

PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN NIAS SELATAN

Jhon Firman Fau, SE.,ME

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Objek penelitian ini adalah Audit Sumber Daya Manusia dan Efektivitas kerja Pegawai sedangkan subjek dalam penelitian adalah pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini tidak menarik jumlah sampel karena mengikutsertakan seluruh jumlah populasi (sampling jenuh) sebesar 30 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan dengan interpretasi analisis regresi linear sederhana $Y = 9,650 + 0,762X$. Kemudian nilai $t_{hitung} (10,863) > t_{tabel} (1,699)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel audit sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan audit sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh R^2 (nilai koefisien determinasi) sebesar 0,808 (80,8%) ditunjukkan bahwa 80,8 % keragaman variabel efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan variabel audit sumber daya manusia sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar model.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan: bahwa untuk mewujudkan tujuan tersebut selain membutuhkan program serta upaya pengembangan yang baik juga dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang sumber daya manusia yang baik agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif. Kemudian auditor dengan melakukan pemeriksaan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Audit Sumber Daya Manusia, Efektivitas kerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam rangka memberikan suatu kontribusi strategis, dan tercapainya tujuan-tujuan yang lain maka bidang sumber daya manusia harus memperhatikan faktor sumber daya manusia bagi perkembangan suatu organisasi. Dengan kata lain, pencapaian efektivitas kerja pegawai salah satunya dengan menggunakan pendekatan sumber daya manusianya, dengan mengintegrasikan sistem yang ada secara keseluruhan. Dengan cara melakukan audit (penilaian) terhadap masing-masing pegawai sebagai langkah dalam perbaikan yang secara berkesinambungan. Efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Audit sumber daya manusia dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya audit sumber daya manusia membantu pimpinan dengan berbagai fungsi-fungsi di dalam organisasi. Untuk menciptakan efektivitas kerja dengan melalui pelaksanaan audit sumber daya manusia, karena audit sumber daya manusia memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik sumber daya

manusia dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Audit juga membantu organisasi dalam melakukan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh tentang kegiatan kerja pegawai, artinya mengevaluasi kegiatan-kegiatan pegawai dengan menitikberatkan pada peningkatan dan perbaikan-perbaikan kegiatan.

Dengan adanya pelaksanaan audit kepegawaian (sumber daya manusia) dapat menumbuhkan sikap proaktif, yang artinya berorientasi ke masa depan. Ini merupakan unsur yang sangat penting karena setiap organisasi selalu dihadapkan kepada berbagai jenis perubahan, tidak hanya pada bidang teknis sumber daya manusia, akan tetapi juga dalam berbagai bidang lain. Misalnya dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi menghadapi berbagai tantangan eksternal sebagai akibat timbulnya dampak ilmu pengetahuan dan teknologi. Sikap proaktif memungkinkan organisasi mengantisipasi perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi dan cekatan mengambil langkah-langkah penyesuaian yang diperlukan. Dengan demikian organisasi dapat mencapai tujuan serta menunaikan kewajiban kepada para pegawainya. Sehingga terwujudnya efektivitas kerja yang memuaskan.

Audit sumber daya manusia dapat dilakukan pada semua fungsi-fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, penerimaan, seleksi, latihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan pegawai dengan organisasi (hubungan industrial). Audit sumber daya manusia berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif sumber daya manusia, lebih spesifik menyangkut masalah-masalah yang mengakibatkan kegagalan organisasi. Misalnya karena tengah terjadi issue sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Audit sumber daya manusia sebagai suatu analisis dari semua faktor yang menyangkut administrasi personalia diikuti dengan rekomendasi untuk memperbaiki setiap penyimpangan dari standar yang diinginkan.

Efektivitas pada dasarnya dipandang sebagai fungsi kemampuan suatu organisasi yang berhasil memanfaatkan teknologi, struktur dan karakteristik pribadi dengan faktor-faktor sosial menjadi kesatuan yang selaras dan berorientasi pada tujuan. Suatu instansi yang telah berjalan sebaiknya mampu mengefektifkan seluruh kegiatan dalam organisasi secara efektif dan efisien, karena tingkat efektivitas dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya. Untuk mencapai efektivitas kerja, organisasi harus mengenali kondisi-kondisi yang dapat menghalangi tercapainya tujuan. Jadi dapat diterima pandangan yang menilai efektivitas organisasi sebagai ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai.

Sebuah organisasi yang telah berjalan sebaiknya mampu mengefektifkan seluruh kegiatan dalam organisasi secara efektif dan efisien, karena tingkat efektivitas kerja dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya. Upaya untuk mencapai tujuan

perusahaan, perusahaan harus mengenali kondisi-kondisi yang dapat menghalangi tercapainya tujuan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut selain membutuhkan program serta upaya pengembangan yang baik juga dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang sumber daya manusia yang baik agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif. Pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatu telah mereka lakukan dengan benar. Dalam kenyataannya, manajemen sumber daya manusia (sumber daya manusia) akan menghadapi kesalahan-kesalahan bahkan kebijaksanaan yang tidak tepat atau ketinggalan zaman. Untuk itu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Selatan melakukan audit sumber daya manusia yaitu pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan-kegiatan sumber daya manusia. Dengan adanya audit sumber daya manusia diharapkan efektivitas kerja pegawai dapat tercapai sehingga efektivitas organisasi juga dapat tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Audit Sumber Daya Manusia

Audit merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan seorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Rivai, (2005:548) “Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan kualitas kegiatan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dengan menitik beratkan pada peningkatan atau perbaikan”. Selanjutnya, menurut Rosari, (2008:356) “Audit sumber daya manusia merupakan suatu metode evaluasi untuk menjamin bahwa potensi sumber daya manusia dikembangkan secara optimal”.

Menurut Gomez-Mejia, (2001 :28) audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan, audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan sumber daya manusia serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut. Intinya, melalui audit dapat menemukan permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundangan-undangan dan rencana-rencana strategis perusahaan.

Menurut Ranupandojo, (2000) dalam Sumule (2012:48) “audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang berpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan jangka pendek,

jangka menengah dan jangka panjang”. Sedangkan Susilo, (2002) mengatakan bahwa “audit SDM dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa audit sumber daya manusia adalah proses pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, obyektif, komprehensif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia semisal proyeksi masa depan kebutuhan sumber daya manusia organisasi, dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahannya, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif yakni bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta mendeskriptif masing-masing variabel penelitian dengan membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya pengaruh dari masing-masing variabel. Variabel penelitian yang digunakan adalah audit sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan Efektivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari keseluruhan objek yang mempunyai karakteristik tertentu sebagai anggota sampel. Menurut Sugiyono (2006:55) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 30 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Arikunto (2006:134), mengatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka semua populasi menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dalam pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berapa besar pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 1
Pengaruh Audit SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai *Coefficients(a)*

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	9,650	2,691		3,586	,001
	Audit SDM	,762	,070	,899	10,863	,000

a *Dependent Variabel*: Efektivitas kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Sendiri Dengan Menggunakan Spss 15.0 For Windows

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi antara audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan, dapat dijelaskan dibawah ini. Sesuai dengan persamaan regresi sederhana diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan.

Dengan adanya pelaksanaan audit kepegawaian (sumber daya manusia) dapat menumbuhkan sikap proaktif, yang artinya berorientasi ke masa depan. Ini merupakan unsur yang sangat penting karena setiap organisasi selalu dihadapkan kepada berbagai jenis perubahan, tidak hanya pada bidang teknis sumber daya manusia, akan tetapi juga dalam berbagai bidang lain. Misalnya dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi menghadapi berbagai tantangan eksternal sebagai akibat timbulnya dampak ilmu pengetahuan dan teknologi. Sikap proaktif memungkinkan organisasi mengantisipasi perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi dan cekatan mengambil langkah-langkah penyesuaian yang diperlukan. Dengan demikian organisasi dapat mencapai tujuan serta menunaikan kewajiban kepada para pegawainya. Sehingga terwujudnya efektivitas kerja yang memuaskan.

Audit sumber daya manusia dapat dilakukan pada semua fungsi-fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, penerimaan, seleksi, latihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan pegawai dengan organisasi (hubungan industrial). Audit sumber daya manusia berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif sumber daya manusia, lebih spesifik menyangkut masalah-masalah yang mengakibatkan kegagalan organisasi. Misalnya karena tengah terjadi issue sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Audit sumber daya manusia sebagai suatu analisis dari semua faktor yang menyangkut administrasi personalia diikuti dengan rekomendasi untuk memperbaiki setiap penyimpangan dari standar yang diinginkan.

Untuk menciptakan efektivitas kerja dengan melalui pelaksanaan audit sumber daya manusia, karena audit sumber daya manusia memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik sumber daya manusia dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Audit juga membantu organisasi dalam melakukan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh tentang kegiatan kerja pegawai, artinya mengevaluasi kegiatan-kegiatan pegawai dengan menitik-beratkan pada peningkatkan dan perbaikan-perbaikan kegiatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa audit sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} (10,863) > t_{tabel} (1,699)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, maka dinyatakan audit SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan. Adapun nilai koefisien korelasi antara audit sumber daya manusia (X) terhadap efektivitas kerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebesar 0,808 (80,8%). Artinya, 80,8% keragaman variabel Efektivitas kerja Pegawai dapat dijelaskan variabel Audit sumber daya manusia sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar model.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan:

1. Untuk mewujudkan tujuan tersebut selain membutuhkan program serta upaya pengembangan yang baik juga dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang sumber daya manusia yang baik agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif.
2. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan melakukan audit sumber daya manusia yaitu pemeriksaan kualitas secara menyeluruh yang berkaitan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. 2006. *Organisasi – Organisasi Modern, Penerjemah Suryatim. Jakarta : UI Press.*
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.*
- Bayangkara IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi, Jakarta : Salemba Empat.*
- Gujarati, Damodar. 1978. *Ekonometrika Dasar. Alih Bahasa: Zain. Jakarta: Sumarno. Erlangga.*
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing Dasar- dasar Audit Laporan Keuangan, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.*
- Mulyadi. 2002. *Auditing, edisi keenam, Jakarta: Salemba Empat.*
- Priansa Donni Juni & Garnida Agus. 2012. *Manajemen Perkantoran. Bandung: Alfabeta*
- Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana.*
- Rosari. 2008. *Manajemen Audit. Surabaya: Usaha Nasional.*

Silalahi, Ulber. 2010. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Revika Aditama.

Sugiyono. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis, Bandung: CV. Alfabeta.

Suliyanto. 2008. Teknik proyeksi bisnis, Yogyakarta: ANDI.

Sumule Patrianus Kristisn. 2012. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT (Persero) Suveyor Indonesia Surabaya Area. Jurnal Reformasi, Volume 2, Nomor 2, Juli – Desember 2012.

Supranto, J., 2009, Statistik Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Susilo. W. 2002. Audit SDM. Jakarta: Vorqista Binamega.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

-----, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein, 2009, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.