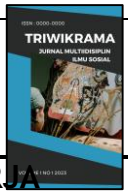
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11 No 7, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Industri UMKM Bakpia Hartono)

Ima Kumala Sari[1], Sri Luayyi[2], Muhammad Alfa Niam[3]
[123] Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received Oktober, 2025
Revised Oktober, 2025
Accepted Oktober, 2025
Available online Oktober , 2025

imakumala919@gmail.com,
sriluayyi@uniska-kediri.ac.id,
alfaniam@uniska-kediri.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi dilakukan pada umkm bakpia hartono pada tahun 2023 yang terdiri dari variabel (Y) audit sumber daya manusia, (X) kinerja karyawan. sumber data menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang meliputi audit pendahuluan, *review* dan pengujian pengendalian manajemen, audit terinci (kriteria,penyebab,dampak,rekomendasi), pelaporan, dan tindak lanjut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada pada UMKM Bakpia Hartono kurang memadai dikarenakan perekrutan karyawan yang tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Minimnya pelamar kerja yang kurang memiliki kompetensi yang sesuai mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Kata Kunci: Audit Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of human resource audits on improving employee performance. The study was conducted at Bakpia Hartono MSMEs in 2023, consisting of variables (Y) human resource audits and (X) employee performance. Data sources used primary and secondary data, with data collection techniques including interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used in this study was descriptive analysis with a qualitative approach that included preliminary audits,review and management control testing, detailed audits (criteria, causes, impacts, recommendations), reporting, and follow-up.

The results of this study indicate that the human resources available at Bakpia Hartono MSME are inadequate due to the recruitment of employees who do not meet the company's qualifications. The lack of job applicants lacking the appropriate competencies results in declining employee performance.

Keywords: Human Resources Audit; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis yang serba cepat saat ini, organisasi dan perusahaan terus-menerus ditantang oleh persaingan yang ketat. Dalam lanskap bisnis yang kompleks saat ini, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki keunggulan unik agar dapat berkembang di tengah persaingan yang ketat. Memiliki keunggulan kompetitif tidak hanya mencakup departemen penjualan, keuangan, dan pemasaran – tetapi juga melibatkan

departemen personalia. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal, sangat penting untuk menumbuhkan pola kolaboratif antar departemen dalam perusahaan. Hal ini akan memfasilitasi kelancaran koordinasi dalam alokasi dan pemanfaatan dana, sumber daya, dan fasilitas. Kondisi ini dapat dipenuhi jika sumber daya manusia perusahaan mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Dengan demikian, individu memainkan peran penting dalam produktivitas dan keberhasilan keseluruhan organisasi atau perusahaan (Rachdiansyah & Tesmanto, 2021).

Audit secara umum dapat diartikan sebagai suatu pengumpulan informasi dan relevan melalui interaksi penelitian, pengukuran, penilaian dan penarikan kesimpulan secara sistematis, objektif dan terdokumentasi yang berorientasi pada azas nilai manfaat. Tujuan dari audit manajemen adalah untuk mengidentifiksi fungsi, program dan fungsi yang masih memerlukan pengembangan, sehingga tercapai rekomendasi yang diberikan dalam perbaikan pengelolaan berbagai program dan fungsi di perusahaan (Wibowo, 2022).

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan metode komprehensif untuk mengevaluasi dan menganalisis program-program yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kebijakan sistem yang berkaitan dengan sumber daya manusia dapat dievaluasi melalui penggunaan audit manajemen sumber daya manusia. Penting bagi bisnis untuk melakukan audit terhadap sistem manajemen sumber daya manusianya karena audit ini memungkinkan kita untuk menemukan kekurangan apa pun yang mungkin dimiliki perusahaan, serta masalah apa pun yang mungkin ada pada tenaga kerja atau karyawan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan audit terhadap pengelolaan sumber daya manusianya.

Audit sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk memastikan terpenuhinya prinsip kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian target fungsional dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang semuanya disertakan (Wibowo, 2022).

Masalah sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi atau perusahaan memerankan peran penting, namun organisasi seringkali gagal dalam memperhitungkan, mengelola, atau mengukur sumber daya manusia. Mengingat begitu pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian dan evaluasi untuk memastikan apakah fungsi ini telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan. Evaluasi dan penilaian yang menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program atau aktivitas sumber daya manusia dilakukan dengan melaksanakan audit atas sumber daya manusia

Manfaat utama dalam audit SDM adalah untuk mengidentifikasi proses mana yang tidak mematuhi persyaratan yang berlaku, sehingga meminimalkan proses internal organisasi yang mungkin melanggar. Dan yang paling penting, hal ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kondisi saat ini serta langkah tepat apa yang perlu dijalankan untuk meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawan (Wibowo, 2022).

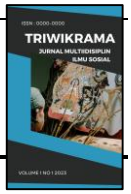
Tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Merupakan tanggung jawab manajer untuk memastikan bahwa tindakan dan output yang dihasilkan oleh karyawan sejalan dengan tujuan bisnis, dan tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tercapai. Ini adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi agar organisasi berhasil mencapai tujuannya. Upaya yang dilakukan korporasi dalam mengelola kapasitas calon sumber daya manusia guna meningkatkan hasil kerja sumber daya tersebutlah yang pada akhirnya bermuara pada tercapainya tujuan organisasi. Baik kinerja karyawan maupun pencapaian tujuan

perusahaan merupakan indikator strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam organisasi.

Pekerjaan yang boleh dilakukan oleh orang perseorangan atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tugas tertentu, secara sah, tidak melanggar, serta sesuai dengan moral dan etika disebut dengan kinerja. Membangun tenaga kerja yang dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif guna mencapai tingkat kinerja pegawai yang setinggi-tingginya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja para karyawan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan karena jika kinerja dari kayawan menurun dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program sumber daya manusia yang dikembangkan pada fungsi sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan dapat memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia tersebut berjalan secara efektif dan mampu mengambil keputusan. kontribusi positif terhadap pencapaian kesuksesan perusahaan. Hasil audit manajemen berpotensi menjadi landasan bagi penyempurnaan perencanaan sumber daya manusia bisnis di masa depan.

Bakpia Hartono adalah salah satu pelaku usaha UMKM yang sangat diminati dikalangan semua masyarakat. Sejarah bakpia sendiri berasal dari China dengan nama asli Tou Luk Pia yang secara harfiah berarti kue atau roti yang berisikan daging. Di Indonesia sendiri, makanan ini dikenal dengan nama pia atau kue pia. Bakpia diadopsi dari makanan khas china yang dahulunya berisikan daging babi. Bakpia dan bakpau adalah makanan tradisional Tionghoa yang populer di Indonesia. Bakpia biasanya berisi kacang hijau atau ubi yang direndam beberapa malam, dikukus selama satu jam, kemudian digoreng dengan minyak, garam, dan gula pasir. Sedangkan bakpau biasanya berisikan daging babi atau bahan lainnya seperti daging ayam, sayur-sayuran, serikaya manis, selai kacang. Selain itu, cara pengolahan kedua jenis makanan ini juga berbeda. Bakpia panggang dipanggang diatas arang atau oven, sedangkan bakpau dikukus dengan menggunakan alat khusus. Proses pengolahan ini mempengaruhi rasa dan tekstur dari kedua jenis bakpia. Namun, seiring dengan perkembangannya, isian yang digunakan pada bakpia telah dimodifikasi untuk memenuhi preferensi individu. Misalnya, kacang hijau telah menggantikan isian tradisional. Produk bakpia ini berdampak pada peningkatan daya beli masyarakat sehingga memunculkan saingan-saingan yang bekerja di wilayah yang sama. Sudah ada ratusan macam produk bakpia yang tersedia di pasaran, yang masing-masing memiliki kualitas yang unik. Oleh karena itu, para pelaku UMKM terpacu untuk terus berinovasi, dan salah satu inovasi yang tengah diciptakan adalah varian rasa filler, antara lain kacang hijau, keju, coklat, tiramisu, dan teh hijau, dengan tujuan untuk memaksimalkan keuntungan. besarnya keuntungan yang dapat diperoleh dari penjualan produk. Setiap pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di bidang usaha ini berupaya memberikan pelayanan terbaik demi menyenangkan pelanggan dan menjaring pelanggan sebanyak-banyaknya dengan memenuhi kebutuhan dan preferensi pelanggan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut dan memenangkan persaingan di sektor ini. Konsumen merupakan komponen terpenting bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), karena merupakan sumber pendapatan. Di sisi lain, salah satu permasalahan yang mungkin muncul adalah apa yang terjadi ketika barang yang diinginkan pelanggan tidak dapat diakses karena produksi belum dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kinerja staf yang kurang memuaskan. Hal ini berpotensi mendorong pelanggan untuk bermigrasi ke vendor lain. Oleh karena itu, produsen dituntut untuk membuat prediksi mengenai barang yang akan dibutuhkan dan sering dicari pelanggan di masa kini dan masa depan.



2. TINJAUAN PUSTAKA

Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia ialah suatu kegiatan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh dari aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada suatu divisi atau perusahaan dan bagaimana kegiatan-kegiatan tersebut dapat mendukung strategi perusahaan"(Goenawan,2014). Evaluasi dan investigasi menyeluruh terhadap program-program yang berkaitan dengan sumber daya manusia disebut dengan audit sumber daya manusia. Meskipun audit ini dilakukan khususnya di departemen sumber daya manusia, audit ini tidak terbatas pada tindakan yang dilakukan di dalam departemen tersebut. Audit sumber daya manusia menekankan pada penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang berlangsung dalam organisasi.

Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui apakah kegiatan tersebut telah dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk mencapai tujuannya. Selain itu, audit bertujuan untuk memberikan rekomendasi perbaikan terhadap berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia. melakukan audit terhadap sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan efektivitas kegiatan atau program. Dari temuan audit, akan dimungkinkan untuk menentukan apakah tuntutan calon sumber daya manusia organisasi telah dipenuhi atau tidak, serta banyak aspek operasi sumber daya manusia yang masih memiliki ruang untuk perbaikan lebih lanjut dalam hal kinerja (Setiawan,2021).

Audit sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematik dan formal yang didesain untuk mengukur biaya dan manfaat keseluruhan program manajemen sumber daya manusia dan untuk membandingkan efisiensi dan efektivitas keseluruhan program manajemen sumber daya manusia tersebut dengan kinerja organisasi di masa lalu, kinerja organisasi lain yang dapat dibandingkan efektivitasnya, dan tujuan organisasi, merupakan suatu proses sistematik dan formal untuk mengevaluasi kompatibilitas fungsi sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi implementasi berbagai fungsi sumber daya manusia, kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, serta kinerja setiap program sumber daya manusia.

Menurut (Hasibuan 2003:259) dalam (Wibowo, 2022) menyatakan bahwa: "Audit sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan- perencanaan yang telah dilakukan dimana audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan sudah bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Pelaksanaan audit SDM ini sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan."

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpukan bahwa audit sumber daya manusia merupakan suatu metode yang dipergunakan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan sehingga memberikan rokomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan program atau aktivitas tersebut.

Menurut Mujanah & Anggunsari (2011) pelaksanaan audit fungsi sumber daya manusia dibentuk oleh 5 indikator, antara lain:

1) Fungsi seleksi adalah fungsi yang mengacu pada efektifitas seleksi yang didasarkan pada asas keterbukaan, asas kompetensi, berdasarkan kebutuhan atau kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan.

2) Fungsi pelatihan adalah fungsi yang mengacu pada efektifitas program pelatihan yang dilaksanakan, kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan karyawan untuk memenuhi jabatan dan pekerjaan tertentu.
3) Fungsi penempatan adalah fungsi yang didasarkan atas kesesuaian antara kemampuan, kompetensi karyawan serta kebutuhan.
4) Fungsi pengembangan karir adalah fungsi pengembangan karir yang didasarkan atas pelaksanaan pengembangan berupa promosi dan mutasi melalui program sistematis dan terbuka.
5) Fungsi penilaian kinerja adalah fungsi yang didasarkan pada standar dan ukuran kinerja, serta penggunaan penilaian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pengelolaan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan (Mangkunegara, 2019).

Pernyataan dari Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum maupun sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh As'ad (2008) sebagai kesuksessan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Indikator-indikator dari pembentuk kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2019):

1) Kualitas Kerja
   Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2) Kuantitas Kerja
   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3) Pelaksanaan Tugas
   Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Tanggung Jawab
   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pelaku UMKM Bakpia Hartono yang berlokasi di Purwodadi, Kecamatan Ringinrejo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64176.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang berasal dari perusahaan secara langsung melalui suatu pengamatan dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, jumlah karyawan, jam kerja karyawan dan sistem penggajian.

Menurut Sujarweni (2015) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam melaksanakan audit manajemen, auditor harus melakukan berbagai tahapan yaitu audit pendahuluan, review dan pengujian pengendalian manajemen, audit terinci, pelaporan, dan tindak lanjut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Audit Pendahuluan

Adapun data-data yang didapat dari pengamatan secara langsung, wawancara, dan dokumentasi diperoleh hasil sebagai berikut :

1) UMKM Bakpia Hartono memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas.
2) UMKM Bakpia Hartono memiliki struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawab yang jelas.
3) UMKM Bakpia Hartono memiliki prosedur dan alur kerja dari setiap bagian.
4) Data produksi dan data penjualan UMKM Bakpia Hartono pada tahun 2023.

***Review* dan Pengujian Pengendalian**

Tabel 1. Hasil *Review* dan Pengujian Pengendalian

No.	Kekuatan-Kekuatan
1	UMKM Bakpia Hartono memiliki prosedur permintaan tenaga kerja, prosedur penerimaan tenaga kerja, prosedur pengunduran diri karyawan, dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK).
2	Program perlindungan tenaga kerja telah diterapkan secara efektif di perusahaan tersebut
3	Rencana anggaran dibidang sumber daya manusia telah dilaksanakan ke dalam program-program dan dipertanggung jawabkan dengan baik.
5	Perusahaan telah menerapkan pengorganisasian dengan baik.
6	Perusahaan telah menerapkan perencanaan sumber daya manusia dengan jelas.
7	Penilaian kinerja didokumentasikan dengan baik. Perusahaan menggunakan standar penilaian berdasarkan masa kerja. Penilaian kinerja sudah tertulis dan dideskripsikan dengan jelas untuk mencapai kesejahteraan karyawan.
8	Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan telah dirumuskan secara terstruktur oleh perusahaan untuk setiap jenis pekerjaan.

No	Kelemahan-kelemahan Fungsi Sumber Daya Manusia
1.	Perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Audit Terinci

Tabel 2. Hasil *Review* Pemeriksaan Terinci Fungsi Sumber Daya Manusia

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Rekomendasi
1.	UMKM Bakpia Hartono memiliki prosedur permintaan tenaga kerja, prosedur penerimaan karyawan, prosedur pengunduran diri karyawan dan prosedur PHK.	Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan.	Perusahaan mempunyai karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	Kinerja karyawan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.	Perusahaan seharusnya konsisten dalam menerapkan prosedur karena mampu membuat perusahaan akan menjadi lebih baik.
2.	Program perlindungan tenaga kerja telah ditetapkan secara efektif diperusahaan.	Perusahaan telah memberikan perlindungan tenaga kerja baik pegawai tetap maupun prgawai tidak tetap.	Seluruh tenaga kerja di UMKM Bakpia Hartono mempunyai hak atas perlindungan tenaga kerja.	Karyawan yang bekerja telah terjamin keamananny a.	Perusahaan harus mempertahank an program perlindungan tenaga kerja karyawan.
3.	Rencana anggaran di bidang sumber daya manusia telah dilaksanakan ke dalam program-program dan di pertanggung jawabkan dengan baik.	Program yang ada diperusahaan mempunyai anggaran tersendiri dan disetujui oleh atasan.	Anggaran perusahaan sudah terin sesuai kebutuhan perusahaan.	Dengan adanya anggaran semua kegiatan bisa berjalan dengan baik dan lancer.	Rencana anggaran diperusahaan harus ada agar perusahaan lebih banyak berpeluang berhasil apabila ditunjang oleh kebijakan yang terarah
4.	Perusahaan telah menerapkan pengorganisasian dengan baik.	Semua tugas dalam organisasi harus dilaksankan sesuai pembagian su yangmber daya manusia tersedia dan sesuai SOP yang berlaku.	Seluruh karyawan mendapat tugas dan tanggung jawab masing-masing.	Karyawan dapat fokus dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.	Perusahaan dapat membuat struktur organisasi lebih baik lagi.

5.	Perusahaan telah menerapkan perencanaan sumber daya manusia yang jelas.	Memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dan pekerjaan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan.	Mendapat karyawan yang mempunyai kualitas baik dalam bekerja.	Efektivitas di dalam perusahaan meningkat.	Perusahaan dapat mengembangkan lagi perencanaan sumber daya manusia.
6.	Penilaian kinerja didokumentasikan dengan baik. Perusahaan menggunakan standart penilaian berdasarkan masa kerja. Penilaian kinerja sudah tertulis dan dideskripsikan dengan jelas untuk mencapai kesejahteraan karyawan.	Seluruh karyawan melakukan absensi pada saat masuk, pulang dan izin ketika bekerja kepada kepala bagian.	Perusahaan mempunyai file pekerjaa setiap karyawan.	Perusahaan mudah untuk menilai kinerja karyawan.	Perusahaan dapat mengevaluasi dalam penilaian kinerja karyawan secara berkala.
7.	Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan telah dirumuskan secara terstruktur oleh perusahaan untuk setiap jenis pekerjaan.	Semua pekerjaan harus mempunyai jobdesk yang jelas.	Membantu mempermudah atasan dalam melakukan pembagian pekerjaan karyawan.	Semua aktivitas pekerjaan dilakukan secara teratur dan tujuan perusahaan dapat tercapai.	Perusahaan dapat mengembangkan struktur organisasi.
8.	Perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.	Perekrutan karyawan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.	Minimnya pelamar kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai.	Kinerja karyawan menjadi menurun.	Melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pelaporan

Tahap akhir dalam melakukan audit manajemen adalah pelaporan hasil audit. Laporan audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada UMKM Bakpia Hartono akan ditunjukkan dalam data berikut:

UMKM Bakpia Hartono berlokasi di Desa Purwodadi, Kecamatan Ringinrejo. Kabupaten Kediri. Perusahaan ini dibentuk untuk membantu perekonomian daerah sekitar dan memenuhi kebutuhan pangan masyarakat. UMKM Bakpia Hartono melakukan audit sumber daya manusia untuk menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tujuan dilakukannya audit manajemen fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengetahui peran audit manajemen fungsi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan (bukti) yang diperoleh peneliti selama melakukan audit, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kondisi: Perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
Kriteria: Perekrutan karyawan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.
Penyebab: Minimnya pelamar kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai.
Akibat: Kinerja karyawan menjadi menurun.

Tindak Lanjut

Hasil audit yang dilakukan menemukan kelemahan-kelemahyan yang harus menjadi perhatian pihak perusahaan di masa yang akan datang. Kelemahan perusahaan ini adalah sebagai berikut :

Perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Atas kelemahan yang terjadi, maka diberikan rekomendasi sebagai koreksi atas langkah perbaikan yang bisa diambil oleh pihak berwenang untuk memperbaiki kelemahan tersebut.

Rekomendasi : Melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Keputusan untuk melakukan perbaikan atas kelemahan ini sepenuhnya ada pada pihak perusahaan, tetapi jika kelemahan ini tidak segera diperbaiki peneliti mengkhawatirkan perusahaan tidak dapat mencapai efektivitas dan efisiensi khususnya pada fungsi sumber daya manusia yang akan datang.

PEMBAHASAN

Interpretasi dari hasil penelitian adalah dengan dilakukannya tahapan audit mulai dari audit pendahuluan, *review* dan pengujian pengendalian, audit terinci sampai dengan laporan, peneliti menemukan kelemahan pada fungsi sumber daya manusia di UMKM Bakpia Hartono. Kelemahan yang ditemukan dalam audit manajemen sumber daya manusia UMKM Bakpia Hartono yaitu perekrutan karyawan yang tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.

Fungsi audit sumber daya manusia pada UMKM Bakpia Hartono dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku. UMKM Bakpia Hartono juga memiliki standatr kualitas kinerja karyawan yang sudah ditetapkan. Dari hasil data yang diperoleh peniliti dapat menyimpulkan bahwa fungsi audit sumber daya manusia telah efisien dan efektif.

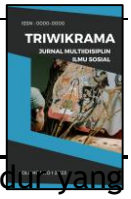
Audit manajemen fungsi sumber daya manusia dilakukan untuk mengetahui kekuatan serta kelemahan pada fungsi sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik tahapan-tahapan audit manajemen, dapat disimpulkan bahwa audit manajemen fungsi sumber daya manusia memiliki peranan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan ditemukannya kelemahan, maka perusahaan mendapatkan rekomendasi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan atas kelemahan yang ada.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, mengenai audit sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peneliti dapat mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan dari audit sumber daya manusia. Berikut temuan-temuan yang peneliti temukan sebagai berikut :

1) Audit pendahuluan diperoleh temuan bahwa UMKM Bakpia Hartono memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas, UMKM Bakpia Hartono memiliki struktur organisasi beserta



tugas dan tanggung jawab yang jelas, UMKM Bakpia Hartono memiliki prosedur yang menetapkan alur kerja dari setiap bagian.

2) *Review* dan penilaian sistem pengendalian manajemen. UMKM Bakpia Hartono memiliki permasalahan mengenai pengendalian manajemen. Perusahaan tersebut belum menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang belum maksimal yaitu mengenai perekrutan karyawan.
3) Audit terinci diperoleh hasil sebagai berikut, perekrutan karyawan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan UMKM Bakpia Hartono. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di UMKM Bakpia Hartono.
4) Pelaporan UMKM Bakpia Hartono dapat menerapkan audit sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang terkait peningkatan kinerja
5) karyawan. Audit sumber daya manusia dapat diperbaiki melalui fungsi sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang meningkat ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi kerja karyawan.
6) Rekomendasi, seharusnya UMKM Bakpia Hartono melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk memastikan pelamar kerja sudah sesuai dengan standar kualitas kinerja karyawan UMKM Bakpia Hartono.

Saran

Pelaku UMKM diharapkan dapat melakukan evaluasi kembali mengenai fungsi sumber daya manusia yang telah diterapkan. Fungsi-fungsi sumber daya manusia yang telah diterapkan dapat dipertahankan. Akan tetapi, fungsi sumber daya manusia yang belum diterapkan di UMKM Bakpia Hartono dapat ditindak lanjuti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Prosedur operasi standar (SOP) dan aturan untuk karyawan dapat dibuat oleh bisnis. *Standard Operating Prosedur* (SOP) yang berkaitan dengan proses perekrutan karyawan di UMKM Bakpia Hartono. Perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk memastikan pelamar kerja sudah sesuai dengan standar kualitas kinerja karyawan UMKM Bakpia Hartono.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.

Goenawan, H., Chairul, S., & Shanti, A. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung). In *Jurnal Akuntansi & Keuangan* (Vol. 5, Issue 1).

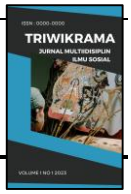
Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mujanah, & Anggunsari. (2011). *Audit Fungsi SDM Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Instalasi Rawat Intensif dan Reanimasi Di Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya*.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *16*(2), 77–84.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Wibowo, F. R. (2022). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan*.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11 No 7, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access: