

AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi pada Klinik Rawat Inap Pratama PKU Muhammadiyah Kediri)

Rachmad Gesah Mukti Prabowo¹, Rifki Firdaus Sukma²
r.gesah.mp@gmail.com*
Universitas Tulungagung^{1,2}

Abstract

This research aims to look at the management of HR function management audits at the Pratama Inpatient Clinic for the Welfare Development of the Muhammadiyah Community in Kediri. This research is a descriptive research. The object of the research is the human resources function of the Pratama Inpatient Clinic for the Welfare Development of the Kediri Muhammadiyah Community. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation. This research analysis technique uses qualitative analysis. The results of this research indicate that human resource planning at the Pratama Inpatient Clinic for the Welfare Development of the Muhammadiyah Community in Kediri has not been effective. Clinics should create procedures that regulate human resource planning. Recruitment, selection and placement of human resources has been effective. HR training and development has not been implemented effectively. Employee performance appraisal has not been effective. The advice that can be given is to create standards for evaluating employee performance. Compensation has been running effectively. Occupational Health and Safety has been running effectively. Termination of employment and retirement have been carried out effectively.

Keywords: *Audit, Management, Human Resources*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengelolaan audit manajemen fungsi SDM pada Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Objek penelitian adalah fungsi sumber daya manusia Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri belum efektif. Sebaiknya Klinik membuat prosedur yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM sudah efektif. Pelatihan dan pengembangan SDM belum dilaksanakan secara efektif. Penilaian kinerja karyawan belum efektif. Saran yang bisa diberikan adalah membuat standar untuk penilaian kinerja karyawan. Pemberian kompensasi telah berjalan secara efektif. Kesehatan dan Keselamatan kerja telah

berjalan secara efektif. Pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan telah berjalan secara efektif.

Kata kunci: Audit, Manajemen, Sumber Daya Manusia

*Penulis Korespondensi

1. Pendahuluan

Masyarakat sekarang sudah mulai menyadari betapa berharganya kesehatan bagi hidup mereka karena mengetahui betapa mahalnya biaya perawatan kesehatan yang seringkali sulit dijangkau. Apalagi sekarang banyak bermunculan jenis penyakit baru yang mengancam kesehatan masyarakat. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya arti kesehatan maka jasa pelayanan kesehatan menjadi sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan akan kesehatannya. Kesadaran masyarakat yang semakin tinggi terhadap pentingnya kesehatan merupakan salah satu alasan bahwa kebutuhan akan prasarana kesehatan juga semakin meningkat, selain itu masyarakat juga akan semakin pandai dalam memilih jasa penyedia layanan kesehatan yang terbaik dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan butuhkan (Aji & Soesanto, 2019).

Dalam rangka pencapaian tujuan dan cita-cita dari perusahaan, manajemen akan melakukan pengelolaan dan pengembangan dari sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan akan membuat dan menjalankan sistem yang mereka bangun untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengarahan dari sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang menitikberatkan pada sumber daya manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan. Tujuan utama peningkatan pegawai internal organisasi dapat membantu tercapainya tujuan organisasi (Wahyuandari, 2019). Ketersediaan SDM dalam arti orangnya memang bersedia, dia mau serta mempunyai kemampuan berkontribusi seiring tujuan perusahaan (Minarni dan Supiyah, 2019)

Menurut (Bhayangkara, 2014) salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM-nya. SDM yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang berkualitas juga. Di sinilah peranan penting

fungsi SDM yang tidak dapat digantikan oleh fungsi yang lain, dalam memberikan kontribusinya pada keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah yang mampu melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnisnya. Peran SDM dalam keberhasilan perusahaan memerlukan evaluasi untuk memastikan bahwa fungsi ini benar-benar memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan dalam hal 1) Pencapaian SDM yang memenuhi kualifikasi. 2) Proses SDM perusahaan berjalan dengan baik, adil dan objektif. 3) Pemberdayaan SDM merupakan elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia. 4) Menjadikan keputusan pekerjaan karyawan sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan. 5) Banyak masalah terkait SDM lainnya.

Perusahaan berhasil dengan memverifikasi bahwa fungsi SDM bekerja dan melakukan evaluasi implementasi dan pengendalian program SDM yang dikembangkan dengan fungsi ini untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Melakukan audit fungsi SDM memberikan penilaian menyeluruh terhadap tujuan, rencana, program, atau kegiatan SDM. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh area lain dalam perusahaan yang disebut Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM). Fungsi SDM bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya tersebut. Departemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia, serta senantiasa memantau kegiatan dan kebutuhan internal departemen sumber daya manusia untuk menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja (Bayangkara, 2015).

Menurut (Nitisemito, 2015), ada empat kategori kegiatan yang secara umum dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia antara lain (1) persiapan dan pengadaan, (2) pengembangan dan penilaian, (3) pengkompensasian dan perlindungan, (4) hubungan-hubungan kepegawaian. Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan pelaksana dari tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan akan sulit terwujud tanpa adanya peranan dari manusia meskipun alat-alat pendukung pencapaian tujuan tersebut sangatlah canggih. Perusahaan seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap dan bersaing dan mencapai visi dan misi dari perusahaan. melihat dari pentingnya peranan dari fungsi sumber daya manusia bagi keberlangsungan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk

mengevaluasi pencapaian program dari fungsi ini, penilaian yang dilakukan meliputi hal-hal berikut ini (1) Terpenuhinya SDM yang memenuhi kualifikasi perusahaan, (2) Proses SDM telah berjalan dengan baik, wajar dan objektif, (3) Pemberdayaan SDM menjadi bagian utama dalam pengeolaan SDM, (4) Menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan dan (5) Sederet permasalahan lain yang berhubungan dengan SDM (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Kegiatan evaluasi pada fungsi sumber daya manusia sangat perlu dilakukan mengingat begitu besarnya peranan dan kontribusi sumber daya manusia pada pencapaian keberhasilan perusahaan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM. Audit atas fungsi SDM ini akan dilakukan secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program atau aktivitas-aktivitas SDM. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja dari fungsi sumber daya manusia, agar dapat mengukur efektivitas dan ekonomisnya kegiatan yang dijalankan.

Auditing

Auditing atau audit (pemeriksaan) dalam arti luas bermakna evaluasi terhadap suatu organisasi, sistem, proses, atau produk. Audit dilaksanakan oleh pihak yang kompeten, objektif, dan tidak memihak, yang disebut auditor. Tujuannya adalah untuk melakukan verifikasi bahwa subjek dari audit telah diselesaikan atau berjalan sesuai dengan standar, regulasi, dan praktik yang telah disetujui dan diterima (Koerniawan, 2021). Dijelaskan oleh (Yusup, 2015), pengertian sederhana dari audit manajemen merupakan pemeriksaan pada seluruh aspek perusahaan, meliputi aktivitas manajemen dari yang paling tinggi sampai bawah, kemudian pembuatan laporan audit tentang efektifitasnya atau berdasarkan segi profitabilitas dan efisiensi aktivitas bisnisnya.

Audit manajemen sesuai dengan penjelasan (Bayangkara, 2015) bertujuan mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang memerlukan perbaikan atau penyempurnaan dengan tujuan untuk menghasilkan perbaikan atas pengelolaan program dan pencapaian hasil dari objek yang diperiksa dengan cara memberikan saran-saran mengenai berbagai upaya yang dapat ditempuh untuk mendayagunakan sumber-sumber secara efisien, efektif dan ekonomis.

Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia

Audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit sumber daya manusia mengevaluasi aktivitas-aktivitas fungsi sumber daya manusia didalam sebuah organisasi dengan tujuan memperbaiki aktivitas-aktivitas tersebut. Audit dapat meliputi satu divisi atau seluruh organisasi. Audit ini memberikan umpan balik mengenai sumber daya manusia kepada manajer- manajer operasi dan spesialis-spesialis sumber daya manusia. Audit ini juga memberikan umpan balik perihal seberapa baik manajer memenuhi tanggung jawab sumber daya manusia mereka. Jadi audit merupakan kontrol kualitas keseluruhan yang mengecek aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi atau seluruh perusahaan (Bayangkara, 2015). (Simamora, 2013) mendefinisikan audit sumber daya manusia sebagai kegiatan pengevaluasian aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk memberikan aktivitas tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri yang bergerak di bidang kesehatan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, klinik ini memiliki peranan untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan kesehatan yang bermutu, profesional dan terjangkau. Kegiatan layanan merupakan kegiatan yang mempertemukan langsung antara petugas dengan pengguna (Prasetyo, 2013). Menurut (Medis, 2014), pasien berhak memperoleh layanan yang manusiawi, adil, jujur dan tanpa diskriminasi. Pasien juga berhak mengajukan pengaduan atas kualitas pelayanan yang didapatkan. Pasien dapat mengajukan gugatan dan tuntutan kepada jasa pelayanan kesehatan apabila rumah sakit yang diduga memberikan pelayanan tidak sesuai standar baik secara pidana maupun perdata, termasuk mengeluhkan pelayanan yang tidak sesuai standar pelayanan melalui media cetak dan elektronik. Untuk memenuhi standar dan menjaga kualitas dari sumber daya yang ada perlu dilakukan audit.

Kualitas jasa pelayanan klinik kesehatan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen yang terlihat secara langsung dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien, sumber daya manusia tersebut adalah dokter, perawat, bidan dan tenaga lain yang mendukung. Berdasarkan status kepegawaian ada beberapa jenis karyawan yang bekerja di Klinik Rawat Inap ini yaitu karyawan pada masa

percobaan, karyawan kontak operasional, karyawan kontrak, karyawan tetap, karyawan harian lepas, dan karyawan paruh waktu. Fungsi sumber daya manusia klinik ini saat ini dapat dikatakan belum berjalan secara optimal. Kegiatan perencanaan perekrutan pegawai belum terperiodisasi dengan baik dan dalam pelaksanaannya masih mengalami kendala.

Persaingan di dunia bisnis sangatlah ketat, banyak hal yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk menjaga eksistensi dari perusahaannya. Seiring dengan perkembangan dunia teknologi dan informasi yang sangat pesat dunia bisnis juga ikut berkembang. Perusahaan seharusnya mengenali dan mengkaji sumber daya mana saja yang dapat mendukung dan dapat dimanfaatkan dengan efisien dan efektif untuk mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi perhatian penting pada suatu perusahaan.

Audit sumber daya manusia perlu dilakukan untuk menilai kebijakan dan prosedur-prosedur yang telah dijalankan manajemen sumber daya manusia apakah telah dijalankan secara efektif dalam menangani permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dengan adanya proses audit pada manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen dan membantu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki.

Audit manajemen sumber daya manusia pada Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang membutuhkan koreksi dan merekomendasikan tindak lanjut atas permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri.

2. Metode

Objek penelitian ini adalah fungsi sumber daya manusia yang ada pada Klinik Rawat Inap Pratama Pembinaan Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Kediri yaitu meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja, kebijakan pemberian kompensasi, kebijakan untuk kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, sehingga dalam penelitian ini penulis tidak membuat kesimpulan atas fenomena yang terjadi tetapi penulis hanyalah memberikan penggambaran secara deskripsi tekstual mengenai kegiatan operasional perusahaan, kelemahan-kelemahan yang ditemukan dan memberikan rekomendasi yang dapat membantu peningkatan kualitas kegiatan operasional perusahaan.

3. Hasil dan Pembahasan

Audit Pendahuluan

Peneliti telah melakukan pemeriksaan pendahuluan untuk mendapatkan informasi mengenai KRIP PKU Muhammadiyah Kediri. Pemeriksaan pendahuluan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan dokumen-dokumen, melakukan penelaahan terhadap literatur peraturan dan kebijakan yang berkaitan dengan aktivitas fungsi sumber daya manusia. Tujuan audit pendahuluan ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri dan menilai efektivitas kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang terbagi kedalam empat elemen, yaitu:

- a. Kondisi merupakan tindakan dan kejadian yang sebenarnya terjadi di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri. Dalam hal ini auditor mengumpulkan bukti-bukti yang relevan kompeten memadai dan material.
- b. Kriteria yang digunakan dalam proses audit dalam dokumen-dokumen yang berkaitan dengan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri.
- c. Penyebab merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan rumah sakit atau karyawan KRIP PKU Muhammadiyah Kediri yang menangani sumber daya manusia. Dalam hal ini auditor melakukan wawancara dengan sub bagian kesekretariatan dan SDM.
- d. Akibat merupakan dampak yang timbul akibat dilaksanakannya penyebab yang juga merupakan hasil perbandingan antara kriteria dan penyebab.

Review dan pengujian pengendalian

Dalam melakukan review dan pengujian pengendalian peneliti menelaah kembali bukti-bukti yang diperoleh menjadi temuan audit dan tujuan audit yang sesungguhnya. Penelaahan kembali ini dilakukan pada standar operasional manajemen, Nilai Dasar Karyawan dan Budaya Kerja KRIP PKU Muhammadiyah Kediri. Peneliti juga melakukan wawancara dengan pihak-

pihak terkait pelaksanaan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Setelah melakukan review dan pengujian pengendalian peneliti mengetahui beberapa hal sebagai berikut: (1) Program presensi karyawan yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri menggunakan presensi sidik jari, namun tidak berjalan lancar karena kurangnya pengetahuan dalam pemakaian dan pengelolaannya sehingga kembali menggunakan presensi manual, (2) Bagian Kesekretarian & SDM hanya dikelola oleh satu orang hal ini mengakibatkan permasalahan personalia kurang mendapat perhatian, seperti misalnya kurangnya pendokumentasian dan pelaporan presensi pegawai, (3) Suasana kerja yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sangat kekeluargaan hal ini dapat membuat karyawan lebih nyaman melakukan tugasnya, namun karena hal ini juga terkadang membuat kepala bagian kesulitan untuk menegur atau memberikan pengertian kepada karyawan yang umurnya lebih tua dari kepala bagian, sehingga karyawan hanya mendengarkan arahan dari Direksi KRIP PKU Muhammadiyah Kediri.

Audit Lanjutan

Dari temuan audit yang diperoleh, auditor meringkas dan melakukan pengelompokan terhadap temuan tersebut ke dalam kelompok kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. Berbagai kelompok temuan tersebut kemudian dianalisis untuk memahami apakah permasalahan yang terjadi merupakan permasalahan yang berdiri sendiri atau saling terkait dengan permasalahan-permasalahan yang lain.

Pembahasan

Fungsi sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi yang penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk melihat apakah fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu dilakukan penilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia. Setelah dilakukan audit SDM dapat diketahui bagaimana aktivitas fungsi sumber daya manusia yang telah berjalan di. Berikut ini pembahasan mengenai aktivitas fungsi sumber daya manusia di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan analisis pada hasil temuan komponen kondisi, kriteria, penyebab dan akibat, perencanaan SDM pada KRIP PKU

Muhammadiyah Kediri dapat dikatakan belum efektif. Di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum ada prosedur secara rinci yang menjelaskan tentang perencanaan SDM. Hal ini mengakibatkan perencanaan sumber daya manusia yang berjalan tidak terdokumentasi dengan baik. KRIP PKU Muhammadiyah Kediri tidak bisa mengkalkulasi kebutuhannya atas sumber daya manusia secara rinci karena kebutuhan ini baru bisa terlihat ketika ada divisi yang membutuhkan karyawan tambahan atau ada karyawan yang akan resign.

2) Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan SDM

Setelah melakukan analisis pada hasil temuan komponen kondisi, kriteria penyebab dan akibat, seleksi dan penempatan karyawan pada KRIP PKU Muhammadiyah Kediri dapat dikatakan sudah efektif. Rekrutmen menggunakan metode yang tepat bagi kondisi lingkungan KRIP PKU Muhammadiyah Kediri, dan dari tahapan-tahapan rekrutmen yang dijalankan KRIP PKU Muhammadiyah Kediri bisa mendapatkan informasi mengenai calon karyawan secara maksimal sehingga karyawan yang diterima sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Seleksi dan penempatan yang dilaksanakan sudah maksimal dalam mengkaji informasi mengenai latar belakang calon karyawan sehingga penempatan karyawan di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sudah sesuai dengan kebutuhan, keterampilan dan kepribadian calon karyawan. Dalam hal ini KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sudah memanfaatkan sumber daya manusia yang tepat guna.

3) Pelatihan dan Pengembangan SDM

Setelah melakukan analisis pada hasil temuan komponen kondisi, kriteria, penyebab dan akibat, dapat dikatakan pelatihan dan pengembangan karyawan pada KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum efektif. Belum adanya standar yang mengatur tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan mengakibatkan program ini belum maksimal. Dari pihak internal KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum pernah mengadakan program pelatihan, pelatihan yang diikuti oleh karyawan diadakan oleh instansi lain. Hanya karyawan tertentu yang dapat mengikuti program pelatihan sehingga program pengembangan belum merata keseluruh divisi.

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum berjalan secara efektif. Hal ini disebabkan klinik belum memiliki prosedur yang mengatur tentang penilaian kinerja karyawan, sehingga penilaian yang telah dilakukan masih sangat sederhana dan komponen penilaian bergantung pada tim penilai. Penilaian yang dilakukan oleh pimpinan ditujukan kepada tiap divisi, sehingga dari masing-masing karyawan tidak mengetahui evaluasi untuk dirinya sebagai individu dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja belum memiliki dampak yang signifikan bagi peningkatan kemampuan individu karyawan.

5) Kompensasi

KRIP PKU Muhammadiyah Kediri telah melaksanakan fungsi ini sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku, hal ini menjadikan motivasi kerja dari masing-masing karyawan lebih terjaga dan stabil. Kompensasi yang diberikan KRIP PKU Muhammadiyah Kediri berupa gaji, tunjangan-tunjangan, insentif dan jaminan kesehatan yang prosedur penghitungan dan pemberiannya sudah berjalan sesuai dengan standar operasional manajemen yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri telah berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku.

6) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

7) Hasil analisis dari komponen kondisi, kriteria, penyebab dan akibat, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sudah berjalan cukup baik. Kesehatan dan keselamatan kerja telah terpenuhi di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri. Setiap karyawan telah mengetahui manual penggunaan dan standar pemakaian dari alat kerja masing-masing. Kesehatan dan keselamatan area kerja juga merupakan salah satu skill yang harus dimiliki oleh setiap karyawan KRIP PKU Muhammadiyah Kediri karena hal ini juga berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Asuransi dan jaminan kesehatan karyawan juga sudah tertera dalam standar operasional manajemen, sehingga dalam hal penyediaan lingkungan area kerja yang baik KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sudah bisa dikatakan baik.

8) Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemensiunan

9) Prosedur pemutusan hubungan kerja yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri tidak secara tiba-tiba memutuskan hubungan

dengan karyawan, tetapi melalui proses memperingatkan terlebih dahulu. Ketika permasalahan yang mengakibatkan karyawan harus memutuskan hubungan kerja tidak menemui solusi barulah terjadi pemutusan hubungan kerja. Usia kerja yang diatur di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri juga telah tertera di standar operasional manajemen, sehingga karyawan mengetahui berapa lama masa kerja mereka. Sejauh ini proses pemutusan hubungan kerja yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri telah dijalankan sesuai ketentuan yang berlaku sehingga bisa dikatakan pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan karyawan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Kesimpulan dan Saran

Setelah melakukan analisis mengenai penelitian tentang audit atas fungsi sumber daya manusia pada KRIP PKU Muhammadiyah Kediri, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan SDM pada KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum berjalan secara efektif dikarenakan masih ditemukan beberapa kekurangan.
- 2) Rekrutmen sumber daya manusia pada KRIP PKU Muhammadiyah Kediri telah berjalan secara efektif, proses yang berjalan sudah didokumentasikan dengan baik.
- 3) Pelatihan dan pengembangan karyawan KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum berjalan secara efektif. KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum memiliki program pelatihan yang dikelola sendiri.
- 4) Penilaian kinerja karyawan yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri belum berjalan secara efektif karena ditujukan bukan untuk individu karyawan
- 5) Pemberian kompensasi di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri telah berjalan secara efektif.
- 6) Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sudah berjalan dengan efektif.
- 7) Kebijakan pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri telah berjalan sesuai dengan standar operasional yang berlaku, sehingga bisa dikatakan sudah efektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran-saran yang berguna bagi pengelolaan dan penyelenggaraan program-program sumber daya manusia yang ada di KRIP PKU Muhammadiyah Kediri. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sebaiknya mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang terdokumentasi, sehingga kebutuhan tenaga kerja dapat lebih terukur dan dapat terpenuhi sesuai dengan kapasitas yang diperlukan.
- 2) KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sebaiknya memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 3) KRIP PKU Muhammadiyah Kediri sebaiknya melakukan penilaian kinerja bagi masing-masing karyawan.

5. Referensi

- Agoes, S. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik 1*.
- Aji, W. K., & Soesanto, H. (2019). Analisis pengaruh kualitas pelayanan, harga dan fasilitas terhadap kepuasan pasien (studi pada Pasien Klinik As Syifa di Kab. Bekasi). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bayangkara, I. B. K. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bhayangkara, I. B. K. (2014). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Koerniawan, I. (2021). *AUDITING Konsep dan Teori Pemeriksaan Akuntansi*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-189.
- Kurni, U. (2017). *Pengaruh Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia (Survey pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Kurniasih, T. (2020). *Pengaruh Audit SDM Terhadap Kualitas Pelayanan Jasa Di PT. Saung Angklung Udjo*. Universitas sangga buana ypkp.
- Marlena, M., & Murti, I. Y. (2021). *Pemeriksaan Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sigi Visual*.

- Mandiri Tulungagung. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(1), 118–128.
- Materi, P., Yanki Hartijasti, M. B. A., Instruksional, P. D., & Devi Ayuni, S. E. (2019). *Audit SDM*.
- Medis, I. D. R. (2014). Depkes RI. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Jakarta.
- Minarni, E., & Supiyah. (2019). Keandalan Pelaporan Keuangan Berdasarkan Kualitas SDM, Pengendalian Internal dan Teknologi Informasi. *BENEFIT*, 6(1), 47-57.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Mulyadi, P. (2014). *Auditing dan Pemeriksaan Akuntansi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prasetyo, B. (2013). ANALISA INDEKS KEPUASAN PADA UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TULUNGAGUNG. *Jurnal BONOROWO*, 1(1), 44-57.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. V. N. P. (2017). *Konsep Dasar Audit Manajemen*. Pustaka UT.
- Soedarsa, H. G., & Anwar, C. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tunggal, A. W. (2014). *Management audit*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahyuandari, W. (2019). Analysis of Human Resources Management Audit to Improve Its Performance. In *International Seminar* (Vol. 1, pp. 107-117).
- Wahyuandari, W. (2023, December). AUDITOR PROFESSIONAL BEHAVIOR IN AUDIT. In *INTERNATIONAL SEMINAR* (Vol. 5, pp. 417-423).
- Werther, W. B., & Davis, K. (2018). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Yusup, M. (2015). *Audit Manajemen*. *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 7(2).