

**AUDIT MSDM UNTUK MENILAI EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

PADA UD KEBAB BOSMAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Akuntansi



OLEH :

**ABD SYUKKUR
NIM. 2017110001**

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

MALANG

2022

**AUDIT MSDM UNTUK MENILAI EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA UD KEBAB BOSMAN**

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui audit MSDM untuk menilai efisiensi dan efektifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM UD.Kebab Bosman. Metode dalam penelitian ini berupa kualitatif. Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi, mencatat data dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan pada UD. Kebab Bosman belum efektif dan belum efisien sedangkan penilaian kinerja U.D Kebab Bosman juga belum bisa dikatakan efektif efisien.

Kata kunci :MSDM, Audit MSDM, MSDM UD Kebab Bosman.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap bisnis beroperasi dengan tujuan umum untuk membuat keuntungan sebesar mungkin untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Sebab karena itulah, sebuah UMKM harus memastikan bisa dalam mengelola dan menggunakan sebaik mungkin berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Sumber daya manusia (SDM) berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan seperti halnya usaha kecil. Agar produktivitas tetap berjalan lancar, bisnis membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang menganut prinsip-prinsip berikut: “*the right man in the right place*” (Baiq Setiani, 2013).

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memainkan peran strategis dalam pembangunan ekonomi negara, tidak hanya dalam hal pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja, tetapi juga dalam berbagai manfaat pembangunan. (Suhendri, et. al, 2022). Dalam krisis ekonomi yang membuat banyak usaha besar stagnan dan tutup, sektor pada usaha kecil dan menengah (UMKM) sudah terbukti bahwa ia tahan terhadap krisis. (Suhendri, et. al, 2022). Mengingat pengalaman Indonesia pada masa krisis, tidaklah berlebihan untuk fokus mengembangkan sektor swasta bagi UMKM, apalagi unit-unit usaha tersebut tidak mampu bersaing dengan unit usaha lain hanya karena outputnya yang rendah, bahkan seringkali diabaikan. .

Manajer yang memperhatikan masalah tenaga kerja adalah staf. Kegiatan departemen sumber daya manusia perusahaan secara alami bervariasi. Jika suatu UMKM bertambah besar maka dapat dipastikan pula akan semakin kompleks aktivitas SDM dan sebaliknya. Namun, secara umum, tanggung jawab utama SDM adalah perencanaan tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, keterlibatan karyawan, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karyawan, dan hubungan karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi. SDM merupakan aset penting dari suatu organisasi dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Orang adalah kekuatan pendorong sebuah organisasi. Sebaik apapun tujuan, visi, misi dan strategi organisasi, akan sia-sia jika manusia tidak dibimbing dan dibimbing dengan baik. Terlepas dari bentuk atau tujuannya, sebuah organisasi didirikan di atas visi untuk kepentingan orang-orangnya dan dipandu oleh orang-orangnya untuk mencapai misinya. Oleh karena itu, departemen SDM harus dikelola sebaik mungkin agar supaya suatu bisnis berjalan sesuai dengan yang diharapkan

(Bayangkara, 2008), Telah diketahui bersama bahwa SDM sangat penting maka harus diadakan penilaian terhadap SDM melalui beberapa hal sebagaimana berikut.

1. Penyediaan SDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan
2. Proses SDM berada di jalur, rasional dan objektif.
3. Pemberdayaan SDM menjadi fokus utama pengelolaan SDM.
4. Kepuasan kerja termasuk bagian dari suksesnya perusahaan

5. Banyak masalah yang lain berkaitan dengan sumber daya manusia .

UMKM perlu mengadakan evaluasi terhadap kegiatan sumber daya manusia yang sedemikian dirancang supaya terciptanya tujuan perusahaan secara keseluruhan dan perlu juga memastikan bahwa SDM yang ada telah dijalankan dan dapat dipastikan memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan yang sedang dijalankan. Evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai indikator apakah karyawan sudah maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan apa bentuk kontribusi nyata terhadap suksesnya tujuan perusahaan yang ditetapkan. Aktivitas penilaian ini direalisasikan melalui tinjauan personel untuk memperbaiki kekurangan dalam mencapai tujuan departemen SDM dan menemukan solusi untuk hambatan yang diidentifikasi.

Manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh divisi eksternal dalam perusahaan yang biasa kita kenal fungsi Sumber Daya Manusia. Departemen ini bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan kemudian mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Selain fungsi diatas MSDM juga bertanggung jawab segala kegiatan dan kebutuhan karyawan supaya tercipta lingkungan kerja yang indah dan baik. Hal yang perlu diperhatikan pula dalam lingkup untuk mensukseskan perusahaan adalah selarasnya antara aktivitas karyawan dengan tujuan perusahaan karena hal tersebut adalah komponen yang sama dalam ruang pengelolaan karyawan. Mengidentifikasi program yang tidak memiliki dampak baik terhadap nilai tambah perusahaan, karena itulah setiap perusahaan mestinya memiliki audit manajemen untuk mengetahui apakah program karyawan selaras dengan upaya terciptanya tujuan perusahaan.

Audit sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan audit yang lain, audit inilah yang akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjaga pola hubungan antara SDM dengan manajer teknis dan fungsional. (Siagian, 2013), Beberapa hal penting untuk melakukan audit MSDM dalam perusahaan sebagai berikut :

1. Untuk mentaati undang-undang yang berlaku serta menyajikan informasi yang berkaitan dengan undang-undang tersebut.
2. Untuk menerapkan suatu sistem dalam memberikan perhagaan yang mempertimbangkan prinsip keadilan,perbandingan dan kewajaran.
3. Untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan sudah berjalan dengan efektif,efisien serta produktif.

Dalam penelitian ini, audit manajemen fokus pada audit MSDM untuk menilai efisiensi dan efektivitas dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM UD.Kebab Bosman. Studi ini mengevaluasi efektivitas program dan kegiatan SDM. Dengan kata lain, lihat bagaimana kinerja dan kontribusi departemen SDM Anda sebagai indikator keberhasilan suatu pencapaian tujuan UMKM. Berdasarkan uraian tersebut, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Audit MSDM Untuk Menilai Efisiensi Dan Efektifitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM UD.Kebab Bosman”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjabaran yang telah disajikan pada latar belakang tersebut, sehingga masalah yang diangkat pada penelitian ini ialah : bagaimana

audit MSDM untuk menilai efisiensi dan efektifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM UD.Kebab Bosman ?

1.3.Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui audit MSDM untuk menilai efisiensi dan efektifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM UD.Kebab Bosman.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui persepsi UMKM UD. Kebab Bosman atas penerapan audit MSDM untuk menilai efisiensi dan efektifitas dalam Meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti ini dapat digunakan sebagai literatur untuk pembelajaran dan dapat menambah pengalaman, serta menambah ilmu pengetahuan terkait dengan persepsi UMKM UD. Kebab Bosman atas penerapan audit MSDM untuk menilai efisiensi dan efektifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Bagi Universitas, Peneliti ini digunakan sebagai koleksi di perpustakaan dan arsip perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, H. (2015). *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)* (Jilid 1. Edisi Kelima (ed.)). UPP STIM YKPN.
- Agoes, S. (2012). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (Jilid 1, E). Salemba Empat.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama (ed.)). Penerbit Graha Ilmu.
- Amin Widjaya Tunggal. (2001). *Memahami Konsep Economic Value Added(EVA) dan Value Based Management (VBM)*. Harvarindo.
- Baiq Setiani. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *jurnal ilmiah widya*, 1(1), 38–44.
- Bayangkara, I. (2008). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Boynton, William C. Johnson., Raymond N. and Kell, W. G. (2001). *Modern Auditing* (Edisi Ketu). Erlangga.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources* (Jilid 2). Prenhalindo.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prospect.

- Hadari Nawawi. (2005). *Penelitian Terapan*. Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Kamayanti, A., Sokarina A., Lutfillah, N.Q., Briando, B., Ekasari, K., Suhendri, H., Darmayasa, I.N. (2022). *Metodologi Pradigma Nusantara*. Cetakan ke I:Pebruari 2022. Malang, Jatim : Penerbit Peneleh.
- Kasmir. (2002). *Dasar-Dasar Perbankan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen SumberDaya Manusia*. Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Salemba Empat.
- Muhamad faiz akbar yuhen. (2021). Pada, audit manajemen sebagai sarana untuk menilai efisiensi dan efektivitas fungsi sumber daya manusia palembang, pt. Pertamina (persero) mor ii. *Skripsi kementerian pendidikan dan kebudayaan universitas sriwijaya fakultas ekonomi*.
- No TitleAnwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Novi Mustika Sari dan Sutjipto Ngumar. (2016). Pelaksanaan audit operasional untuk menilai kinerja karyawan bagian personalia. *Jurnal Ilmu Dan Riset*

Akuntansi, 5(3), 2-15. ISSN : 2460-0585.

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo.

Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Sugiono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Suhendri, H., Putri, S.A. & Risnaningsih. (2022). Critical Etnography of Micro PPKM Policy In The Covid-19 Pandemic: A Study Based on The Perception of Micro Entrepreneurs. *RJOAS*, 1 (121), 72 – 79.

Susi Astuti. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis*, 17(1), 1–23.

Tita Rosuliana, A. R. dan S. R. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B Apb Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 3(3), 604–617.