



EVALUASI EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MELALUI AUDIT MANAJEMEN SDM DI PERUSAHAAN RITEL

Novia Mega Putri¹, J.B. Amiranto²

^{1,2} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

1222100142@surel.untag-sby.ac.id ¹, jb_amiranto@untag-sby.ac.id ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui audit manajemen SDM di perusahaan ritel, dengan fokus pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan ritel menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti kurang struktur manajemen yang formal, proses dokumentasi yang minim, dan kebijakan kompensasi yang tidak kompetitif. Penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan ritel untuk mengatasi kelemahan yang ditemukan, seperti menerapkan dokumentasi formal, mengembangkan program pelatihan berkelanjutan, mengevaluasi dan memperbarui kebijakan kompensasi, dan meningkatkan kebijakan keselamatan kerja. Dengan memperbaiki sistem pengelolaan SDM melalui audit, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang valid, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Audit Manajemen SDM, Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of Human Resources (HR) management through HR management audits in retail companies, focusing on improving productivity, efficiency, and employee satisfaction. This study uses a qualitative approach with data collection through observation, interviews, and questionnaires. The results of the study indicate that retail companies face various challenges in HR management, such as the lack of a formal management structure, minimal documentation processes, and uncompetitive compensation policies. This study recommends several strategic steps that can be taken by retail companies to address the weaknesses found, such as implementing formal documentation, developing ongoing training programs, evaluating and updating compensation policies, and improving occupational safety policies. By improving the HR management system through audits, companies can make faster and more accurate decisions based on valid data, increase productivity, efficiency, and employee satisfaction, and create a safer and more supportive work environment.

Keywords: *HR Management, HR Management Audit, Productivity, Efficiency, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek paling vital dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, peran manajemen SDM semakin kompleks, mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi (Mangkunegara, 2017). Kemampuan perusahaan untuk mengelola SDM secara efektif tidak hanya memengaruhi produktivitas karyawan tetapi juga daya saing perusahaan di pasar global.

Dalam industri ritel, pengelolaan SDM menghadapi tantangan unik. Struktur organisasi yang sederhana dan pendekatan konvensional sering kali menyebabkan pengelolaan SDM yang tidak terstandar. Rekrutmen dilakukan tanpa pedoman resmi, pelatihan jarang dilakukan secara terencana, dan evaluasi kinerja tidak berbasis standar yang terdokumentasi (Soetrisno, 2016). Kurangnya kebijakan kompensasi yang jelas juga dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan SDM. Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk



menerapkan sistem manajemen berbasis data yang lebih efisien dan transparan (Mathis et al., 2016). Dalam konteks ini, audit manajemen SDM menjadi alat penting untuk mengidentifikasi kelemahan dalam proses pengelolaan SDM serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Randal J. Elder, Mark S. Beasley, 2015). Audit ini tidak hanya membantu mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan tetapi juga memastikan kesesuaian sistem evaluasi kinerja dengan kebutuhan perusahaan.

Audit manajemen SDM memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi seluruh aspek pengelolaan karyawan secara holistik. Berdasarkan hasil audit, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selain itu, audit juga berfungsi sebagai panduan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan SDM mereka selaras dengan tujuan strategis organisasi (Wijaya, 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kelemahan dalam pengelolaan SDM dapat berdampak negatif pada produktivitas dan motivasi karyawan. (Irmayanti et al., 2023) menemukan bahwa sistem rekrutmen yang tidak terstruktur, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan kebijakan kompensasi yang tidak terdokumentasi adalah beberapa kendala utama dalam pengelolaan SDM. Selain itu, (Soetrisno, 2016) menekankan bahwa sistem penilaian kinerja yang tidak transparan dapat mengurangi kepuasan kerja dan mendorong tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

Penerapan audit manajemen SDM di perusahaan ritel menjadi semakin relevan untuk mengatasi tantangan ini. Dengan melakukan audit, perusahaan dapat mengidentifikasi masalah utama dalam pengelolaan kinerja karyawan dan merumuskan solusi yang spesifik dan praktis. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain menyusun panduan resmi untuk proses rekrutmen dan seleksi, menerapkan program pelatihan berkelanjutan, mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang terstandarisasi dan mendokumentasikan kebijakan kompensasi serta keselamatan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pengelolaan SDM melalui audit manajemen SDM di perusahaan ritel. Dengan memahami tantangan yang dihadapi dan mengeksplorasi solusi yang dapat diterapkan, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, mendukung pertumbuhan perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui sejauh mana audit manajemen SDM dapat membantu perusahaan ritel dalam

meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan mendukung pencapaian tujuan strategisnya.

KAJIAN PUSTAKA

Audit

Menurut (Hery, 2016) dalam bukunya yang berjudul “Auditing and Ausrans” mengemukakan bahwa auditing adalah proses sistematis mengenai mendapatkan dan mengevaluasi serta objektif bukti yang berkaitan dengan penilaian mengenai berbagai kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penilaian – penilaian tersebut dan membentuk kriteria serta menyampaikan hasilnya kepada para pengguna yang berkepentingan berkaitan dengan penilaian mengenai berbagai kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penilaian – penilaian tersebut dan membentuk kriteria serta menyampaikan hasilnya kepada para pengguna yang berkepentingan.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bayangkara, 2015) audit SDM merupakan penilaian dan analisis secara komprehensif terhadap program – program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada program / aktivitas tersebut.

Efektivitas

Menurut (Mardiasmo, 2017) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Kinerja Karyawan

(Wartono, 2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang sesuai dengan wewenang / tanggung jawab masing – masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis efektivitas pengelolaan kinerja karyawan melalui audit manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan ritel. Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena yang diteliti, dengan proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Informan penelitian terdiri dari dua puluh lima orang yang dipilih secara purposive sampling sesuai dengan fokus penelitian. Informasi diperoleh dari pemilik perusahaan, staff administrasi, staff penjualan, dan staff pengiriman, yang semuanya memiliki peran penting dalam pengelolaan SDM. Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengumpulan, reduksi, penyajian, dan verifikasi data. Data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan deskriptif kualitatif, mencakup identifikasi tema utama dan kriteria efektivitas pengelolaan kinerja karyawan.

Hasil analisis data akan digunakan untuk memberikan rekomendasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM, khususnya dalam aspek rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan dokumentasi kebijakan. Diharapkan rekomendasi ini dapat mendukung pengembangan praktik SDM yang lebih profesional dan sistematis di perusahaan ritel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya audit manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menilai efektivitas pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan ritel. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di sektor ritel, menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, mulai dari kurangnya struktur manajemen yang formal hingga proses dokumentasi yang minim. Audit yang dilakukan dalam penelitian ini mengidentifikasi sejumlah kelemahan mendasar, salah satunya adalah proses perencanaan SDM yang dilakukan secara informal tanpa adanya dokumentasi atau evaluasi berkala. Ketidakadaan perencanaan yang terstruktur ini menghambat kemampuan perusahaan untuk merespons kebutuhan kerja yang dinamis, terutama ketika terjadi peningkatan volume kerja.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa proses rekrutmen di perusahaan ritel dilakukan secara sederhana tanpa adanya panduan tertulis yang jelas. Hal ini berdampak pada berkurangnya tingkat profesionalisme perusahaan dan potensi terjadinya bias dalam seleksi karyawan. Pelatihan karyawan juga menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Program pelatihan yang ada hanya berfokus pada pengenalan tugas – tugas dasar tanpa adanya pengembangan berkelanjutan yang dapat membantu



karyawan menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks. Sistem penilaian kinerja karyawan pun bersifat informal dan tidak menggunakan indikator yang terukur. Bahkan, mekanisme umpan balik (feedback) dari karyawan hampir tidak diterapkan, yang pada akhirnya menurunkan akuntabilitas dan kualitas evaluasi kinerja.

Kebijakan kompensasi di perusahaan ini juga ditemukan tidak kompetitif dan kurang terdokumentasi. Hal ini tidak hanya menurunkan motivasi karyawan tetapi juga meningkatkan risiko perusahaan kehilangan talenta berkualitas. Lebih jauh lagi, kebijakan keselamatan kerja yang tidak terintegrasi dengan baik meningkatkan risiko kecelakaan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Dengan situasi ini, perusahaan menghadapi tantangan serius dalam menjaga kinerja dan kepuasan karyawan.

Hasil wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan memberikan perspektif tambahan tentang peran audit dalam pengelolaan SDM. Sebanyak 85% responden setuju bahwa audit SDM membantu meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Lebih dari itu, 90% responden merasa bahwa audit SDM dapat mengurangi kesalahan dalam pengelolaan karyawan, dan 80% menyatakan bahwa audit berkontribusi pada peningkatan kepercayaan terhadap sistem pengelolaan perusahaan. Data ini menunjukkan bahwa audit SDM tidak hanya bermanfaat sebagai alat evaluasi, tetapi juga mampu memberikan dampak positif terhadap persepsi karyawan terhadap perusahaan.

Rekomendasi dari penelitian ini mencakup sejumlah langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan ritel untuk mengatasi berbagai kelemahan yang ditemukan. Pertama, perusahaan perlu menerapkan dokumentasi formal untuk seluruh proses SDM, termasuk perencanaan, rekrutmen, dan pelatihan karyawan. Dokumentasi ini akan membantu meningkatkan akuntabilitas dan memberikan dasar yang kuat untuk evaluasi di masa depan. Kedua, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada tugas dasar tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan lanjutan. Pelatihan semacam ini akan membantu karyawan untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Selain itu, kebijakan kompensasi harus dievaluasi dan diperbarui untuk memastikan bahwa sistem yang diterapkan kompetitif dan adil. Hal ini penting untuk menjaga motivasi karyawan dan mendorong retensi tenaga kerja berkualitas. Kebijakan keselamatan kerja juga perlu diperbaiki dengan mengintegrasikan prosedur keselamatan yang lebih komprehensif dan mendokumentasikan semua proses yang berkaitan dengan keselamatan

kerja. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan ritel tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung.

Penelitian ini juga memberikan perspektif yang lebih luas dengan membandingkan temuan di perusahaan ritel dengan penelitian – penelitian terdahulu. Penelitian oleh (Irmayanti et al., 2023) mengungkapkan bahwa perencanaan SDM yang tidak terstruktur berdampak negatif pada efektivitas pengelolaan SDM, meskipun proses rekrutmen dan pelatihan di perusahaan tersebut telah berjalan cukup baik. Temuan serupa juga diungkapkan oleh (Sari, 2021), yang menyoroti pentingnya program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan memperbaiki sistem pengelolaan SDM melalui audit, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang valid. Hal ini akan membantu perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan di lingkungan bisnis sekaligus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa audit SDM bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga dapat berfungsi sebagai strategi transformasi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam menilai efektivitas pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan ritel. Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan ritel menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti kurang struktur manajemen yang formal, proses dokumentasi yang minim, dan kebijakan kompensasi yang tidak kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan ritel untuk mengatasi kelemahan yang ditemukan, seperti menerapkan dokumentasi formal, mengembangkan program pelatihan berkelanjutan, mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan kompensasi, dan meningkatkan kebijakan keselamatan kerja. Dengan memperbaiki sistem pengelolaan SDM melalui audit, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang valid, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan.

REFERENSI

- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.



- Hery. (2016). *Auditing and Asurans : Pemeriksaan Berbasis Standar Audit Internasional*. Jakarta: Grasindo.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2017). *Efisiensi dan Efektivitas*. Jakarta: Andy.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning. Diambil dari <https://books.google.co.id/books?id=-ihBCgAAQBAJ>
- Randal J. Elder, Mark S. Beasley, A. A. A. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance Jilid 1 Edisi Ke - 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. (2021). AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS PENDOPO. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Delapan)*. Jakarta: PT Prenadmedia Group.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wijaya, C. (2017). Penerapan audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).