

Evaluasi Desain Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia PT Mitrasukses Engineering Indonesia

Gita Leona Salsabella Gositasary¹, Muhammad Zainur Rozikin², Aisyah Vanadia Rubianto³

Politeknik Negeri Malang, Jl. Soekarno Hatta No. 9 Kota Malang 65141, Indonesia.

gitalleona04@gmail.com¹, zainurriki@gmail.com², aisyavr@polinema.ac.id³

*Corresponding author

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel

dimasukkan 05-03-2023
Direvisi 17-05-2023
Diterima 20-06-2023

Kata Kunci

Pengendalian;
Manajemen;
Sumber Daya Manusia.

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai evaluasi penerapan desain sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia pada PT. Mitrasukses Engineering Indonesia sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Wawancara dilakukan dengan manajer administrasi perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat beberapa kelemahan pada SPM yang diterapkan perusahaan, diantaranya tidak adanya desain proses SPM sumber daya manusia yang tertulis, tidak ada bagian sumber daya manusia dalam desain struktur, tidak ada penganggaran sumber daya manusia yang terinci, dan proses rekrutmen yang kurang selektif.

INFORMASI ARTIKEL

Keywords

Keyword 1; Control
Keyword 2; Management
Keyword 3. Human Resources



PELITA:
Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat
Vol. 1 No.1. (Jan-Jun) 2023

ABSTRACT

This article aims to explain the evaluation of the implementation human resource management control system design at PT. Mitrasukses Engineering Indonesia as a form of community service. The method used is a qualitative approach. Interviews were conducted with the company's administrative manager. The result of this study finds that there are several weaknesses in the SPM applied by the company, including the absence of a written human resource SPM process design, no human resources section in structural design, no detailed human resource budgeting, and inadequate recruitment selective process.

1. Pendahuluan

Efisiensi dan profitabilitas perusahaan dapat dimaksimalkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang hati-hati. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis karena pengaruh dari pekerjaan mereka terhadap operasi bisnis sehari-hari. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus terlibat dalam sejumlah tindakan, termasuk pemilihan dan perekrutan pekerja yang berkompeten tinggi, serta pelatihan dan retensi selanjutnya.

Kemampuan sistem pengendalian internal perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya merupakan faktor kunci dalam menentukan seberapa sukses perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Arfiyanto & Andini, 2016). Oleh karena

itu, organisasi dituntut memiliki komitmen untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan dari sumber daya manusianya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia memerlukan kegiatan berikut: perencanaan; pengorganisasian; mengatur penyediaan tenaga kerja; membimbing; mengembangkan; kompensasi; dan memelihara. (Rahma et al., 2022). Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu kerangka kerja yang dapat memantau perencanaan, organisasi, koordinasi, dan penilaian operasi operasional bisnis. Selain itu, data yang dikumpulkan oleh sistem pengendalian manajemen dapat membantu pengambilan keputusan yang efektif dan efisien (Abadi, 2022).

Tujuan dari sistem pengendalian manajemen sendiri adalah (Rahma et al., 2022); yang pertama, untuk meningkatkan pengetahuan dan tingkat keterampilan seseorang; Kedua untuk memastikan kepatuhan terhadap semua keijakan, prosedur, rencana dan regulasi yang berlaku; ketiga adalah untuk dapat melindungi aset milik perusahaan; dan yang keempat adalah untuk mampu menerapkan langkah-langkah yang efisien. Menerapkan sistem pengendalian manajemen membantu memastikan bahwa aturan dan prosedur perusahaan diikuti dan bahwa karyawan dimintai pertanggungjawaban ketika mereka menyimpang dari regulasi yang ditetapkan.

PT. Mitrasukses Engineering Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Mechanical Construction & Supplier* yaitu perusahaan yang memberikan jasa pelayanan kontruksi baik dalam bentuk mesin maupun bangunan. Perusahaan juga melakukan penjualan barang dagangan kepada pelanggan yang melakukan pemesanan. Jadi, selain bergerak dalam bidang jasa kontruksi, perusahaan juga bergerak dalam bidang perdagangan. PT. Mitrasukses Engineering Indonesia merupakan badan yang berbentuk perseroan terbatas yang sudah memiliki sistem pengendalian manajemen yang baik. Beragamnya bidang usaha dalam perusahaan ini, berpengaruh terhadap pengendalian manajemen perusahaan yang semakin kompleks. Perusahaan juga memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga kontrol atau pengendalian harus dilakukan dengan baik karena sumber daya manusia perusahaan (dalam hal ini karyawan) memiliki pengaruh langsung terhadap keberlangsungan usaha perusahaan.

Penelitian ini hanya akan membahas sistem pengendalian manajemen pada PT. Mitrasukses Engineering Indonesia. Menurut perusahaan, pengendalian yang baik terhadap karyawan merupakan salah satu unsur terpenting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan saat ini. Dengan menerapkan sistem pengendalian sumber daya manusia yang terkendali maka akan tercipta hubungan yang baik dengan karyawan.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Sugiyono, 2015). PT Mitra Sukses Engineering Indonesia adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian. Semua bahan dan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber aslinya (data primer). Data primer adalah catatan yang diperoleh melalui pengamatan langsung atau pengukuran terhadap suatu target entitas.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara. Wawancara adalah pertemuan 2 orang untuk melakukan tanya jawab dan bertukar informasi tentang informasi atau ide tentang apapun. Sehingga pewawancara menerima informasi yang diminta dari responden yang diwawancarai. Manajer administrasi PT. Mitra Sukses Engineering Indonesia diwawancarai secara langsung oleh peneliti.

Teknik pendesainan SPM yang dilakukan dalam penelitian ini adalah 1) analisis SPM yang diterapkan perusahaan; 2) mengidentifikasi kelemahan dari SPM yang diterapkan perusahaan; 3) mengidentifikasi solusi untuk memperbaiki kelemahan SPM perusahaan; 4) mengidentifikasi usulan SPM yang dapat diterapkan perusahaan, serta 5) menyusun desain SPM untuk perusahaan.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Perusahaan

Pada tanggal 10 Mei 2004, dengan nama CV Mitra Sukses Engineering Indonesia, PT. Mitra Sukses Engineering Indonesia resmi didirikan. Nama perusahaan diubah menjadi PT Mitra Sukses Engineering Indonesia pada awal April 2007 untuk lebih mencerminkan tujuan perusahaan dan memposisikannya untuk kesuksesan masa depan. Pencantuman frasa “Indonesia” merupakan upaya untuk mengiklankan rasa kebanggaan nasional yang kuat dan menunjukkan bahwa barang Indonesia berstandar internasional.

PT Mitra Sukses Engineering Indonesia memiliki sistem dan manajemen yang unggul, personel yang berkualitas, dan mesin yang diminyaki dengan baik berupa mesin dan peralatan berkualitas tinggi. Kinerja dan layanan kami sepenuhnya diarahkan pada "Kepuasan Pelanggan", yang memungkinkan PT Mitra Sukses Engineering Indonesia untuk menciptakan barang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau dan dengan perputaran yang cepat. Adapun visi dan misi PT MEI yaitu :

Visi

“Menjadi perusahaan nasional dengan kualitas global yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT untuk berkembang menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman menjadi perusahaan terkemuka di dunia.”

Misi

1. Menjadikan produk barang dan jasa dengan kualitas dan layanan yang terbaik.
2. Mengelola perusahaan secara professional, terkemuka dan berdedikasi tinggi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.
3. Memegang teguh standar dan spesifikasi yang telah ditentukan dengan etika yang tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
4. Melakukan pengembangan IPTEK secara konsisten dan berkesinambungan dalam pengembangan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
5. Bekerja sama sebagai satu tim untuk mencapai tujuan bersama.
6. Menerapkan 7 prinsip meraih sukses pada aktivitas sehari-hari.

7 Prinsip Meraih Sukses

1. Beribadah dengan baik dan benar.
2. Berakhlak mulia.
3. Belajar tiada henti.

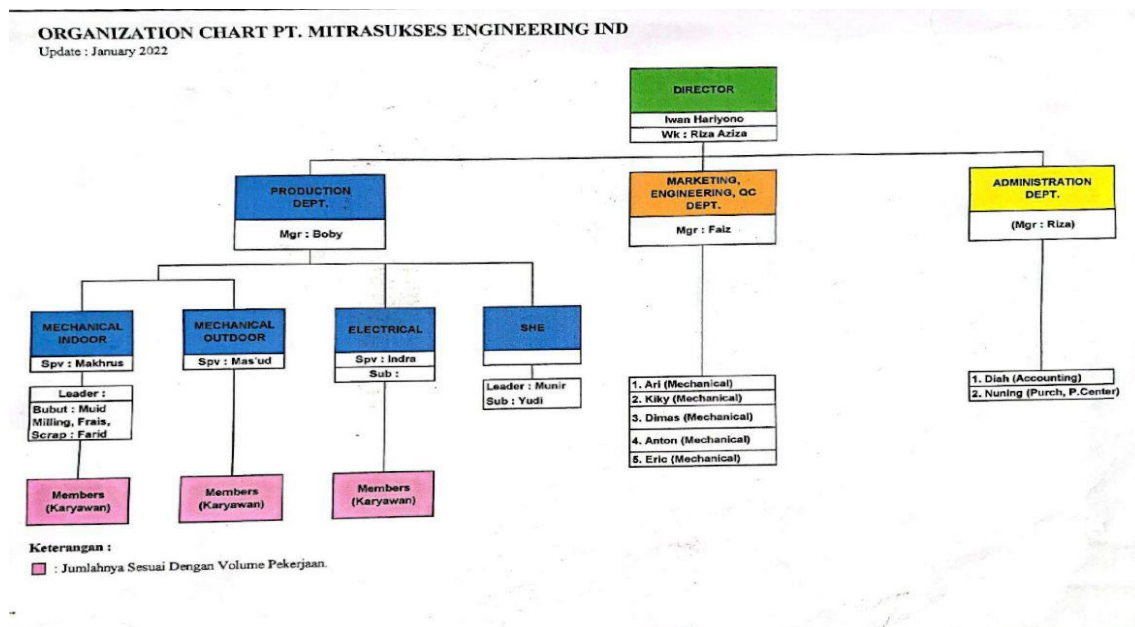
4. Bekerja keras dengan cerdas dan ikhlas.
5. Bersahaja dalam hidup.
6. Bantu sesama.
7. Bersihkan hati selalu.

B. Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rerangka konseptual pendesainan sistem pengendalian manajemen yang sesuai dengan lingkungan bisnis global, desain yang membentuk sistem pengendalian manajemen dalam suatu perusahaan terdiri dari desain struktur dan desain proses (Mulyadi, 2007 : 16). Sesuai dengan rerangka tersebut, berikut ini adalah sistem pengendalian manajemen yang dilakukan oleh PT Mitrasukses Engineering Indonesia.

DESAIN STRUKTUR

Struktur Organisasi



DESAIN PROSES

Sistem Perencanaan

a. Recruitment Karyawan

Dalam proses wawancara, manajer administrasi menyampaikan mengenai proses recruitment karyawan perusahaan:

“Kalau proses rekrut emang beda, kalau buat staf sebagai pegawai tetap itu ada lowongan kerjanya, ada posternya gitu. Tapi kalau untuk karyawan lepas atau pembantu itu gak ada lowongannya, jadi dari perusahaan cuma sekedar minta bantuin ke karyawan buat kasih tau tetangga atau kenalan yang butuh kerjaan, tapi ya seenggaknya harus dari jurusan mesin atau elektro”. (Ibu Riza – Manajer Administrasi PT. Mitrasukses Engineering Indonesia)

Proses recruitment karyawan yang dilakukan oleh perusahaan terbagi menjadi dua yaitu recruitment bagian staf dan recruitment bagian tenaga kerja pembantu. Proses

recruitment karyawan bagian staf akan membuka lowongan kerja secara publik dengan kualifikasi:

- Minimal SMK untuk Departemen Produksi dan *Marketing*
- Minimal D3 untuk Departemen Administrasi

Sedangkan proses *recruitment* untuk tenaga kerja pembantu yang tugasnya membantu pekerjaan secara umum di bengkel tidak membuka lowongan kerja secara publik. Akan tetapi meminta bantuan dari para karyawannya untuk membantu mencari orang yang cocok dengan kualifikasi minimal lulusan SMK jurusan Teknik Mesin atau Teknik Elektro. Proses *recruitment* karyawan pada posisi ini hanya melakukan tes wawancara. Proses *recruitment* karyawan ini dilakukan oleh Manajemer Administrasi karena dalam struktur perusahaan ini tidak terdapat departemen khusus yang menangani masalah sumber daya manusia.

b. Pembagian Kerja

PT Mitrasukses Engineering Indonesia telah melakukan perencanaan tenaga kerja untuk melakukan proyek, baik untuk menambah beberapa karyawan atau mengefisiensikan karyawan. Sebagai contoh, ketika PT Mitrasukses Engineering Indonesia telah menandatangani kontrak kerja dengan suatu perusahaan untuk mengerjakan proyek, perusahaan akan melakukan perencanaan bahan baku dan tenaga kerja. Terkait dengan tenaga kerja, perusahaan merencanakan pembagian penempatan dan jam kerja karyawan untuk mengerjakan proyek tersebut. Dalam satu periode, PT Mitrasukses Engineering Indonesia tidak hanya menerima satu proyek, akan tetapi banyak proyek, sehingga mereka harus melakukan perencanaan kerja terhadap karyawan bagian produksi dengan baik. Apabila terdapat kekurangan tenaga kerja untuk mengerjakan proyek yang baru, perusahaan akan melakukan perekrutan karyawan. Karyawan ini direkrut sebagai tenaga kerja lepas.

c. Pengendalian Karyawan

- Jam kerja
Senin – Kamis 07.30 – 16.30 WIB
Jumat 07.30 – 17.00 WIB

- Presensi

Karyawan yang bekerja di Pabrik/Kantor/Bengkel melakukan presensi dengan menggunakan *fingerprint*. Sedangkan karyawan yang bekerja di luar melakukan presensi menggunakan foto di tempat ia bekerja disertai *watermark* lokasi dan jam serta dikirimkan ke bagian Administrasi. Presensi dilakukan setiap kali karyawan masuk, istirahat, setelah istirahat, dan pulang, serta lembur jika ada. Apabila karyawan tidak masuk, karyawan harus izin di grup *WhatsApp* perusahaan maksimal di pagi hari sebelum masuk jam kerja. Karyawan diwajibkan berhenti bekerja ketika adzan dan harus melakukan sholat berjamaah di Musholla yang sudah disediakan.

- Penggajian

Freelance digaji setiap satu minggu yaitu pada hari Jumat dengan sistem *cash*. Sedangkan untuk karyawan tetap digaji setiap satu bulan yaitu pada akhir bulan dengan sistem transfer Bank BNI. Setiap karyawan di perusahaan ini wajib ikut BPJS Ketenagakerjaan.

- **Pakaian**
Pada hari Senin, setiap karyawan, baik karyawan tetap maupun *freelance* wajib menggunakan seragam yang sudah diberikan perusahaan pada saat awal masuk kerja. Hal ini dikarenakan setiap hari Senin dilaksanakan apel pagi. Sedangkan untuk hari Selasa – Jumat, menggunakan pakaian bebas, sopan, dan rapi. Untuk karyawan produksi pada saat melakukan pekerjaan diwajibkan memakai pakaian keselamatan kerja seperti APD, masker, kacamata, helm proyek, sepatu *safety*, dan pakaian katelpak.
- **Keselamatan Kerja**
Keselamatan kerja dalam perusahaan di-*handle* oleh SHE, mulai dari persiapan APD, pengawasan terkait keselamatan kerja, dan penilaian risiko. Bagian SHE harus memastikan bahwa setiap karyawan produksi telah menggunakan pakaian keselamatan kerja sesuai dengan standar.
- **Pelatihan Karyawan**
Perusahaan tidak memberikan pelatihan khusus kepada karyawan produksi. Sedangkan untuk Departemen Administrasi dan Keuangan hanya disediakan pelatihan pada saat *training* atau pada saat pembaruan sistem akuntansi.
- **Resign Karyawan**
Ketika karyawan bagian produksi akan *resign*, mereka harus menyelesaikan proyek yang sedang dikerjakan. Sedangkan karyawan bagian administrasi harus mengajukan *resign* H-3 bulan terlebih dahulu. Satu bulan terakhir digunakan untuk *training* karyawan baru.

Sistem Penganggaran

PT Mitrasukses Engineering Indonesia tidak melakukan penganggaran secara rinci untuk sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia. Sistem penggajian yang dilakukan pun hanya dengan menghitung jam kerja dikali tarif tenaga kerja.

Sistem Pengimplementasian

“Kalau penerapannya si memang sesuai dengan kebijakan yang ada, cuma kadang memang masih ada yang melanggar, kayak karyawan telat gitu masih ada aja” (Ibu Riza)

Pengimplementasian sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia telah dilakukan sesuai dengan perencanaan yang dilakukan. Perusahaan juga secara rutin melakukan pencatatan akuntansi terkait dengan pengeluaran biaya SDM, seperti penggajian, pembelian APD, dan lain-lain. Akan tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran, seperti karyawan yang telat, tidak melakukan presensi, telat melakukan penggantian, karyawan produksi yang tidak menggunakan APD, dan karyawan yang tidak sholat.

Sistem Pemantauan

“Kalau mantau gitu kok kayaknya ada banyak ya, soalnya saya itu kan tugasnya juga mantau kehadirannya karyawan karena absennya kan ke saya,

kalau SHE mantau di keselamatan kerjanya, pakai APD apa gak, terus ketua proyek kan pastinya mantau kinerja anak buahnya gitu selama pengerjaan proyek” (Ibu Riza)

Pelaporan kerja terkait kendala dan *progress* setiap ketua proyek dilakukan saat apel pagi hari Senin. Apabila ada diskusi lebih lanjut, akan diadakan *meeting*. Dikarenakan perusahaan tidak memiliki departemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia, maka pemantauan karyawan dilakukan oleh ketua masing-masing proyek dan/atau Manajer Administrasi serta SHE.

Desain proses di PT Mitrasukses Engineering Indonesia ini tidak tertulis secara formal, hanya dilakukan berdasarkan budaya kebiasaan. Dari sistem pengendalian manajemen yang sudah dijelaskan di atas, sistem pengendalian manajemen yang dilakukan oleh perusahaan berjenis *Cultural Control*. Hal ini sangat terlihat saat sudah memasuki waktu adzan, karyawan diharuskan untuk berhenti bekerja dan melakukan sholat berjamaah.

C. Kelemahan Sistem Pengendalian Manajemen

Berdasarkan sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia PT Mitrasukses Engineering Indonesia yang telah dijelaskan sebelumnya, masih terdapat beberapa kelemahan yang harus diperbaiki. Berikut adalah kelemahan sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia PT Mitrasukses Engineering Indonesia:

- Desain proses sistem pengendalian manajemen perusahaan tidak tertulis.
Desain proses yang tidak tertulis membuat karyawan, terutama karyawan baru menjadi bingung mengenai sistem yang diterapkan di perusahaan. Hal ini dapat mengganggu pekerjaan karyawan lain sehingga kurang efisien. Selain itu, tidak tertulisnya sistem pengendalian manajemen membuat karyawan tidak terkontrol sehingga terlalu bebas.
- Perusahaan tidak memiliki departemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga *jobdesc* staf administrasi kurang sesuai.
Jobdesc staf administrasi yang terpengaruh hal ini adalah staf *purchasing*. Staf *purchasing* mengerjakan semua hal yang berkaitan dengan SDM, mulai dari melakukan rekapitulasi presensi, menghitung gaji, dan melakukan penggajian. Pengalihan pekerjaan terhadap staf *purchasing* ini membuat pekerjaan staf *purchasing* sendiri terkait pembelian menjadi *overload*, menumpuk, dan terkadang terlambat. Akibat lainnya adalah terjadi kemacetan produksi karena staf *purchasing* lambat dalam melakukan pembelian.
- Tidak melakukan penganggaran secara rinci sehingga pemantauan terhadap biaya SDM tidak terkontrol dengan baik.
Tidak adanya penganggaran akan membuat pengeluaran biaya terkait dengan SDM menjadi tidak terkontrol. Karyawan sering kali menganggap remeh terhadap pengeluaran biaya yang ada dan hal ini dapat menyebabkan “membludak”-nya biaya. Contohnya, pada pemakaian APD yang seharusnya masih dapat digunakan, akan tetapi mereka tidak mau menggunakan kembali dan mereka memilih untuk menggunakan APD yang baru. Hal ini menyebabkan stok APD menjadi cepat habis dan pembelian APD menjadi lebih banyak. Ketika ada proyek baru, perusahaan tidak melakukan

penganggaran terkait tenaga kerja yang menangani proyek baru tersebut, melainkan perusahaan hanya menganggarkan bahan baku sebagai dasar penentuan harga jual. Hal ini mengakibatkan harga jual menjadi terlalu kecil atau laba yang didapatkan tidak maksimal.

- Proses *recruitment* karyawan dengan tidak adanya tes membuat munculnya keraguan tentang kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baru.
Tingkat kompetensi karyawan yang tidak sesuai akan membuat pekerjaan yang dilakukan tidak benar. Mereka juga harus lebih menyesuaikan diri dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini tentu saja akan merugikan perusahaan karena akan banyak waktu yang terbuang karena karyawan yang dimiliki tidak berkompeten dibidangnya.

D. Desain Usulan Sistem Pengendalian Manajemen

DESAIN STRUKTUR

Struktur Organisasi

Perusahaan harus merevisi struktur organisasi yang telah dibentuk dan menambahkan posisi Departemen Sumber Daya Manusia yang berfungsi untuk merencanakan, mengawasi, dan mengendalikan sumber daya manusia di perusahaan. penambahan posisi ini akan memberikan pengaruh terhadap staf administrasi karena pekerjaannya tidak akan terganggu. Posisi Departemen Sumber Daya Manusia sejajar dengan Departemen Produksi, Departemen *Marketing* dan Departemen Administrasi.

Sistem Penghargaan

Perusahaan seharusnya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dengan baik dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang kinerjanya paling baik. Apresiasi yang diberikan bisa berupa kenaikan gaji atau pemberian uang bonus bulanan. Penilaian dapat dilakukan melalui tingkat kehadiran, tingkat penyelesaian dan kesesuaian pekerjaan, inisiatif dari karyawan, sopan santun, kebersihan dan kerapian. Penilaian ini dapat dilakukan per departemen. Perusahaan juga bisa memberikan liburan bersama kepada semua karyawan, setidaknya 1 tahun sekali agar memberikan motivasi terhadap karyawan.

DESAIN PROSES

Sistem Perencanaan

Perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan sebelumnya sudah cukup baik. Akan tetapi ada hal penting yang harus ditambahkan dan harus dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia. Departemen Sumber Daya Manusia harus membuat aturan-aturan, ketentuan-ketentuan, dan rutinitas yang terkait dengan karyawan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan maupun di luar perusahaan (ketika ada proyek di luar). Ketentuan ini dapat dibagikan ke karyawan via *WhatsApp* dan bisa ditempelkan di beberapa tempat yang dapat dilihat langsung oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir karyawan yang melanggar aturan dan menjadi batasan bagi mereka dalam melakukan pekerjaan. Selain menetapkan aturan, Departemen Sumber Daya Manusia juga bertugas untuk menyusun sistem *recruitment* yang karyawan dengan baik. Hal ini harus dilakukan dengan cermat karena kompetensi yang dibutuhkan untuk karyawan produksi

memang harus sesuai dengan bidangnya sehingga menghindari terjadinya macet atau gagal produksi. berikut adalah sistem *recruitment* karyawan yang dapat digunakan oleh perusahaan:

- a. Membuka lowongan kerja terkait posisi yang dibutuhkan
- b. Melakukan seleksi *Curriculum Vitae* dari pelamar
- c. Melakukan tes wawancara
- d. Melakukan tes terkait kompetensi atau *training*

Sistem Penganggaran

Penganggaran merupakan proses yang sangat penting dilakukan untuk mengontrol biaya yang dikeluarkan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat anggaran secara rinci mengenai pengeluaran untuk keperluan sumber daya manusia dalam periode tertentu atau dalam suatu proyek tertentu. Contohnya, ketika ada proyek baru, maka harus dianggarkan untuk gaji karyawan yang terlibat dalam proyek tersebut, termasuk perkiraan lembur, fasilitas (uang makan, BBM, dll) sehingga dalam menentukan harga jual lebih maksimal daripada tidak dianggarkan.

Sistem Pengimplementasian dan Pemantauan

- a. Presensi
Perusahaan harus memberikan batas ketidakhadiran karyawan dalam suatu priode tertentu. Apabila tidak ada izin, perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan dan potong gaji. Sedangkan karyawan yang terlambat dan tidak izin, maka perusahaan bisa melakukan potong gaji sesuai lamanya jam terlambat.
- b. Pekerjaan
Departemen Sumber Daya Manusia harus mengontrol dan mengawasi pekerjaan karyawan secara langsung atau melalui ketua departemen atau ketua proyek terkait kinerja karyawan. Apabila terdapat karyawan yang lalai dalam pekerjaannya, maka bagian SDM dapat meinindaklanjuti karyawan tersebut, seperti ditegur atau diberikan Surat Peringatan apabila melebihi batas. Ketika ada perselisihan antar karyawan, harus ada pihak yang menengahi. Selanjutnya bagian SDM harus melakukan mediasi antara karyawan yang berselisih untuk mendamaikan mereka. Selain itu, bagian SDM juga harus memastikan bahwa aturan dan ketentuan yang telah dibuat tidak dilanggar oleh karyawan, seperti penggunaan seragam/APD/pakaian.

4. Simpulan

Sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia PT Mitrasukses Engineering Indonesia dapat dikatakan cukup baik. Dari segi desain struktur, perusahaan telah membuat struktur organisasi, akan tetapi kekurangannya adalah tidak adanya departemen manajemen sumber daya manusia yang mengakibatkan kinerja dari departemen administrasi kurang maksimal karena departemen administrasi lah yang bertanggung atas sumber daya manusia perusahaan. Dari desain proses, perusahaan cukup baik dalam melakukan perencanaan, akan tetapi dalam melakukan penganggaran, pengimplementasian dan pemantauan kurang berjalan dengan baik.

Berdasarkan temuan yang didapatkan, peneliti merancang desain sistem pengendalian manajemen untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada dan membuat kinerja dari sumber daya manusia semakin efektif dan efisien. Desain sistem pengendalian tersebut antara lain penambahan departemen sumber daya manusia dan perbaikan sistem *recruitment* karyawan, penambahan sistem penghargaan karyawan untuk memotivasi karyawan, pembuatan sistem penganggaran supaya biaya yang dikeluarkan lebih terkontrol dan perbaikan sistem pengimplementasian serta pemantauan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia terkait dengan presensi dan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Daftar Referensi

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Abadi, H. J. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa*.
- Arfiyanto, D., & Andini, I. Y. (2016). Pengendalian Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Universitas Wiraraja Bagian Struktural Dalam Pencapaian Prestasi Kerja. *Jurnal "PERFORMANCE" Bisnis & Akuntansi*, VI(2), 61–73.
- Rahma, B. S. D., Lestarie, L. C., & Suwandi, R. N. A. (2022). Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kualitas Kinerja Jasa Service (Studi Kasus Pada Auto2000 Cabang Rancaekek). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1382–1390.