilangnya persediaan farmasi di gudang atau perbedaan antara kartu gudang dan fisik persediaan yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan jika masih terdapat kelemahan dalam pengendalian persediaan. Pengelolaan persediaan pada tahun 2018-2019 mungkin lebih hemat karena persediaan akan berada di gudang dalam jangka waktu yang lebih singkat sebelum akhirnya dijual pada tahun 2018-2019. Minimisasi kerugian dengan menghapus akumulasi persediaan lalu mengurangi biaya penyimpanan jika mengalami kerusakan kualitas (kedaluwarsa) sebelum dijual.

Kerangka Konseptual



METODE

Desain penelitian Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) “Desain Penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi”. Penelitian deskriptif kualitatif Menurut (Prof. Dr. Mukhtar, 2013) adalah Suatu metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan dan teori tentang penelitiannya pada suatu titik waktu tertentu. Desain penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Data dan tanggapan dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi terhadap perusahaan yang disurvei.

Menurut, (Moleong, 2005) Penelitian kualitatif dikenal juga dengan penelitian naturalistik, metode fenomenologis, metode impresionistik, dan metode post-positivis. Metode penelitian meliputi kegiatan pengumpulan data, penyusunan data, dan analisis data. Peneliti menggunakan teknik wawancara langsung, dokumentasi, dan observasi kepada beberapa karyawan bagian sumber daya manusia dan PT BPR Puridana Arthamas yang bertanggung jawab terhadap pengaturan sumber daya manusia di perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari Proses audit melauai wawancara yang telah dilakukan mendapati hasil yakni HRD yang memiliki kewenangan atas sumber daya manusia PT BPR Puridana Arthamas yaitu kinerja sumber daya manusia sudah berjalan dengan sangat baik namun dalam pelaksanaan pemenuhan akan kebutuhan karyawan dan penempatan masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterlambatan dalam pelaporan tentang kebutuhan karyawan pada perusahaan. Adanya masalah ini tidak menimbulkan kerugian yang besar namun jika diatasi dengan baik penggunaan anggaran untuk kompensasi atau balas jasa karyawan dapat digunakan dengan efektif.

Pembahasan

a. Audit Pendahuluan

Pada titik ini, dalam proses audit bukti-bukti akan dikumpulkan dari pihak yang melaksanakan audit pada bidangnya. Data yang didapatkan akan dikelompokkan berdasarkan masing-masing kriteria yang dapat memberikan hasil audit. Hasil dari pengumpulan data dan bukti-bukti akan dianalisa agar kesalahan atau temuan dapat difahami. Perkembangan penemuan dalam proses audit mengenai kesalahan, penyebab, serta dampak akan di tanggung oleh perusahaan atas kesalahan yang terjadi dalam perusahaan. Pemeriksa membuat rekomendasi berdasarkan kelemahan untuk memperbaiki setiap perbedaan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya perbedaan di masa depan.

b. Ulasan mengenai Sistem Pengendalian Manajemen

Pada saat peninjauan, tim audit melakukan pengujian yang berkaitan dengan pendukung proses audit, seperti: Bukti audit dikumpulkan untuk digunakan dalam temuan, kesimpulan, tujuan, dan rekomendasi. Dalam menginformasi pengendalian internal atas aktifitas karyawan dalam perusahaan auditor melaksanakan analisa terhadap pengendalian dalam perusahaan.

c. Pemeriksaan Terinci

Selama tahap ini, dalam proses pelaksanaan audit dilakukan pengumpulan bukti. Bukti yang telah terkumpul dikategorikan menjadi beberapa jenis. Kemudian analisis hasil dari kelompok yang berbeda untuk memahami masalah yang muncul dan menganalisis sebab dan akibat bagi perusahaan Anda. Kemudian, berdasarkan temuan akan kelemahan, auditor memberikan saran terhadap perusahaan untuk melakukan perbaikan atas ketidaksesuaian untuk meminimalisier kesalahan di masa mendatang.

d. Temuan Terperinci

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a) Kondisi

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia internal dilaksanakan atas dasar ketetapan dan langkah-langkah yang diterapkan. Dalam pengembangantenaga kerja atau karyawan, kami membuat rencana (rencana permintaan sumber daya manusia) setiap tahun yang mencakup analisis kebutuhan akan tenaga kerja untuk memprediksi dan meramalkan permintaan

sumber daya manusia. Namun, dalam beberapa kasus mungkin terdapat data yang tidak valid. Oleh karena itu, HRD membutuhkan waktu lebih lama untuk melakukan validasi ulang.

Setelah analisis kebutuhan tenaga kerja dilaksanakan maka perusahaan melakukan proses penyediaan sumber daya manusia yang dapat diambil dari dalam atau luar perusahaan, agar mencukupi kebutuhan akan sumber daya manusia seluruh departemen pada unit kerja perusahaan, sesuai dengan kebutuhan.

b) Kriteria

Serangkaian kegiatan yang dilaksanakan sebagai perencanaan sumber daya manusia agar mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Kriteria yang digunakan adalah: (1) Perusahaan mengantisipasi kebutuhan pegawai; (2) perusahaan mempunyai rencana ketersediaan sumber daya manusia; dan (3) perusahaan mempunyai program pemenuhan akan karyawan dengan baik dan terdokumentasikan.

c) Penyebab

Peramalan akan kebutuhan karyawan dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada. Namun peramalan akan kebutuhan karyawan mempunyai beberapa kekurangan. Dengan kata lain adalah sebagai berikut.

- Terdapat beberapa area kerja yang kebutuhan personelnnya belum dianalisis kelebihan atau kekurangannya tergantung pada beban kerja area kerja tertentu.
- Beberapa data masih tidak valid atau tidak diperbarui (tidak mencerminkan tingkat talenta yang tersedia saat ini).

d) Akibat

Dengan keadaan di atas, pengelolaan tenaga kerja atau karyawan dapat dikelola secara optimal jika memperbaiki kelemahan yang terdeteksi pada perusahaan. sehingga menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

e) Rekomendasi

PT. BPR Pridhana Artamas telah merevisi rencana sumber daya manusianya karena beberapa departemen tidak sesuai dengan beban kerja yang ditentukan dan informasi terkait serta data HRD lainnya mengenai kebutuhan pegawai sehingga berdampak pada penambahan atau pengurangan pegawai. Hal ini perlu dilakukan dengan lebih hati-hati dan teliti. Persyaratan untuk membandingkan rencana dengan data yang tersedia saat ini. Tidak tersedianya data ini dapat mengakibatkan ketidakterediaan karyawan, yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu, perusahaan dituntut untuk senantiasa mengkaji, mengevaluasi, dan memperbarui secara berkala seluruh peraturan dan ketetapan atau proses mengenai peramalan tenaga kerja internal.

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

a) Kriteria

Perekrutan karyawan untuk PT. BPR Puridana Arthamas merupakan aktifitas program yang dilakukan ketika perusahaan membutuhkan tambahan atau pengganti tenaga kerja yang lama. Perekrutan terdiri dari dua cara yaitu rekrutmen dari dalam perusahaan dan rekrutmen dari luar perusahaan. Rekrutmen dari dalam perusahaan melibatkan pemindahan, mutasi, dan promosi karyawan. Di sisi lain, rekrutmen eksternal mengacu pada pencarian talenta lokal dari seluruh departemen bisnis dan dari pelamar umum.

b) Kondisi

PT BPR Puridana Arthamas melakukan perekrutan menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Program rekrutmen internal dikomunikasikan secara terbuka kepada karyawan. HRD kemudian melakukan perencanaan tahunan untuk mengkategorikan karyawan potensial secara jelas. Perencanaan dilakukan oleh direksi, dilakukan analisis, dihitung jumlah kebutuhan, dan disetujui pelaksanaan rekrutmen. Lalu HRD merencanakan terkait pelaksanaan proses recruitment dari dalam perusahaan serta menyebarluaskan informasi terkait cara dan prosedur rekrutmen.

HRD kemudian merangkum menseleksi administrasi pelamar dan menerima yang sesuai dengan kriteria atau syarat yang telah diinformasikan kepada calon karyawan. Selain itu, HRD akan mengirimkan pemberitahuan

kepada pelamar yang telah lolos pada tes administrasi untuk melanjutkan pada tes rekrutmen yang selanjutnya.

c) Penyebab

Perekrutan dari luar perusahaan relatif tidak dilaksanakan secara berturut-turut karena perusahaan memprioritaskan perekrutan internal. HRD memberikan informasi kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan mengenai perekrutan, penjadwalan, serta tahapan pelaksanaan penambahan karyawan atau tenaga kerja dari dalam perusahaan. Namun, sebagian tenaga kerja tidak memperoleh pengumuman mengenai perekrutan, prosedur, serta standar dan kriteria yang ditentukan dan pelamar penuhi untuk berpartisipasi dalam perekrutan dari dalam perusahaan. Perusahaan juga mempublikasikan rekrutmen dari luar perusahaan melaluisitus internet yang dimiliki perusahaan.

d) Akibat

Perusahaan melaksanakan upaya rekrutmen dengan sangat baik sesuai pedoman dan SOP. Proses rekrutmen dapat emberikan dampak yang terbaik untuk perusahaan dalam mencari karyawan yang berkualitas dan serta memiliki pengetahuan yang dapat mendukung kemajuan perusahaan secara efektif, serta memenuhi kualifikasi atau kriteria sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan karyawan atau tenaga kerja. Namun pelaksanaan rekrutmen masih menyisakan kesenjangan, dan sebagian karyawan tidak mendapatkan pengumuman mengenai penerimaan karyawan baru melalui PT. BPR Pridana Artamas. Jika kelemahan dibiarkan secara terus menerus akan berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan.

e) Rekomendasi

Pengungkapan informasi kepada karyawan berdampak pada cara departemen memenuhi kebutuhan stafnya. Hal ini memungkinkan Anda dengan cepat mengisi lowongan di suatu area atau menggantinya dengan karyawan lain yang memenuhi syarat.

3. Seleksi, Orientasi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia

a) Kriteria

Seleksi, pengarahan, dan pembagian bidang dalam pekerjaan dilakukan agar karyawan mendapatkan bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi. seleksi di PT. BPR Puridana Arthamas dibagi menjadi dua bagian yaitu seleksi internal dan seleksi eksternal. Proses seleksi yang dilakukan pada PT BPR Puridana Arthamas menggunakan cara tereliminasi dan mengkaji beberapa kualifikasi yakni, manajerial, mental dan sikap pelamar, kemahiran serta keterampilan manajemen (pengetahuan dan keterampilan), dan aspek medis dengan penilaian (fisik) dan non-keterampilan. Seleksi dilakukan dengan melewati lima tahapan ujian, termasuk ujian administrasi sistem gugur, yakni :

- a. Uji wawasan : uji wawasan dilaksanakan untuk mengetahui wawasan dan pemberitahuan pegawai mengenai tugas di masing-masing departemen.
- b. Wawancara teknis dan kepemimpinan dengan HRD. Wawancara ini dilakukan untuk menilai kesepadanan antara kriteria pekerjaan dan kriteria responden.
- c. Uji Psikologi, tes yang mencakup dari tes kepintaran, tes karakter, tes talenta, dan tes hobi.
- d. Interviu mendalam dengan Direktur Utama bertujuan untuk mengetahui pemahaman dan cara berfikir calon karyawan, sehingga bisa berkembang dengan budaya dalam perusahaan.
- e. Tujuan pemeriksaan kebugaran adalah untuk mengetahui calon tenaga kerja bugar melalui pemeriksaan yang dilakukan oleh medis.

Setelahnya, pihak perusahaan akan mengeluarkan surat panggilan kepada mereka yang lolos proses screening dan melakukan orientasi di wilayah sasaran.

b) Kondisi

PT.BPR Puridana Arthamas melaksanakan cara pemilihan calon karyawan sesuai dengan prosedur dan pedoman yang telah direncanakan. Melewati berbagai tes, industri dapat mengklasifikasikan tenaga kerja pada posisi dan bidang yang sesuai dengan keahlian dan keperluan perusahaan. Seleksi internal efisiensi biaya yang lebih hemat dari para rekrutmen dari luar

perusahaan. sehingga merupakan metode yang umum digunakan oleh perusahaan ketika suatu posisi menjadi kosong.

c) Penyebab

Proses seleksi dilakukan oleh PT. BPR Puridana Arthamas mematuhi peraturan dan ketentuan yang ditentukan perusahaan. Jika peserta terpilih gagal dalam salah satu tes, langkah selanjutnya dalam tahap seleksi adalah pengenalan dan peletakan . Proses pengenalan dilaksanakan untuk membiasakan calon tenaga kerja dengan pengetahuan akan perusahaan, kebiasaan, proses kerja, kewajiban dan tanggung jawab yang harus mereka penuhi.

d) Akibat

Penerapan proses seleksi karyawan yang sangat efektif bisa memberikan hasil pada perusahaan dengan meminimalkan mereka pengambilan kebijakan yang buruk ketika menyeleksi calon tenaga kerja. Sehingga, perusahaan bisa menarik tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan.

e) Rekomendasi

Tahapan seleksi, orientasi, dan penempatan meminimalkan terjadinya kesalahan dalam penempatan karyawan pada bidang pekerjaan dan memastikan bahwa perusahaan pada akhirnya memenuhi peraturan dan ketentuan yang sudah ditentukan sebelumnya, tujuannya untuk mengakomodasi karyawan.

4. Kompensasi Dan Balas Jasa

a) Kriteria

Pendapatan dan penghasilan merupakan hak pegawai yang didapat dan jabarkan oleh perusahaan sebagai hasil ata kinerja berupa uang terhadap pegawai. Diberikan berdasarkan peraturan perusahaan, perjanjian atau peraturan hukum.

Tujuan pemberian imbalan adalah untuk memberikan penghidupan yang baik untuk tenaga kerja dan memotivasi mereka dalam melaksanakan

kegiatan dengan mengoptimalkan kemajuan pada perusahaan. penghasilan yang diberikan PT BPR Puridana Arthamas kepada karyawannya antara lain:

- ✚ Gaji pokok dihitung berdasarkan posisi kerjadan ketentuan pendapatan sesuai yang ditetapkan perusahaan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah .
- ✚ Tunjangan tetap seperti tunjangan kerja hari raya dan tunjangan hari tua.
- ✚ Tunjangan tidak termasuk upah lembur.
- ✚ Jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan hari raya, jaminan sandang, pakaian kerja, dan lain-lain.

Gaji pokok pegawai tetap meningkat setiap tahunnya. Kompensasi dan Bukti Kompensasi Kriteria yang mendasari program audit adalah perusahaan mempunyai program kompensasi dan penghargaan yang terdokumentasi dengan jelas dan perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah mengatur tentang gaji karyawan.

b) Kondisi

Kompensasi diberikan oleh PT. BPR Puridana Arthamas secara jelas dan transparan menaati ketentuan Perjanjian Kerjasama (PKB). Rincian remunerasi dan kompensasinya yakni :

- a. Upah tenaga kerja diberikan pada tanggal 25 setiap bulannya, namun besarnya bervariasi tergantung posisi dan masa kerja.
- b. Tunjangan tetap meliputi: Tunjangan fungsional, sosial dan lainnya:
 - Manfaat umum meliputi: Asuransi Kesehatan, Jaminan Hari Tua, Asuransi Rumah, Asuransi Kompensasi Pekerja
 - Tunjangan profesi diberikan kepada pegawai pada jabatan eksekutif dan jabatan lainnya.
 - Tunjangan tidak tetap meliputi: Pegawai yang bekerja pada hari kerja atau di luar jam kerja akan dibayar lembur
- c. Tunjangan Jaminan Sosial yang diterima karyawan meliputi layanan kesehatan, liburan, dan seragam sebagai ciri pekerjaan.
 - Perawatan kesehatan dengan menggunakan fasilitas BPJS kesehatan.
 - Hak cuti, meliputi : cuti tahunan, cuti panjang, cuti haid, serta cuti melahirkan.

Selain pendapatan dan subsidi atau tunjangan yang diberikan, tenaga

kerja penuh waktu menerima kenaikan gaji pokok tahunan secara berkala. Sehingga, tenaga kerja merasa kepuasan terhadap imbalan yang diberikan perusahaan untuk mencukupi kebutuhannya.

c) Penyebab

PT. BPR Puridana Arthamas memberikan remunerasi secara transparan dan jelas, memastikan bahwa remunerasi yang diserahkan oleh perusahaan telah sesuai dengan kaidah peraturan, setempat dan evaluasi kinerja, sesuai dengan kinerja, dan Kontrak (PKB).

d) Akibat

Gaji dan tunjangan dibayarkan tepat waktu dan lancar serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan tetap terjaga. Segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat memberikan semangat dan motivasi kerja karyawan, serta menaikkan produktivitas kerja karyawan.

e) Rekomendasi

PT BPR Pridana Artamas diharapkan dapat mempertahankan sistem pemberian remunerasi jasa yang sudah ada karena sistem yang ada saat ini sudah berlaku. Pelaku usaha juga wajib memberikan remunerasi dan kompensasi yang adil sesuai prosedur PKB, tidak kurang dari upah minimum kabupaten.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian disarankan, PT BPR Puridana Arthamas diharapkan melaksanakan perencanaan tenaga kerja beserta lebih detail dan spesifik, serta memperhatikan keteledoran beberapa bidang yang mungkin mengalami kurangnya efisiensi dan efektifitas karena berlebih atau kurangnya beban kerja dengan jumlah karyawan dalam satu bidang tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan, antara lain:

- 1) Memperoleh informasi terbatas pada waktu, tenaga, dan akses, sehingga mungkin terdapat informasi penting yang tidak dapat diselidiki secara detail.
- 2) Fungsi manajemen sumber daya manusia di PT. BPR Puridana Arthamas dalam penelitian ini hanya fokus pada empat fungsi saja: (1) Perencanaan sumber daya manusia, (2) rekrutmen, (3) seleksi, dan (4) pemberian kompensasi dan kompensasi. Karena penelitian ini hanya terfokus pada empat bidang, maka penulis menilai penelitian tersebut masih belum lengkap dan sederhana.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan perbandingan kondisi, kriteria, sebab dan akibat. Kesimpulan pada penelitian ini adalah fungsi pengelolaan SDM atau karyawan oleh HRD telah efektif dilaksanakan sesuai dengan tujuan, prosedur dan kebijakan yang ditetapkan. Namun pada proses audit ditemukan PT BPR Puridana Arthamas menunjukkan bahwa fungsi perencanaan dan rekrutmen masih memiliki beberapa kelemahan dan kelebihan. Oleh karena itu saran yang diberikan sebagai bahan perbaikan yakni meninjau kembali jumlah pekerja yang dibutuhkan tergantung pada kebutuhan posisi atau bidang. Sebab data tersebut dapat mempengaruhi kekurangan atau kelebihan karyawan.

Saran

Dari penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi PT. BPR Puridana Arthamas agar perusahaan dapat memanfaatkan beberapa saran alternatif dari temuan penelitian ini untuk mengatasi beberapa kelemahan dalam penerapan fungsi SDM di perusahaan serta menjadikan fungsi SDM menjadi lebih baik, optimal dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi. (2022, Januari 5). *Audit Operasional : Pengertian, Proses, Kelebihan, dan Kekurangannya*. Retrieved Desember 21, 2023, from Accurate: <https://Accurate.id>
- Drs. MaruwasSianturi, M. (2013, Mei 3). *Apa Itu Kinerja*. Retrieved Desember 21, 2023, from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com>
- Gischa, S. (2023, Juni 14). *Pengertian Kinerja Menurut Ahli*. Retrieved Desember 21, 2023, from Kompas.com: <https://www.kompas.com>
- H.Abdul.Hamid, S. (2020, Oktober 9). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) .* Retrieved Desember 21, 2023, from BDK Banjarmasin Kementerian Agama RI: <https://bdkbanjarmasin,kemenag.co.id>
- Herawati, A. (2023). *Audit Operasional : Definisi, Tujuan, dan Tahapannya .* Retrieved Desember 21, 2023, from Kledo: <https://kledo.com>
- Hidayatullah, S. (2023, Maret 28). *Apa itu Audit Operasional*. Retrieved Desember 17, 2023, from Auditor Indonesia: <https://auditor.or.id>
- Mardiana, A. (2022, Oktober 17). *APA itu SDM ? Ini Pengertian, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Retrieved Desember 21, 2023, from katadata.co.id: <https://katadata.co.id>
- Moleong, M. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prof. Dr. Mukhtar, M. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif .* Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Ravianto. (2014).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Soemarsono, S. (2018, Oktober 19). *SDM(Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi .* Retrieved Desember 21, 2023, from KPPN Palangkaraya: <https://djpb.kemenkeu.go.id>
- Tysara, L. (2022, Januari 27). *Pengertian Efektivitas adalah Unsur Mencapai Tujuan, Ketahui Ukurannya*. Retrieved Desember 21, 2023, from Liputan 6 : <https://www.liputan6.com>