

PERAN AUDIT MANAJEMEN DALAM MENILAI FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA BAGIAN KEUANGAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PRAYA

Febyy Rahayu¹

rfebyy@gmail.com

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram

Rr Sri Pancawati²

pancawati@unram.ac.id

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran audit manajemen dalam menilai keefektifan program dan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia bagian keuangan RSUD Praya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Praya. Objek penelitian ini adalah sumber daya manusia bagian keuangan RSUD Praya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perencanaan sumber daya manusia pada RSUD Praya belum efektif. RSUD Praya sebaiknya lebih teliti dalam mengidentifikasi kebutuhan SDM dan lebih cermat dalam mengelola SDM yang ada; (2) Rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM RSUD Praya sudah efektif; (3) Pelatihan dan pengembangan SDM belum efektif. Sebaiknya RSUD Praya lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawai demi pengembangan kemampuan dan skil pegawai; (4) Penilaian kinerja karyawan sudah efektif.; (5) Pemberian kompensasi belum berjalan efektif. RSUD Praya harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan pegawai; (6) Pemutusan hubungan kerja telah berjalan secara efektif.

Kata kunci: audit, keuangan, manajemen, sumber daya manusia

ABSTRACT

This research aims to determine the role of management audit in assessing the effectiveness of human resource management programs and activities in the financial section of Praya Regional Hospital. This research uses a qualitative descriptive research method. The subject of this research is the Praya Regional General Hospital. The object of this research is the human resources of the financial department of Praya Regional Hospital. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The results of this research indicate that (1) Human resource planning at Praya Regional Hospital has not been effective. Praya Regional Hospital should be more thorough in identifying human resource needs and more careful in managing existing human resources; (2) Recruitment, selection and placement of human resources at Praya Regional Hospital has been effective; (3) HR training and development has not been effective. Praya Hospital should provide more frequent training to employees to develop employee abilities and skills; (4) Evaluation of employee performance is effective; (5) The provision of compensation has not been effective. Praya Regional Hospital must pay more attention to employee safety and welfare; (6) Termination of employment has been carried out effectively.

Key words: audit, finance, management, human resources

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, terjadi perkembangan pada berbagai aspek kehidupan. Perkembangan tersebut juga terjadi pada dunia usaha. Dengan usaha yang semakin berkembang, persaingan yang ada juga semakin meningkat. Ekonomi global menjadikan persaingan semakin ketat dan berat pada setiap elemen seperti kualitas produk, inovasi, pelayanan dan lainnya. Hal ini membuat perusahaan harus bisa mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik agar bisa mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut haruslah efektif dan efisien agar sumber daya yang ada bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan dalam suatu perusahaan. Menurut Bayangkara (2011) salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM-nya. Perusahaan yang berhasil adalah yang mampu melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnisnya. (Hardjanto, 2009) menjelaskan bahwa aset yang paling penting bagi perusahaan dan harus diperhatikan adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) diibaratkan sebagai motor penggerak. Sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi perusahaan tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik.

Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia tidak pernah lepas dari masalah mulai dari adanya sumber daya manusia yang kurang produktif, pelaksanaan kebijakan yang tidak sesuai, hingga tidak sesuainya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang ada membuat adanya tumpang tindih dalam menangani pekerjaan. Untuk mengelola masalah tersebut, diperlukan sebuah pemeriksaan atau audit manajemen untuk mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh fungsi sumber daya manusia tersebut agar tidak terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan mengingat begitu besarnya peranan dan kontribusi sumber daya manusia pada pencapaian keberhasilan perusahaan. Audit manajemen sumber daya manusia ini akan dilakukan secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program atau aktivitas-aktivitas SDM. Bayangkara (2008) menjelaskan bahwa audit manajemen ini diperlukan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut. Audit sumber daya manusia merupakan salah satu alat bantu bagi perusahaan untuk mengidentifikasi adanya faktor-faktor yang bersifat mendukung atau menghambat dalam penyelenggaraan fungsi sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Praya. Dalam menghadapi perubahan, Rumah Sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi pelayanan sosial di bidang kesehatan, dapat berkembang, mandiri, dan memiliki daya saing yang tinggi. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat. Begitu juga halnya dengan RSUD Praya yang sampai saat ini belum pernah dilakukan penelitian terkait audit manajemen sumber daya manusia. Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini seperti penelitian oleh Astuti (2018) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang menyatakan bahwa peran audit manajemen sumber daya manusia sudah efektif dan sangat signifikan dalam menilai program dan aktivitas SDM yang selama ini dilakukan. Ada juga penelitian oleh Alien (2014) di RSUD Permata Blora yang menyatakan bahwa peran audit manajemen sangat penting untuk mengevaluasi keefektifan dan kesesuaian program dan aktivitas SDM. Selain itu ada penelitian dalam bidang swasta yang dilakukan oleh Ayu et al. (2016) di PT. The Pulau Asia Group serta

penelitian di PT. Taspen Persero yang termasuk ke dalam BUMN oleh (Rohmaningrum, 2013). Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, terdapat permasalahan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Praya, yaitu kurangnya karyawan yang membuat terhambatnya pekerjaan di Bagian Keuangan RSUD Praya. Untuk memastikan bahwa pengelolaan fungsi sumber daya manusia ini berjalan dengan baik, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana peran audit manajemen dalam menilai fungsi sumber daya manusia pada bagian keuangan RSUD Praya.

TINJAUAN LITERATUR

Audit Manajemen

Auditing sebagai suatu 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 Arens (2003). Menurut Bayangkara (2011) audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi potensi perbaikan, menilai resiko, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku. Audit manajemen dapat melibatkan pemeriksaan terhadap berbagai aspek termasuk keuangan, operasional, sumber daya manusia, dan kebijakan perusahaan. Hasil dari audit manajemen biasanya digunakan untuk membuat rekomendasi perbaikan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Tahapan Audit Manajemen

1. **Audit Pendahuluan**
Audit pendahuluan dilakukan untuk mencari informasi latar belakang dan mengetahui gambaran mengenai perusahaan, yang dilakukan melalui tanya jawab dengan manajemen dan staf perusahaan.
2. **Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen atas Program**
Program SDM Review terhadap sistem pengendalian manajemen perlu dilakukan untuk mengetahui apakah sistem pengendalian yang ada di perusahaan telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. **Audit Lanjutan**
Pada tahap audit lanjutan, auditor melakukan pengelompokan terhadap temuan-temuan audit untuk dianalisis sehingga ditemukan permasalahan-permasalahan yang terjadi. Dari berbagai permasalahan dan kekurangan yang ditemukan auditor dapat menyusun rekomendasi untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.
4. **Pelaporan**
Laporan audit harus memuat informasi latar belakang perusahaan, kesimpulan audit, dan disertai dengan temuan-temuan audit. Dalam laporan ini auditor memaparkan temuan audit atas penyimpangan yang terjadi terhadap kriteria yang berlaku yang menimbulkan inefisiensi, inefektifitas, dan ketidakhematan dan kelemahan dalam sistem pengendalian manajemen yang terdapat di perusahaan.
5. **Tindak Lanjut**
Pada tahap ini auditor dan manajemen melaksanakan tindak lanjut sebagai implementasi dari rekomendasi yang diajukan oleh auditor. Auditor harus mendampingi manajemen

dalam melaksanakan tindak lanjut agar berjalan sesuai dengan rekomendasi yang diajukan dan dapat mencapai tujuan.

Tujuan Audit Manajemen

Menurut Agoes (2004) tujuan audit manajemen adalah sebagai berikut:

1. Untuk menilai kinerja (*performance*) dari manajemen dan berbagai fungsi dalam perusahaan.
2. Untuk menilai apakah berbagai sumber daya (manusia, mesin, dana, harta lainnya) yang dimiliki perusahaan telah digunakan secara efisien dan ekonomis.
3. Untuk menilai efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan (*objective*) yang telah ditetapkan oleh *top management*.
4. Untuk dapat memberikan rekomendasi kepada *top management* dalam memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam penerapan struktur pengendalian internal sistem pengendalian manajemen dan prosedur operasional perusahaan dalam rangka meningkatkan efisiensi, ekonomisasi dan efektifitas dari kegiatan operasional perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007), MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam pengelolaan bisnis. Tujuan utama dari fungsi sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kontribusi dan produktivitas individu dalam perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, perkembangan, dan kepuasan pegawai.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Audit SDM 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, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan SDM 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 (Gomez-Mejia, 2001).

Ruang Lingkup Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Audit Sumber Daya Manusia dilakukan untuk mendukung kegiatan operasi dari fungsi SDM, maka perlu ada pembatasan pada aspek-aspek yang akan diaudit. Audit dilakukan pada kegiatan kegiatan SDM mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja. Ruang lingkup audit manajemen sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan audit tertentu. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa praktik sumber daya manusia mendukung kesuksesan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meminimalkan resiko yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

Tujuan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2004) audit SDM bertujuan untuk:

1. Menilai efektifitas SDM
2. Mengenal aspek-aspek yang masih dapat diperbaiki
3. Mempelajari aspek-aspek tersebut secara mendalam
4. Menunjukkan kemungkinan perbaikan, serta membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut.

KERANGKA BERFIKIR

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.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif sebagai desain penelitiannya. Riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sebanyak-banyaknya. Riset ini tidak mengutamakan besarnya populasi. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya. Selain itu Sukmadinata (2011:73) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan.

Informan dan Objek Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala bagian keuangan, kepala manajemen sumber daya manusia dan audit internal RSUD Praya. Objek penelitian ini adalah fungsi sumber daya manusia yang ada pada bagian keuangan RSUD Praya yaitu meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Berikut ini beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Keabsahan Data

Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah teknik triangulasi, melalui teknik ini berarti peneliti harus melakukan pemeriksaan melalui berbagai hal. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda untuk membandingkan hasil wawancara dengan suatu dokumen yang berkaitan sehingga data dapat dipastikan keakuratannya.

Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini data diolah menggunakan teknik analisis data kualitatif. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2022:133) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data kualitatif meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Audit manajemen rumah sakit pada umumnya dilakukan oleh auditor internal atau dapat juga dilakukan oleh auditor eksternal yang ditunjuk untuk memeriksa kegiatan dari rumah sakit. Audit manajemen bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi operasi serta melaporkan hasilnya kepada direktur dan pihak yang berkepentingan terhadap tata kelola rumah sakit disertai dengan rekomendasi maupun saran perbaikan.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai yang paling optimal. Dengan adanya perencanaan, manajemen menjadi lebih terbantu dalam menjalankan tugas-tugasnya dan lebih dapat melakukan pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas pengelolaan SDM. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada RSUD Praya untuk masing-masing unit akan ditentukan dari kebutuhan ruang dan analisis beban kerja (ABK). Analisis beban kerja dihitung dari aktivitas yang dilakukan oleh rumah sakit. Menurut hasil wawancara dengan pihak rumah sakit, perencanaan sumber daya manusia pada RSUD Praya sampai saat ini belum berjalan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan kendala yang dihadapi oleh RSUD Praya dalam perencanaan sumber daya manusia adalah anggaran dan ketidaksinkronan antara realita di lapangan dengan data yang ada. Kendala tersebut yang membuat perencanaan sumber daya manusia belum berjalan dengan baik dan tidak efektif.

2. Rekrut, Seleksi, dan Penempatan

Rekrutmen merupakan aktivitas untuk mencari calon tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan SDM. Rekrutmen dilakukan apabila pihak rumah sakit membutuhkan tenaga sesuai formasi. Perekrutan pegawai di RSUD Praya dibedakan menjadi dua, yaitu terbuka dan semi terbuka. Informasi untuk perekrutan terbuka biasanya disebar melalui web resmi rumah sakit, media sosial, ataupun media cetak. Namun untuk perekrutan semi terbuka hanya menyebarkan informasi dari orang ke orang yang ada di lingkungan rumah sakit. Seluruh calon karyawan wajib memenuhi standar minimum perekrutan, persyaratan umum dan khusus. Setelah itu calon pegawai akan melalui serangkaian seleksi untuk menentukan siapa yang berhak lolos sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Tes yang akan dilalui calon pegawai tersebut adalah tes administrasi, tes tulis, tes wawancara, dan tes kesehatan. Setelah proses seleksi selesai, pihak rumah sakit akan menentukan calon yang berhasil lolos dan menawarkan posisi pekerjaan kepada mereka. Setiap calon pegawai yang berhasil lolos akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka. Pegawai baru tersebut nantinya akan menjalankan masa orientasi umum ataupun khusus sesuai dengan posisi yang didapatkan. Setiap pegawai akan diberikan deskripsi pekerjaan atau tanggung jawabnya oleh setiap kepala divisinya. Dan setiap rangkaian aktivitas tersebut nanti akan diawasi langsung oleh kepala ruangan.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan kinerja individu dan kelompok yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Rumah sakit seharusnya memberikan pelatihan rutin yang diikuti oleh setiap pegawai. Tujuan pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, memberikan pengarahan dalam bekerja, serta memberikan informasi tentang jenjang karir untuk para pegawai. Program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan RSUD Praya dan berfokus pada mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan fungsi keuangan dengan efektif dan efisien dalam konteks perawatan kesehatan. Namun, berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan dan pengembangan pegawai pada RSUD Praya belum efektif karena keterbatasan anggaran. Kurangnya anggaran mengakibatkan program ini belum maksimal. Dari pihak internal RSUD Praya hanya akan mengadakan pelatihan internal tertentu dimana pelatihan

tersebut merupakan pelatihan yang hanya dikhususkan untuk divisi tertentu. Pegawai biasanya hanya akan mengikuti pelatihan jika ada instansi lain yang mengadakan. Dimana pelatihan tersebut pun hanya boleh diikuti oleh beberapa pegawai saja. Hal tersebut membuat pengembangan pegawai pada RSUD Praya belum merata keseluruh divisi.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi kedua belah pihak, yaitu pihak rumah sakit dan pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja ini rumah sakit bisa melihat sejauh mana seorang pegawai menguasai tugas yang telah diberikan padanya dan sebaliknya. Penilaian kinerja pegawai harus dilakukan secara objektif dan adil, dan harus mempertimbangkan berbagai aspek pekerjaan termasuk kompetensi, keterampilan, perilaku, dan pencapaian hasil. Hasil dari penilaian kinerja ini bisa dijadikan acuan untuk menilai tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut hasil penelitian, penilaian kinerja yang dilakukan oleh RSUD Praya sudah efektif. Penilaian kinerja untuk pegawai tetap (ASN) melalui penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) sedangkan penilaian untuk pegawai kontrak melalui kepala ruangan masing – masing. Ada juga penilaian yang dilakukan oleh pimpinan RSUD Praya yang dilaksanakan oleh audit internal atau Satuan Pemeriksa Internal (SPI) yang ditujukan kepada seluruh pegawai di tiap divisi. Penilaian oleh SPI ini bersifat internal dan tertutup sehingga dari masing – masing pegawai tidak mengetahui evaluasi untuk dirinya sebagai individu dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk pemenuhan hak yang seharusnya didapatkan oleh pegawai atas hasil kerja yang sudah diberikan kepada rumah sakit. Pemberian kompensasi sangat penting karena memiliki beberapa dampak positif seperti dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, memastikan kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pemberian kompensasi di RSUD Praya untuk pegawai kontrak belum ada. Pegawai kontrak RSUD Praya hanya diberikan upah atau gaji dan jaminan kesehatan. Gaji atau upah merupakan komponen utama yang mencakup pembayaran yang diberikan kepada pegawai secara berkala, misalnya per bulan atau per jam. Sistem penggajian setiap pegawai dihitung sesuai dengan golongan dan UMR Kabupaten Lombok Tengah. Dan seluruh pegawai di RSUD Praya telah didaftarkan di BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Jaminan Kesehatan ini tidak hanya bertujuan untuk mematuhi peraturan, tetapi juga untuk menjaga kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah Tindakan yang penuh dengan konsekuensi dan harus dilakukan dengan penuh perhatian dan kepedulian terhadap pegawai yang terkena dampaknya. Karena hal ini juga dapat mempengaruhi reputasi perusahaan. Proses pemutusan hubungan kerja pada RSUD Praya sudah berjalan efektif. Pemutusan hubungan kerja di RSUD Praya akan melalui beberapa proses terlebih dahulu. Tindakan awal yang akan dilakukan oleh pihak rumah sakit jika ada masalah dengan pegawainya adalah memberikan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk mengklarifikasi kebenaran masalah yang terjadi. Jika masalah tersebut tidak dapat menemui solusi barulah terjadi pemutusan hubungan kerja. Sejauh ini proses pemutusan hubungan kerja yang ada di RSUD Praya telah dijalankan sesuai ketentuan yang berlaku sehingga bisa dikatakan pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan karyawan sudah berjalan dengan baik dan sesuai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa peran audit manajemen dalam menilai fungsi sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik dan sangat signifikan walaupun ada beberapa aktivitas yang belum berjalan dengan efektif dan efisien.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan SDM pada RSUD Praya belum berjalan efektif. Kurang cermatnya pihak rumah sakit dalam mengidentifikasi kebutuhan rumah sakit dan pengelolaan SDM yang kurang tepat, serta kurangnya anggaran mengakibatkan perencanaan SDM tidak efektif.
2. Rekrut, Seleksi, dan Penempatan
Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan telah berjalan efektif dan sesuai prosedur. Perekrutan dilakukan jika rumah sakit benar – benar membutuhkan pegawai tambahan. Lalu serangkaian seleksi dilakukan sesuai prosedur dan aturan yang berlaku sehingga didapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Penempatan dilakukan setelah masa orientasi berakhir. Penempatan sesuai dengan skil dan kemampuan yang dimiliki pegawai yang nantinya akan memudahkannya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
3. Pelatihan dan Pengembangan
Pelatihan dan pengembangan belum terlaksana dengan maksimal dikarenakan kurangnya anggaran. Pihak rumah sakit hanya bisa mengadakan pelatihan internal. Pegawai juga dapat pelatihan jika ada instansi lain yang mengadakan. Namun, hanya pegawai tertentu saja yang dapat mengikutinya yang membuat pengembangan pegawai tidak merata.
4. Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja sudah efektif walaupun masih sangat sederhana dan dilakukan oleh setiap kepala divisi. Penilaian kinerja oleh pimpinan dilakukan melalui audit internal atau SPI dimana penilaian tersebut bersifat rahasia.
5. Pemberian Kompensasi
RSUD Praya belum memiliki kebijakan pemberian kompensasi pada pegawai. Namun setiap pegawai telah diberikan jaminan kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
6. Pemutusan Hubungan Kerja
Prosedur pemutusan hubungan kerja pada RSUD Praya telah jelas. Mulai dari pemberian BAP untuk mengklarifikasi kebenaran masalah, pemberian solusi, hingga pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai aturan dan besaran masalah yang diperbuat.

REFERENSI

- Agoes, S. (2004). *Auditing(Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik* (3rd ed.). Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- ALIEN, F. U. (2014). *AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA RSUD PERMATA BLORA*.
- Arens, A. A. dan L. J. K. (2003). *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu* (Buku Satu).
- Astuti, S. (2018). PERAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT (Studi

- Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). In *Jurnal Fokus Bisnis* (Vol. 17, Issue 01).
- Ayu, G., Mitha, P., & Dewi, S. (2016). *AUDIT MANAJEMEN UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN PT. THE PULAU ASIA GROUP* Oleh.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Erlangga.
- Bayangkara, I. (2008). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Bayangkara, I. (2011). *Audit Manajemen, Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Gomez-Mejia, L. R. D. B. B. dan R. L. C. (2001). *Managing Human Resources*. New Jersey.
- Hardjanto, I. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Dua). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohmaningrum, A. (2013). *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT X)*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cv. Alfa Beta.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.