

ANALISIS AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL

Indah Wulandari¹ Padriyansyah²

Fakultas Ekonomi, Universitas Tridianti, Palembang, Indonesia^{1,2}

Corresponding email: indahwulan05@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 21 Januari 2023

Received : 22 Januari 2023

Revised : 22 Januari 2023

Accepted : 24 Januari 2023

Keywords

Audit

Sumber daya manusia

ABSTRACT

The National Amil Zakat Agency for South Sumatra Province is a zakat management agency whose job is to collect and distribute zakat, infaq and alms funds. This study used a qualitative research method, namely analyzing human resource audits at the Amil Zakat Board of South Sumatra Province to assess the effectiveness of the programs being carried out. The collection of data used is interview, observation and documentation.

Based on the research results, it was found that planning, selection, compensation for employee services and employee satisfaction at the Amil Zakat Agency of South Sumatra Province were not effective. However, recruitment, training and development activities as well as termination of employment (PHK) have been carried out effectively.

Advice that can be given is to make standard procedures in planning, recruitment process, compensation and remuneration as well as employee satisfaction so that turnover decreases or even doesn't exist

ABSTRAK

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan merupakan badan pengelolaan zakat yang bertugas menghimpun dan mendistribusikan dana zakat, infaq dan sedekah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu menganalisa audit sumber daya manusia pada Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan untuk menilai efektivitas program-program yang dilakukan. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa pada aktivitas perencanaan, seleksi, kompensasi atas jasa karyawan dan kepuasan karyawan pada Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan belum efektif. Namun, pada aktivitas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah dilaksanakan secara efektif. Saran yang bisa diberikan adalah membuat standar prosedur pada perencanaan, proses rekrutmen, kompensasi dan balas jasa serta kepuasan karyawan sehingga mengakibatkan *turnover* menurun bahkan tidak ada.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis pada suatu organisasi, badan maupun perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa

adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski memiliki faktor pendukung yang lainnya. Untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia di perusahaan telah berjalan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh perusahaan dalam pencapaian keberhasilan target perusahaan, terdapat manajer sumber daya manusia yang mempunyai peran penting. Manajer Sumber Daya Manusia ini berperan dalam merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan fungsi administrasi suatu organisasi. Agar perusahaan bisa berjalan dengan baik dan bahkan mengalami perkembangan yang cukup signifikan, serta mencapai target perusahaan, manajer harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian terhadap program-program sumber daya manusia. Penilaian tersebut dapat dilakukan melakukan audit atas fungsi sumber daya manusia.

Audit Sumber Daya Manusia dilaksanakan sebagai suatu fungsi penilaian yang dibentuk di dalam suatu organisasi, badan dan perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan utamanya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kegiatan evaluasi atas keefektifan berbagai fungsi sumber daya manusia dapat meliputi dari kegiatan rekrutmen dan seleksi, pelatihan, dan penilaian kinerja.

Seperti halnya yang terjadi di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang telah melakukan audit sumber daya manusia melalui kegiatan evaluasi atas keefektifan fungsi sumber daya manusia. Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan telah melakukan rekrutmen, seleksi pegawai, pelatihan dan penilai kinerja atas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan telah berupaya dalam mengembangkan SDM yang ada demi tercapainya tujuan dan kemajuan instansi.

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan adalah badan resmi yang dibentuk oleh pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi pengelolaan yaitu menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infaq dan sedakah. Instansi ini bergerak dibidang pelayanan yang mana diperlukan sumber daya manusia yang profesional sehingga mampu menarik calon muzakki untuk membayarkan zakat, infaq dan sedekahnya di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Untuk mencapai target atas penghimpunan dana ZIS pengurus atau pihak manajemen diharapkan bersikap lebih efektif dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional dan handal. Reward atas pencapaian target seperti penghargaan, bonus, kenaikan gaji, jenjang karir, hadiah maupun apresiasi sangatlah penting untuk meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih profesional dan loyal terhadap perusahaan.

Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan sering terjadi *turnover* pada karyawan, pada saat melakukan observasi awal sedang terjadi *turnover* karyawan sebanyak 3 orang. Maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih lanjut atas penerapan audit sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan apakah sudah berjalan sebagai mana mestinya.

Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini dilakukan untuk melakukan penelitian tentang audit sumber daya manusia pada Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan.

Kajian Teori

Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Bayangkara berikut pengertian dari audit sumber daya manusia adalah Penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Tujuan Audit Sumber Daya Manusia

Ada beberapa hal yang ingin dicapai melalui audit sumber daya manusia yang merupakan tujuan dari dilakukannya audit tersebut, antara lain ;

1. Menilai efektifitas dari fungsi SDM;
2. Menilai apakah program/aktivitas SDM telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien;
3. Memastikan ketaatan berbagai program/kegiatan SDM terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan;
4. Mengidentifikasi berbagai hal yang masih dapat ditingkatkan terhadap aktivitas SDM dalam menunjang kontribusinya terhadap perusahaan;
5. Merumuskan berbagai langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan ekonomisasi, efisiensi dan efektivitas berbagai program/aktivitas.

Manfaat Audit Sumber Daya Manusia

Di dalam buku Bayangkara (2015;108), menurut William B Wertther, Jr dan Keth Davis menyebutkan beberapa manfaat dari audit SDM antara lain;

1. Mengidentifikasi kontribusi dari Departemen SDM terhadap organisasi;
2. Meningkatkan citra profesional Departemen SDM;
3. Mendorong tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih tinggi karyawan Departemen SDM;
4. Memperjelas tugas-tugas dan tanggung jawab Departemen SDM;
5. Mendorong terjadinya keragaman kebijakan dan praktik-praktik SDM;
6. Menentukan masalah-masalah kritis dalam bidang SDM;
7. Memastikan ketaatan terhadap hukum dan peraturan dalam praktik SDM;

8. Menurunkan biaya SDM melalui prosedur SDM yang lebih efektif;
9. Meningkatkan keinginan untuk berubah dalam Departemen SDM;
10. Memberikan evaluasi yang cermat terhadap sistem informasi SDM.

Ruang Lingkup Audit SDM

Ruang lingkup audit sumber daya manusia, menurut IBK Bayangkara (2015:114) adalah ruang lingkup audit SDM dibagi ke dalam tiga kelompok, sesuai dengan administrasi aset tetap pada umumnya yaitu perolehan, pembangunan dan penghentian penggunaan sebagai berikut:

1. Rekrutmen atau perolehan SDM, mulai dari awal proses perencanaan kebutuhan SDM hingga proses seleksi dan penempatan.
2. Pengelompokan SDM, meliputi semua aktivitas pengelolaan SDM setelah ada di perusahaan, mulai dari pelatihan dan pengembangan sampai dengan penilaian kinerja karyawan.
3. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mengundurkan diri maupun pemecatan akibat pelanggaran aturan perusahaan.

METODE

Penelitian ini, dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Selanjutnya melakukan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan terakhir kesimpulan (conclusion drawing/verification). Sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Audit Sumber Daya Manusia pada Rekrutmen SDM

Perencanaan Sumber Daya Manusia

- Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan belum melakukan perencanaan akan sumber daya manusia, kebutuhan pegawai hanya dilakukan saat ada kekosongan pada suatu bagian atau bidang.
- Setiap tahun dilakukan rotasi pegawai dari satu bidang ke bidang lain untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi pegawai.

Pelaksanaan Rekrutmen SDM

- Pelaksanaan rekrutmen pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan hanya dilakukan pada saat ada kekosongan pada suatu bidang dikarenakan ada pegawai yang berhenti/diberhentikan.
- Pelaksanaan rekrutmen dilakukan dengan membagikan lowongan kerja di media sosial.

Pelaksanaan Seleksi SDM

- Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan proses administrasi dan interview dilakukan dengan baik dan transparan.
- Pelaksanaan seleksi dilakukan oleh pihak internal Badan Amil Zakat Perusahaan Sumatera Selatan.

Hasil Audit Sumber Daya Manusia pada Pengelolaan SDM

Pelaksanaan Pelatihan dan pengembangan SDM

- Setiap tahunnya Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan melakukan pelatihan dan pengembangan ke seluruh pegawai. Seperti pelatihan keahlian SDM, kreatifitas SDM dan Pelatihan Teknologi.

Kesejahteraan Karyawan

- Pada Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan pembagian honorarium mengikuti kebijakan instansi belum mengikuti UMK Palembang.
- BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan hanya diberikan kepada pegawai tetap Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan
- Hak cuti diberikan kepada semua pegawai.
- Pemberian beasiswa kepada pegawai masih mengemban perkuliahan.

Hasil Audit Sumber Daya Manusia pada Pemutusan Hubungan Kerja

- Pemutusan Hubungan Kerja di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan terjadi jika ada pelanggaran disiplin oleh pegawai, pengunduran diri dari pegawai atau pegawai meninggal dunia.

Pembahasan

Analisis Audit SDM pada Rekrutmen SDM

Perencanaan SDM merupakan suatu tugas manajemen untuk mengetahui kebutuhan akan sdm dan ketersediaan secara kualitas dan kuantitas. Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan memang belum memiliki perencanaan tentang Sumber Daya Manusia dikarenakan kebutuhan pegawai yang sudah terpenuhi. Namun jikalau ada pegawai yang mengundurkan diri maka perencanaan akan pengisian kebutuhan akan sumber daya manusia.

Rekrutmen adalah proses menarik, skrining dan memilih orang yang memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu perusahaan, badan atau instansi. Dalam melakukan proses rekrutmen karyawan, perusahaan mempunyai kriteria sendiri yang harus dipenuhi. Proses rekrutmen karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, seperti karakter calon karyawan, latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki serta kecerdasan intelektual. Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan telah melakukan proses rekrutmen secara efektif. Perekrutan dilakukan dengan melihat kesesuaian antara kualifikasi calon pelamar yang masuk dengan persyaratan dan posisi yang telah ditetapkan

oleh Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Setelah memasuki tahap rekrutmen, tahap selanjutnya adalah seleksi.

Seleksi merupakan proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan pada suatu perusahaan. Pelaksanaan seleksi yang berjalan dengan baik dapat menjamin bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan produktifitas yang tinggi. Kriteria seleksi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan berhasil. Bagi pelamar yang berkualifikasi dan dinyatakan lulus akan ditempatkan sesuai dengan bagian atau bidang yang dilamar lalu akan diberi pelatihan.

Analisis Audit SDM pada Rekrutmen SDM

Pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini diharapkan produktivitas karyawan akan lebih meningkat. Di Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan telah melakukan pelatihan dan pengembangan sebagaimana mestinya kepada pegawai persemester setiap tahunnya. Sehingga dapat dikatakan fungsi pelatihan dan pengembangan sudah dapat dikatakan efektif. Pemberian hak atas karyawan seperti gaji, tunjangan, bonus dan hak cuti juga berpengaruh terhadap produktifitas akan kinerja karyawan sebagai salah satu motivasi pegawai dalam bekerja.

Analisis Audit SDM pada Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja terjadi karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Proses pemutusan hubungan kerja berjalan sesuai dengan prosedur. Maka dapat dikatakan bahwa Audit SDM Audit SDM Pemutusan Hubungan Kerja pada Badan Amil Zakat Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan bahwa Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan dalam melakukan audit sumber daya manusia yaitu Perencanaan dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan belum berjalan secara efektif dikarenakan masih ditemukan beberapa kekurangan seperti belum adanya prosedur yang menjelaskan tentang perencanaan sumber daya manusia. Namun Pada pelaksanaan Seleksi SDM pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan telah berjalan secara efektif. Hal ini ditunjukkan bahwa proses seleksi pelamar dilakukan sesuai standart dan transparan sehingga mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria pada kekosongan bidang. Proses seleksi terdiri dari seleksi administrasi, tes tertulis, baca Al-

Quran dan wawancara. Dalam pelatihan dan pengembangan SDM pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Selatan juga sudah berjalan dengan efektif dibuktikan dengan diadakannya setiap dua kali dalam setahun demi memperluas pengetahuan dan meningkatkan keterampilan di masing-masing bidang. Namun dalam kesejahteraan SDM masih belum efektif karena masih ada ketidaksesuaian honor kalau dibandingkan dengan upah minimum kota Palembang, sehingga menyebabkan adanya pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri dari pegawai.

References

- Agoes, Sukrisno. 2018. *Auditing*, Edisi Dua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Andini, Monica. 2018. *Analisis Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradipta Adhi Citra Palembang*, Palembang.
- Anggraeni, Renny. 2016. *Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Arfan Syarnubi Groups*. Palembang.
- Anita. 2018. *Analisis Audit Operasional Sumber Daya Manusia Pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Palembang*. Palembang.
- Arens, Alvin. 2014. *Auditing dan Jasa Assurance*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Bayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hamali.A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- <https://www.republika.co.id/berita/r06139423/baznas-kuatkan-lembaga-sdm-dan-sarana-prasarana> dikutip pada Rabu, 08 Juni 2022 pukul 09:42.
- Mulyadi, 2016. *Auditing*, Edisi Buku Dua, Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Rivai, Veiithzal Zainal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2014. *Audit Berbasis ISA (International Standarts on Auditing)*. Salemba Empat. Jakarta