

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Audit SDM dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Melalui evaluasi aktivitas sumber daya manusia yang digunakan di dalam sebuah organisasi. Audit juga memberikan umpan balik mengenai fungsi sumber daya manusia kepada manajer operasi dan spesialis sumber daya manusia.

Semakin besar peran audit sumber daya manusia diharapkan dapat membuat efektivitas kerja karyawan semakin meningkat, dengan adanya audit SDM, diharapkan mampu memberi langkah-langkah korektif atas permasalahan-permasalahan yang terjadi di masa mendatang. Maka pada bagian akhir penelitian ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit sumber daya manusia pada Hotel V3 sudah dilakukan dengan baik dan hasil penilaian tentang perencanaan SDM menunjukkan bahwa peraturan yang ada di perusahaan sudah dijalankan sesuai dengan peraturan Depnaker yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Meskipun perencanaan audit pada proses formal dalam pemenuhan kebutuhan pekerjaan belum berjalan optimal dan hanya pemberitahuan lisan dari divisi bersangkutan.





2. Hotel V3 telah memperhatikan pengelolaan SDM dengan baik sesuai dengan hasil penilaian audit meskipun pelatihan bagi karyawan tidak dilakukan secara periodik tetapi dilakukan jika ada kebutuhan pada setiap bagian. Pelatihan dilakukan jika ada kebutuhan pada setiap bagian dan penilaian kinerja hanya dilakukan 1 tahun sekali.
3. Dalam hal kompensasi Hotel V3 sudah memperhitungkan mengenai pengurangan/potongan untuk asuransi karyawan (kesehatan, pensiun, JHT), jamsostek, pajak penghasilan (pph). Dari hasil penilaian yang diperoleh menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang didasarkan pada kebijakan perusahaan juga sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah mengenai sistem kompensasi bagi karyawan/UMR (Upah Minimum Regional).
4. Dalam hasil audit pengurangan SDM menunjukkan bahwa tingkat pengurangan SDM sudah baik dan tidak adanya pelanggaran yang terlalu berarti, seperti pada umumnya karyawan memasuki usia pensiun, pengunduran diri karyawan karena alasan pribadi, dan karyawan meninggal. Hal ini menunjukkan pengurangan SDM Hotel V3 sesuai dengan prosedur yang berlaku dari perusahaan dan undang-undang yang mengatur tentang PHK.
5. Efektivitas kerja karyawan pada Hotel V3 sudah tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel V3 sudah efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tidak terlepas dari penerimaan/reward yang diterima oleh karyawan atas prestasi hasil

kerjanya sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tinggi dan prestasi kerja karyawan juga meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat penulis sampaikan, adalah:

1. Perencanaan SDM sebaiknya dipersiapkan lebih matang sehingga akan meminimalisir kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan pada tahapan selanjutnya.
2. Perencanaan audit pada proses formal dalam pemenuhan kebutuhan pekerjaan sebaiknya dilakukan melalui pemberitahuan secara tertulis dan terinci sehingga proses yang dijalankan dapat berjalan secara optimal.
3. Pengelolaan SDM yang merupakan faktor pendukung sebuah prestasi kerja sebaiknya dapat diperbaiki, khususnya tentang aturan dan prosedur penilaian kinerja sebaiknya dibuat dan dikomunikasikan berdasarkan standar yang berlaku. Hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lainnya harus terjalin komunikasi yang baik sehingga mampu menghasilkan situasi yang kondusif yang dapat menunjang prestasi kerja.
4. Semua jabatan yang ada sebaiknya lebih diklasifikasikan berdasarkan uraian mengenai tanggungjawab dan tugas-tugas suatu jabatan



mengenai kualifikasi atau persyaratan yang dibutuhkan supaya tanggungjawab dan tugas tersebut dapat dijalankan dan memberikan unjuk kerja yang dapat diterima dengan menggunakan analisa jabatan yang konsisten.

5. Pelatihan SDM sebaiknya dapat dilakukan secara periodik sehingga karyawan yang merupakan faktor penentu jalannya perusahaan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Soekrisno. 2008. Auditing (Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ariefraf. 2008. Standar Operasi Prosedur. (<http://ariefrac.wordpress.com/>) Diakses tanggal 25 Januari 2012; pukul 12.53
- Asfahani, Asti. 2011. Audit Sumber Daya Manusia. (<http://astiqie.blogspot.com/2011/11/audit-sumber-daya-manusia-bagii.html>) Diakses tanggal 11 April 2012; pukul 17.59
- Asta. 2009. Tugas SDM mengenai HR Audit. (<http://astaastaga.blogspot.com/2009/03/tugas-sdm-mengenai-hr-audit.html>) Diakses tanggal 12 Mei 2012; pukul 17.55
- Bayangkara, IBK. 2008. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2008. Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurdin, Agus. 2009. Audit Sumber Daya Manusia & SI SDM. (<http://agusto-agus.blogspot.com/>) Diakses tanggal 14 Agustus 2012; pukul 07.00
- Pangkey, Max. 2007. Audit SDM dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi Volume 3 Nomor 1. Sulawesi Utara: Fisip Unsrat Manado. (<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/31071726.pdf>) Diakses tanggal 22 Februari 2012; pukul 13.35
- Pratama, Reza. 2009. HR Audit. (<http://tuangkan.wordpress.com/2009/03/18/hr-audit/>) Diakses tanggal 11 Maret 2012; pukul 22.50
- Ratih, Diajeng. 2011. Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jakarta: Fakultas Ekonomi UPN Veteran Jakarta. (<http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/3akpdf/206112073/skripsi.pdf>) Diakses tanggal 14 April 2012; pukul 12.54
- Shahindra, Tengku. 2008. Contoh audit SDM sederhana (Simple HR Audit). (<http://ilmusdm.wordpress.com/2008/03/14/contoh-audit-sdm-sederhana-simple-hr-audit/>) Diakses tanggal 11 Maret 2012; pukul 15.16
- Shahindra, Tengku. 2009. HRM Audit. (<http://www.hrm-indonesia.com/?p=54>) Diakses tanggal 11 Maret 2012; pukul 15.21
- Siagian, Sondang. 2004. Audit Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.





Siswanto. 2005. Pengantar Manajemen. (<http://yusufabsa.blogspot.com/2010/12/efektivitas-kerja-dalam-proses.html>) Diakses tanggal 25 Januari 2012; pukul 12.57

Utami, Kartika. 2010. Audit Sumber Daya Manusia. (<http://kartikautami27.blogspot.com/2010/02/audit-sumber-daya-manusia.html>) Diakses tanggal 14 Agustus 2012; pukul 06.50

----- Peranan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Citra Televisi Jakarta. ([http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/451/jbptunikompp-gdl-lastilevia-22525-1-unikom\\_1-l.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/451/jbptunikompp-gdl-lastilevia-22525-1-unikom_1-l.pdf)) Diakses tanggal 22 Mei 2012; pukul 13.59