

Audit Manajemen Terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia (Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Sumber Daya Mineral) Kabupaten Sukabumi

Muhammad Zulvan Dwi Hatmoko¹, Nur Hidayah K Fadhilah², Triyadi Wabang³, Miniati Alur⁴

¹ Program Studi Akuntansi, Universitas Nusa Putra, mzulvan12@gmail.com

² Program Studi Akuntansi, Universitas Nusa Putra, nhkfadhilah@nusaputra.ac.id

³ Program Studi Akuntansi, Universitas Nusa Putra, Triyadi.wabang_ak20@nusaputra.ac.id

⁴ Program Studi Akuntansi, Universitas Nusa Putra, Miniati.alur_ak20@nusaputra.ac.id

Info Artikel

Article history:

Received Sep 2023

Revised Sep 2023

Accepted Sep 2023

Kata Kunci:

Auditor Manajemen, Efektivitas Sumber Daya Manusia, Rencana Strategi

Keywords:

Human Resource Effectiveness, Management Auditor, Strategy Plan

ABSTRAK

Tujuan dari audit ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas fungsi sumber daya manusia dalam Layanan Industri dan Komersial Sumber Daya Mineral serta kendala dan kelemahan yang dihadapi oleh fungsi tersebut. Audit ini juga memberikan sejumlah rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh Departemen. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Wawancara, observasi, dan dokumen digunakan untuk mengumpulkan data audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah fungsi dianggap efektif: perencanaan sumber daya manusia; perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga kerja; Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia; perencanaan dan evaluasi kinerja; kompensasi; perlindungan tenaga kerja; pembaharuan dan pemutusan hubungan kerja; serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

ABSTRACT

The purpose of this audit is to evaluate the effectiveness of the human resources function in the Industrial and Commercial Services of Mineral Resources as well as the constraints and weaknesses faced by the function. The audit also provides a number of recommendations that the Department may consider. This study used qualitative descriptive research. Interviews, observations, and documents are used to collect audit data. The results showed that a number of functions were considered effective: human resource planning; recruitment, selection and placement of labor; Training and development of human resources; performance planning and evaluation; Compensation; labor protection; renewal and termination of employment; and training and human resource development.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Muhammad Zulvan Dwi Hatmoko
Institution Program Studi Akuntansi, Universitas Nusa Putra
Email: mzulvan12@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi publik yang bersih, jujur, dan akuntabel hanya dapat mendukung otonomi wilayah (Lamangida, 2018). Keadaan ini juga tidak terpengaruh oleh faktor sumber daya manusia, yang terdiri dari pegawai pemerintah sebagai komponen yang selalu berubah dalam organisasi publik (Hadi et al., 2018). Dalam rangka menjaga organisasi publik dari setiap permasalahan tersebut diperlukan reorientasi terhadap model maupun nilai organisasi itu sendiri.

Menurut S.P. Hasibuan (2014) Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengatur hubungan dan peran karyawan. Kompetensi, profesionalisme, dan komitmen sumber daya manusia terhadap suatu bidang pekerjaan dapat menentukan keberhasilan dan kinerja sumber daya manusia dalam bidang tersebut (Prihantoro, 2015). Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Ruhana, 2012).

Keberhasilan perusahaan bergantung pada pemerintahan dan sumber daya manusia. Karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasi, maka keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, pelayanan, dan fungsinya dengan baik (Samsuni, 2017). Internal audit didirikan dalam suatu organisasi sebagai bagian atau unit independen yang bekerja secara mandiri untuk membantu manajemen pemerintah mencapai tujuannya (Flippo, 2017).

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral ini adalah salah satu lembaga pemerintah yang menangani perdagangan dan industri sumber daya mineral (Hendratno, 2004). Institusi ini berusaha untuk meningkatkan industri dan sektor perdagangan yang bergantung pada ekonomi kerakyatan (Nurlinda & Sinuraya, 2020). Untuk bertahan dalam era globalisasi saat ini, produksi sangat penting.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi dan Peraturan Daerah Nomor 659 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Pemerintahan Daerah Bupati Utama Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi Sumber Daya Mineral dan Energi Kementerian Perindustrian. bertugas membantu Direktur dalam menjalankan fungsinya dan melaksanakan pekerjaan pemerintahan di bidang sumber daya mineral dan energi (Ariyani, 2022).

Keberhasilan implementasi rencana strategis tersebut tergantung pada persiapan kelembagaan, manajemen, sumber daya manusia dan keuangan serta komitmen berkelanjutan dari pimpinan dan staf Departemen Sumber Daya Mineral dan Industri Energi Bupati Sukabumi. Tujuan tetap adalah meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja Karyawan (Indrayati et al., 2021).

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen digunakan (Supanto, 2019). Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan bantuan manajemen yang baik. Orang-orang selalu aktif dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka adalah sumber dayanya. Tenaga kerja manusia yang disusun menurut fungsi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat dan efisien adalah fokus manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Flippo, 2017).

Audit manajemen sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan peninjauan menyeluruh program sumber daya manusia (Bayangkara, 2013). Audit manajemen ini sebenarnya akan membantu perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya karena mengevaluasi berbagai aktivitas HR yang berlangsung di perusahaan untuk memastikan apakah aktivitas HR tersebut dijalankan dengan baik, ekonomis, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan atau tidak. Audit ini juga memberikan rekomendasi untuk memperbaiki berbagai permasalahan yang terus muncul dalam praktik SDM yang diaudit sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

Peneliti ingin melakukan penelitian tentang tingkat produktivitas manajemen sumber daya mineral untuk menentukan strategi rencana di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi. Bagaimana organisasi ini bekerja adalah tujuan dari penelitian ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan deskripsi atau gambaran fakta yang sistematis, faktual, dan akurat (Sugiyono, 2017). Pada titik ini, peneliti mendeskripsikan apa yang mereka lihat, dengar, dan rasakan. Kemudian mereka memahami secara singkat informasi yang diperolehnya. Tujuan dari penelitian ini adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral, di mana sifat manusia (manusia alami) secara mekanis atau deterministik menanggapi situasi yang terjadi di dunia internal.

2.1 Audit

Pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan sejauh mana informasi tersebut memenuhi standar tertentu disebut *auditing*.

2.2 Auditor Manajemen

Audit manajemen adalah evaluasi terhadap sistem manajemen dan kinerja suatu perusahaan, divisi, entitas, dan anak perusahaan. "Audit kinerja" dan "audit operasional" adalah dua istilah yang digunakan untuk menggambarkan audit manajemen. Menurut publikasi *Institute of Internal Auditors*, audit kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi kinerja, efisiensi, dan profitabilitas operasi organisasi di bawah pengawasan manajemen dan pelaporan hasil kepada orang yang tepat. Herbert A. Simon (1965) Audit manajemen adalah prosedur rutin dan sistematis untuk mengevaluasi kinerja suatu departemen atau posisi terhadap standar perusahaan dan industri.

2.3 Rencana strategi

Rencana strategis adalah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini guna membuat prediksi di masa depan. Oleh karena itu, rencana strategis ini menjadi pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk memosisikan diri secara efektif dan efisien di masa depan. Namun, audit manajemen ini menjadi dasar untuk menilai dan mengevaluasi efektivitas, efektivitas, dan keekonomisan operasi bisnis, salah satunya adalah rancangan strategi. Akibatnya, efektivitas diukur sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi diukur sebagai tingkat proses yang menghubungkan *input* dan *output* dalam operasi bisnis.

2.4 Konsep efektivitas

Menurut Bayangkara (2013) "Efektivitas" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sementara itu menurut Siagian & Sondang (2006) "Efektivitas" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang telah ditentukan secara sadar untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jumlah tertentu untuk kegiatan yang dilakukan.

Oleh karena itu, efektivitas adalah pengukuran hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Efektivitas menunjukkan apakah tujuan tercapai atau tidak. Kegiatan menjadi lebih efektif semakin mendekati sasaran.

2.5 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan mental dan fisik seseorang. Keturunan dan lingkungannya membentuk perilaku dan sifatnya, sedangkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya mendorong prestasi kerjanya (Hasibuan, 2010).

a. Audit Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Tunggal (1992) Audit sumber daya manusia (SDM) adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan atas tindakan yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari audit ini adalah untuk memahami,

mendeteksi dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok perusahaan. Sementara itu menurut Bayangkara (2013) Audit sumber daya manusia adalah proses mengevaluasi dan menganalisis program sumber daya manusia suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 *Deskriptif Kualitatif*

Studi kasus adalah format deskriptif kualitatif yang paling umum digunakan dalam penelitian. Jenis studi kasus berfokus pada unit tertentu dari berbagai fenomena, bukannya air (menyebar di permukaan). Karena karakteristik tersebut, penelitian ini dapat sangat mendalam, sehingga model penelitian ini mempertimbangkan kedalaman data. Karena itu, penelitian ini mendalam dan "menembus" tujuan.

3.2 *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data kualitatif yang menggunakan metode observasi biasanya digunakan dalam tradisi kualitatif karena manfaat empirisnya, yang menjadikannya metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang paling independen sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Wawancara mendalam adalah suatu jenis wawancara dimana informasi-informasi yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan melalui tanya jawab langsung antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai atau informan, ya atau tidak. Memiliki pedoman wawancara. Wawancara jenis ini melibatkan interaksi sosial yang relatif lama antara orang yang melakukan wawancara dan orang yang melakukan wawancara.

b. Observasi

Untuk mengumpulkan data penelitian, situasi dan kondisi langsung di lapangan diamati (pengindraan).

c. Dokumentasi

Salah satu metode pengumpulan data dalam metodologi penelitian sosial adalah metode dokumenter, yang pada dasarnya digunakan untuk mengkaji data masa lalu.

3.3 *Jenis dan Sumber Data*

Data Primer dan Sekunder digunakan dalam penelitian ini karena mereka adalah data kualitatif, yang berfungsi sebagai landasan teoritis untuk penelitian ini.

a. Data Primer

Data Primer dan Sekunder digunakan dalam penelitian ini karena merupakan landasan teoritis untuk penelitian ini. Data kualitatif digunakan sebagai landasan penelitian. Visi, misi, dan rencana strategi penelitian juga diperlukan.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari subjek penelitian melalui perantara yang berhubungan dengan subjek penelitian disebut data sekunder. Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 yang mengatur tentang penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Bupati Sukabumi periode 2016-2021, maka Rencana Strategis (Renstra) sektor Sumber Daya Mineral dan Jasa Energi Bupati Sukabumi pelayanan akan dikembangkan sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

3.4 *Metode Analisis*

Analisis data kualitatif adalah proses sistematis dalam meneliti dan menyintesis data dari catatan lapangan dan wawancara. Tujuan dari analisis data ini adalah agar

data tersebut dapat dipahami dan dapat digunakan untuk berbagi informasi dengan orang lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Diskoprindak bergerak dalam perdagangan dan industri sumber daya mineral. Perusahaan ini menyelenggarakan fungsi penunjang di bidang perindustrian, energi, dan sumber daya mineral, serta mendukung bupati dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan yang berada di wilayah hukum daerahnya. Penelitian tentang tingkat produktivitas manajemen sumber daya mineral dalam menentukan rencana strategi untuk dinas perdagangan dan perindustrian sumber daya mineral; penelitian ini mencakup:

1. Untuk mencari tahu tentang pengklasifikasian pekerja dinas perdagangan dan perindustrian sumber daya mineral kab. Sukabumi
2. Untuk mencari tahu tentang bagaimana waktu jam kerja dinas perdagangan dan perindustrian sumber daya mineral kab. Sukabumi
3. Untuk mempelajari hak pekerja selama perjalanan dinas di dinas perdagangan dan perindustrian sumber daya mineral kota Sukabumi.
4. Untuk mencari tahu tentang Jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja pada saat berdinis keluar wilayah
5. Untuk mencari tahu tentang sistem manajemen kerja dan bagaimana bentuk penyelenggaraan dari kinerja yang di bagikan

4.1 Pengendalian Manajemen

Data yang dikumpulkan dan diperiksa dengan cermat akan diperiksa lebih detail. Intinya, analisis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan antara peristiwa yang direncanakan dan diselenggarakan dengan peristiwa yang sebenarnya terjadi. Hasilnya kemudian dicatat dalam daftar kesimpulan dan harus dikonfirmasi oleh pihak-pihak terkait.

4.2 Penyelenggaraan Fungsi SDM

Departemen Perindustrian dan Perdagangan Sumber Daya Mineral meliputi departemen sumber daya manusia dan layanan umum, yang masing-masing dipimpin oleh seorang pengawas. Departemen ini menangani pendataan total gaji pegawai, administrasi rumah tangga dan umum, penggunaan SAP, dan pengelolaan dan evaluasi kinerja SDM. Selanjutnya, fungsi SDM Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi disebutkan sebagai berikut:

1. Klasifikasikan Pekerja

Kaki tangan Perdagangan dan Industri Sumber Daya Mineral terbagi menjadi tiga kategori: karyawan tetap, karyawan kontrak magang, dan karyawan *outsourcing*.

2. Jam Kerja

Hari kerja normal adalah 5 (lima) hari per minggu mulai pukul 08:00 WIB sampai dengan pukul 16:45 WIB, sedangkan hari kerja bergantian adalah 6 (enam) hari per minggu mulai pukul 07:15 WIB. Hari kerja bergilir dibagi menjadi 3 shift, 8 jam/hari atau 40 jam/minggu.

3. Hak - Hak Pekerja

Menurut Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sukabumi Nomor DPA/A.1/3.31.3.29.3.30.01.0000/001/2022 dan Surat Perintah Tugas Nomor KP. 11.00/2158/Sekre/2022, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral memberikan imbalan kerja atau upah. Perjanjian tersebut juga mencakup hak-hak pekerja. Dari hak pekerja ini, kompensasi tergantung pada lamanya perjalanan dinas dan jarak yang dilalui.

4. Jaminan Sosial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi menjalankan program tersebut sesuai dengan isi Perjanjian Kerja. Kesepakatan tersebut mencakup jaminan sosial, jaminan kesehatan, asuransi kompensasi pekerja, asuransi kematian dan asuransi pensiun (di lansir dari perkataan karyawan yang bernama Anwari S.E).

5. Sistem Manajemen Kerja

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumberdaya Mineral Kabupaten Sukabumi telah mengembangkan sistem pengendalian manajemen untuk memantau operasional dan aktivitas perusahaan agar sesuai dengan prinsip desain strategis. Selain itu, sistem pengendalian memastikan bahwa operasi dan kegiatan perusahaan dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah beberapa contoh sistem pengendalian:

- a. Rencana Kerja dibuat pada awal tahun untuk merencanakan rencana untuk tahun berikutnya.
- b. Empat kali setahun, evaluasi kinerja dilakukan.
- c. Penilaian kinerja berfokus pada disiplin kerja, pencapaian tujuan kerja, serta sikap dan perilaku karyawan.
- d. Pelaksanaan di tahun berikutnya ditingkatkan melalui evaluasi seluruh kegiatan.

6. Penyelenggaraan

Konsep Angkat, Tajam, Asih, Asuh dan Akhir digunakan untuk mengelola fungsi kepegawaian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumber Daya Mineral Bupati Sukabumi. Konsep-konsep ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Angkat

1. Rekrutmen

Sesuai dengan kebutuhan unit dan organisasi, seleksi dan rekrutmen pegawai dilakukan secara *online*. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumber Daya Mineral Kota Sukabumi lebih mengutamakan kualitas dibandingkan kuantitas calon pegawai.

2. Pegawai Kontrak Magang (PKM)

Pekerja terpilih akan diangkat menjadi pegawai berdasarkan kontrak pelatihan (PKM). Kinerja PKM dinilai setiap tiga bulan, dan jika kinerjanya buruk, hubungan kerja mereka akan diputus (Perkataan salah Satu Karyawan Bernama Bapak Husen S.M).

3. Pengangkatan pegawai tetap

Setelah melalui berbagai macam tahapan pelatihan, apabila kinerja yang di hasilkan selama masa pelatihan maka akan di angkat sebagai pegawai tetap lalu kemudian di posisikan pada bidang atau keahliannya.

b. Asah

Saat ini perusahaan memanfaatkan seminar untuk memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Tujuan dari kursus pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Asih

Pada tahap ini, perusahaan harus memberikan hak-hak kepada karyawannya seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya. Kementerian Perdagangan dan Perindustrian berupaya memberikan hak kepada karyawannya tepat waktu, sesuai dengan rezim perjalanan dan tunjangan dinas.

d. Asuh

Asuh ini menunjukkan bahwa perusahaan mendorong dan melindungi karyawannya dengan memberikan kesehatan, kompensasi, dan keselamatan kerja.

e. Akhir

Ketika seorang karyawan mengundurkan diri, kinerjanya buruk, atau meninggal, kontrak kerja diputus, yang disebut juga dengan PHK.

4.3 Hasil Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral telah melaksanakan fungsi perencanaan SDM secara efektif. Program perencanaan SDM perusahaan didasarkan pada kebijakan pemangku jabatan yang jelas dan rinci. Hal ini dilihat dari absensi karyawan, karena absensi merupakan komponen penting dari kedisiplinan kerja karyawan dan merupakan bagian dari penilaian kinerja karyawan.
2. Perusahaan telah melakukan rekrutmen secara efektif sesuai dengan kebijakan direksi. Namun, sangat disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi tentang bagaimana proses rekrutmen dilakukan dan meningkatkan penyebaran informasi kepada masyarakat, terutama tentang pendaftaran. Ini akan meningkatkan peluang untuk mendapatkan banyak tenaga kerja berkualitas.
3. Perusahaan telah menerapkan proses seleksi pegawai yang efektif untuk mencapai tujuan mereka untuk mempekerjakan karyawan yang benar-benar memenuhi kualifikasi. Melakukan beberapa tahapan proses seleksi akan mengurangi kemungkinan perusahaan membuat keputusan yang salah saat mempekerjakan karyawan.
4. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan. Program ini akan beroperasi berdasarkan informasi yang dimiliki departemen sumber daya manusia tentang tingkat perusahaan dan kebutuhan karyawan.
5. Program perencanaan karier dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan prosedur kantor pusat. Perencanaan karier tercatat sangat membantu. Dijelaskan juga bahwa seluruh pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mencapai jabatan tinggi sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai.
6. Proses penilaian kinerja berjalan dengan baik. Jika dilakukan secara rutin akan berdampak positif terhadap kinerja bisnis karena akan membuat karyawan semakin termotivasi dan membuat perusahaan semakin kompetitif.
7. Kebijakan dan prosedur yang ada telah dipatuhi untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Karena telah tercantum dalam buku saku Perjanjian Kerja Bersama, proses ini dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu. Ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan loyalitas mereka. Hubungan antara perusahaan dan karyawan akan berkembang jika kompensasi diberikan secara konsisten dan tepat waktu.
8. Kebijakan perusahaan yang berlaku dan program perlindungan dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian membuat karyawan merasa aman saat bekerja.
9. Sesuai dengan kebijakan yang ada, Dinas Perdagangan dan Perindustrian telah menerapkan prosedur pemeliharaan hubungan pegawai. Selain itu, aturan yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dinas Perdagangan dan Perindustrian telah membangun hubungan yang baik dengan karyawannya, yang mengurangi kemungkinan mereka tidak puas dengan perusahaan.
10. Proses pembatalan telah diselesaikan dengan benar. Dengan mendokumentasikan kebijakan dan prosedur, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaannya karena mereka akan mengetahui apa yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan

kerja. Selain itu, memiliki aturan yang jelas dan konsisten mengenai sanksi yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja juga dapat membantu karyawan tetap fokus.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Diatur oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral Kabupaten Sukabumi, sistem pengendalian manajemen berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan bahwa aktivitas dan kegiatan perusahaan tetap sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan (Pedoman Rancangan Strategi). Sistem pengendalian juga memastikan bahwa aktivitas dan kegiatan perusahaan berjalan secara ekonomis, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil audit menunjukkan bahwa fungsi perencanaan sumber daya manusia di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Sumber Daya Mineral telah dilaksanakan secara efektif. Program perencanaan sumber daya manusia dibuat sesuai dengan kebijakan direksi yang jelas dan rinci, dan bahkan telah sesuai dengan rencana strategi. Untuk memudahkan pelaksanaannya.

Ini menunjukkan seberapa efektif karyawan di sektor perdagangan dan perindustrian sumber daya mineral dengan melihat absensi. Karena absensi merupakan komponen penting dari kedisiplinan kerja karyawan, akan lebih baik jika absensi dimasukkan ke dalam penilaian kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa permasalahan yang di alami yaitu salah satunya adalah Kurangnya keterbukaan dari para pegawai dinas perdagangan dan perindustrian sumber daya mineral dalam proses wawancara saran dari peneliti adalah apabila terjadinya suatu permasalahan yang ada saling keterbukaan agar dapat di jadikan oleh peneliti sehingga data yang di dapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, N. (2022). *Mekanisme Pengelolaan Air Limbah Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 8 Tahun 2018 Perspektif Mas } Lah } Ah Mursalah (Studi Kasus Pengelolaan Limbah Pabrik Tapioka di Desa Gumelar Kecamatan Gumelar) SKRIPSI.*
- Bayangkara, I. (2013). *Audit Manajemen Sumber Prosedur dan Implementasi.* Salemba Empat.
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. © 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391.* <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi).* PT Bumi Aksara.
- Hendratno, A. (2004). *Peluang Pemanfaatan Data Geologi dan Sumberdaya Mineral dalam Pembangunan Wilayah. Prosiding Seminar Geologi Nuklir Dan Sumberdaya Tambang Tahun 2004, Pusat Pengembangan Bahan Galian Dan Geologi Nuklir Batan, Yogyakarta, 22 September 2004, 184–200.*
- Herbert A. Simon. (1965). *Administrative decision making, dalam Public Administration Review.* Macmillan.
- Indrayati, I., Lestari, F., & Kadafi, I. O. (2021). *Kajian Pengembangan Kelembagaan & Pembiayaan Geopark di Indonesia. Jurnal Institut Teknologi Indonesia, 5–21.* <http://repository.iti.ac.id/handle/123456789/821>
- Lamangida, T. (2018). *Studi Implementasi Good Governance Pemerintahan Daerah Kabupaten Bone Bolango. Publik : (Jurnal Ilmu Administrasi), 6(2), 119.* <https://doi.org/10.31314/pjia.6.2.119-126.2017>
- Nurlinda, & Sinuraya, J. (2020). *Potensi UMKM dalam Menyangga Perekonomian Kerakyatan di Masa Pandemi Covid-19: Sebuah Kajian Literatur. Prosiding Seminar Akademik Tahunan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, Desember, 160–175.* www.lokadata.beritagar.id

- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global. *Jurnal Profit*, 6(1), 50–56. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/134>
- S.P. Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1).
- Siagian, & Sondang, P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Supanto, F. (2019). Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat. In *Manajemen and Organisation*.
- Tunggal, A. W. (1992). *Manajemen Audit Kontemporer*. Harvarindo.