

# Audit Internal Terhadap Sistem Pembelian Dan Distribusi Bahan Baku Pada PT Indo Taichen

Stevany

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Taangerang, Indonesia  
stevanyhani27@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Audit manajemen  
Sumber daya manusia  
Pembelian  
Distribusi bahan baku

## Abstrak

Penelitian ini melihat bagaimana unit kerja yang bertugas mengelola sumber daya manusia di PT. Indo Taichen dapat secara efektif menjalankan semua fungsinya dalam pembelian dan distribusi bahan baku, yang bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja bisnisnya.

Wawancara, dokumentasi, observasi, dan kajian pustaka merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yang berdesain deskriptif kualitatif. Teknik analisis kualitatif digunakan untuk mengevaluasi efisiensi fungsi sumber daya manusia. dengan membandingkan standar, keadaan, faktor, dan hasil.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Proses desain dan perencanaan SDM Indo Taichen berhasil. Perusahaan telah memiliki struktur organisasi dan uraian tugas yang sangat jelas untuk masing-masing bidang, serta memiliki sistem pelatihan karyawan yang baik untuk memastikan karyawan berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Tingkat efektivitas kerja yang tinggi di antara personel di PT Indo Taichen menunjukkan efisiensi dalam menjalankan tugas mereka. Disarankan untuk melakukan perencanaan pemasaran yang menyeluruh berdasarkan tren dan permintaan, bertanggung jawab atas ketersediaan bahan baku sebelum menempatkan pesanan pemasok dan memulai produksi, serta membuat SOP terbaru dengan menyesuaikannya sepenuhnya.

## I. PENDAHULUAN

Kecurangan, kesalahan, serta tidak konsisten dalam melakukan suatu pekerjaan adalah hal yang sangat mungkin terjadi, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dan banyak faktor yang mempengaruhi, baik secara internal maupun eksternal, di perusahaan kecil maupun besar, di negara maju maupun berkembang, di bidang usaha apapun, yang dapat mempengaruhi ekonomi & bisnis perusahaan tersebut, baik secara keuangan, alur proses pekerjaan, serta untuk nama baik perusahaan (Afandi, 2018). Masalah-masalah tersebut di atas tidak dapat sepenuhnya dihindari saat bekerja, tetapi dapat diminimalkan dengan beberapa cara, antara lain dengan melakukan verifikasi ulang oleh orang lain. Hal yang paling krusial adalah agar otoritas terkait melakukan audit internal secara berkala. Untuk dapat memberikan kontribusi seefektif mungkin di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola seefektif mungkin (Rio *et al.*, 2019).

Tujuan audit adalah untuk mengevaluasi dan menilai masalah organisasi atau bisnis (kepatuhan, efektivitas, dan efisiensi) yang terungkap dari komponen sumber daya manusia untuk mengatur kegiatan organisasi dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dan fungsional. Menurut saran obyektif dari auditor, salah satu keuntungan audit bagi organisasi secara keseluruhan adalah memberikan umpan balik yang berarti kepada karyawan serta dampak psikologis dan motivasi untuk meningkatkan kompetensi pribadi dan memotivasi kinerja karyawan secara lebih fokus (Hery, 2017). Audit manajemen ini dilakukan secara metodis, tidak memihak, dan terdokumentasi. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kesalahan dan mengambil tindakan korektif yang cepat untuk mencegah gangguan kinerja dan kualitas karyawan, serta kelancaran operasi bisnis (Ain, 2018).

PT. Indo Taichen Textile Industry merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi kain rajut mentah (kain). Karena akan selalu ada permintaan akan pakaian dan menjamurnya perusahaan tekstil, sektor tekstil saat ini menjadi sangat kompetitif. Alhasil, PT. Indo Taichen harus menawarkan layanan dan produk berkualitas tinggi kepada pelanggan. Saat ini tidak ada sistem pengukuran kinerja di organisasi ini, yang mempekerjakan 1000 orang di banyak

departemen. Tingkat karyawan yang sering bolos kerja atau menolak melapor untuk bertugas juga cukup tinggi. Akibatnya, kinerja sumber daya manusia menjadi tidak efektif dan efisien. Jika hal ini dibiarkan, maka akan sangat buruk bagi bisnis tersebut

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Audit

Audit internal, seperti yang didefinisikan oleh Tunggul (dalam Amilya, 2018), adalah seperangkat prosedur dan metode dimana anggota staf organisasi mencari jaminan bahwa sistem akan berfungsi sesuai dengan tujuan awal perusahaan. Audit internal dimaksudkan untuk memeriksa secara sistematis seberapa berhasil dan efisien kegiatan, program, dan tindakan manajemen perusahaan dilakukan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Audit internal juga dapat dilihat sebagai teknik untuk memantau bisnis dan mengidentifikasi kesalahannya (Hazmi, 2017)

### Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi adalah rasio output terhadap *input*, berlawanan dengan ide *input-proses-output*. Perusahaan menghasilkan output substansial yang tidak diantisipasi menggunakan input spesifik. Efisiensi adalah rasio output terhadap *input*, berlawanan dengan ide *input-proses-output*. Perusahaan menghasilkan *output* substansial yang tidak diantisipasi menggunakan *input* spesifik.. Keluaran signifikan yang tak terduga dihasilkan oleh perusahaan dengan menggunakan masukan tertentu. Proses kerja yang baik dapat mengarahkan proses operasional dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi.

IBK Bayangkara dalam (Liana and Prasetyawati, 2021b) mendefinisikan efektivitas sebagai sejauh mana suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Suatu organisasi yang berhasil mencapai tujuannya, dapat dikatakan organisasi tersebut sudah berjalan dengan efektif. Semakin besar *output* yang dihasilkan maka dikatakan semakin efektif pula kinerja organisasi tersebut dalam mencapai tujuan atau sasarnya (Simbolon, 2021).

### Audit Manajemen

Untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan penghematan serta sejalan dengan kebijakan setiap operasi yang dilakukan, fungsi manajemen dalam suatu organisasi harus direncanakan, dilaksanakan, dan diatur sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar. Saya keluar. Audit operasional, audit kinerja, audit hasil, audit menyeluruh, dan audit berorientasi manajemen adalah kata-kata yang sering digunakan secara bergantian dengan audit manajemen (Liana and Prasetyawati, 2021a). Menurut Arens (dalam Rio, *et al.*, 2019), audit manajemen dapat dibagi menjadi tiga kategori: audit fungsional, audit organisasi, dan penugasan khusus. Tujuan utama dari setiap audit adalah untuk mengevaluasi efektivitas, ekonomi, dan efisiensi pengendalian internal.

### Tujuan Audit Manajemen

Tujuan dari audit manajemen adalah untuk menentukan area di mana program, aktivitas, dan aktivitas masih perlu ditingkatkan sehingga, dengan bantuan rekomendasi yang diberikan, perubahan dapat dilakukan dalam cara bisnis menjalankan berbagai program dan aktivitasnya. Fokus utama audit adalah pada sejumlah masalah audit yang diharapkan dapat diperbaiki di masa mendatang serta mencegah kerugian yang terkait dengan tujuan tersebut (Hery, 2017).

### Teknik-teknik Audit Manajemen

Siregar dalam (Liana and Prasetyawati, 2021a) menggunakan metode audit manajemen untuk melakukan auditnya. Teknik untuk audit manajemen meliputi yang berikut ini.

#### a Survey Pendahuluan

Memahami fakta dan informasi yang relevan tentang *auditee* adalah tujuan agar audit berhasil. Kategori data yang harus dikumpulkan selama proses audit industri adalah informasi tentang aspek-aspek di dalam perusahaan dan informasi tentang aspek-aspek lingkungan di luar perusahaan..

#### b Audit Program

Program audit berfungsi sebagai pedoman untuk mengelola dan mengawasi auditor untuk memverifikasi bahwa langkah-langkah audit yang diambil sudah tepat.

#### c Pekerjaan Lapangan

*Fieldwork* adalah prosedur metodis untuk memperoleh dan menganalisis fakta-fakta objektif mengenai operasi perusahaan.

#### d Membuat Kertas Kerja

- Kertas kerja berfungsi sebagai catatan data yang dikumpulkan dan analisis yang dilakukan selama proses audit.
- e Melaporkan Temuan Audit  
Temuan audit adalah contoh di mana norma atau kriteria yang diterima belum terpenuhi, yang ditemukan oleh manajemen auditor dan memerlukan tindakan korektif.

### **Pembelian**

Dalam arti luas, frasa “pembelian” mengacu pada proses memilih pemasok, menegosiasikan harga dan ketentuan transaksi, menerbitkan kontrak, dan mengawasi pengiriman barang untuk memeriksa apakah benar-benar dari Cushing’s (dalam Soemarso, 2018). Selain itu, pembelian melibatkan pemilihan pemasok, tawar-menawar atas biaya, memutuskan syarat dan keadaan transaksi, memperpanjang kontrak manufaktur, dan menerapkan kontrol untuk menjamin bahwa barang dikirim dengan benar. Menurut Mulyadi dalam (Saputra, 2017) Fungsi yang terkait dalam sistem pembelian adalah

- a Pekerja gudang, bertanggung jawab untuk mengajukan permintaan pembelian sesuai dengan situasi inventaris gudang dan untuk menyimpan barang
- b Proses pembelian, bertugas mengumpulkan data harga produk, memilih pemasok untuk pembelian barang, dan mengirimkan pesanan pembelian ke vendor yang dipilih
- c Penerima, bertugas untuk memeriksa jenis, kaliber, dan jumlah produk yang dikirim oleh pemasok untuk memastikan apakah organisasi dapat menerimanya atau tidak
- d Pencatatan hutang, bertugas untuk mendokumentasikan komponen transaksi pembelian

### **Sasaran Audit Pembelian**

Fungsi pembelian memiliki empat tujuan audit manajemen, yaitu sebagai berikut:

- a Tujuan strategis fungsi pembelia
- b Perencanaan strategis/operasional
- c Struktur dan jenis organisasi pembelian.
- d Membeli alat manajemen

### **Tahap-tahap Audit Fungsi Pembelian**

- a Tahapan pembelian dan pengendalian, meliputi penentuan kebutuhan, pelaksanaan pembelian, pengiriman hingga keuangan
- b Program pemeriksaan kegiatan pembelian, meliputi pengelolaan resiko, dan pemeriksaan pengendalian
- c Pemeriksaan substansi, bertujuan untuk mempersiapkan masyarakat menghadapi potensi risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugas tertentu dan kegiatan terkait lainnya

### **Distribusi Bahan Baku**

Istilah "bahan baku" mengacu pada bahan dasar yang belum mengalami pemrosesan tambahan. Pada dasarnya, salah satu aset lancar terbesar dalam perusahaan industri atau manufaktur adalah inventarisnya. Menurut SA Section 150, inventaris sering berdampak pada kondisi keuangan perusahaan dan hasil operasi di perusahaan manufaktur dan perdagangan, sehingga membutuhkan tingkat pemeriksaan auditor yang lebih tinggi daripada di perusahaan jasa.

Tujuan dari pemeriksaan persediaan menurut pedoman pemeriksaan keuangan keluaran BPKP (1992) yaitu,

1. Kuantitas persediaan benar-benar menunjukkan jumlah persediaan yang ada.
2. Persediaan dinilai sesuai dengan prinsip akuntansi yang lazim dan konsisten dengan tahun lalu.
3. Perhitungannya benar.
4. Barang-barang yang rusak, usang dan perputarannya lambat telah dinyatakan dengan nilai yang wajar.
5. Saat digunakan sebagai jaminan, item dalam persediaan sebenarnya adalah milik bisnis dan diungkapkan dalam laporan keuangan.

### **Sistem Operasional dan Standar Kinerja**

- a Sistem Perekrutan

Mencari dan merekrut kandidat yang memenuhi persyaratan yang akan dibatasi adalah proses rekrutmen. Proses rekrutmen dimulai dengan mencari kandidat dan diakhiri dengan kandidat mengirimkan lamaran mereka (Werther & Davis dalam (Rahayu, Sugiarti and Islamiyah, 2017)).

- b Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PASAL 150 / UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13/2003 mengatur ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja di dalam undang-undang, termasuk pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan komersial yang berbadan hukum maupun tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan

hukum, baik milik perseorangan maupun milik perseorangan. Badan usaha milik negara yang memberikan upah atau bentuk kompensasi lain kepada karyawan, serta badan usaha sosial dan perusahaan lain yang memiliki pengurus.

c Standar Kinerja

Standar Operasional Prosedur menurut (Rahayu, Sugiarti and Islamiyah, 2017) berfungsi sebagai pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan peran dan alat yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk menilai kinerja pegawai berdasarkan indikator teknis, administratif, dan prosedural. sesuai dengan prosedur kerja, tata kerja, dan sistem kerja di unit kerja terkait.

d Proses Perusahaan Manufaktur

Prosedur yang menghubungkan aktivitas perusahaan manufaktur dengan pembelian komoditas. Dengan demikian, prosedur ini selalu diperlukan untuk membantu menyelamatkan bisnis. Prosedur ini disiapkan di PT Indo Taichen oleh bagian pemasaran, yang kemudian diserahkan ke bagian perencanaan bahan baku (RMP) melalui manajer dan ditugaskan kepada bawahannya.

### **Kepuasan Kerja**

Sikap tempat kerja ditandai dengan kepuasan kerja. Suasana kerja yang positif dan segala hal yang diamati di tempat kerja bisa mengujinya. Kebahagiaan karyawan didefinisikan sebagai menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, menerima pengakuan atas usahanya, dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dengan alat dan penempatan yang tepat.

Menurut (Wayan Bagia, 2015, p. 124), ini mengacu pada sikap dan perasaan umum yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

## **III. METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian kualitatif khusus digunakan dalam penelitian ini. Pengamatan langsung, wawancara, kelompok fokus, observasi partisipan, rekaman yang direkam dalam setting alami, dokumen, studi kasus, adalah beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian kualitatif.

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan diteliti dalam rangka ini dilakukan di PT Indo Taichen dengan pertimbangan lokasi dan tempat tersebut terdapat sampel yang memenuhi syarat untuk dijadikan objek penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal Oktober 2022. Pada penelitian ini melibatkan manager SDM & Umum dan direktur PT Indo Taichen. Narasumber utama dalam penelitian ini adalah manager SDM & Umum dan direktur PT Indo Taichen untuk memperoleh informasi tambahan yang diperlukan selama proses penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah penelitian yang paling strategis karena perolehan data merupakan tujuan utama penelitian (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi analisis, observasi, dan wawancara.

## **IV. HASIL**

### **Deskripsi Data Umum Hasil Penelitian**

#### **a Profil PT Indo Taichen Textile Industry**

Pada tahun 1990, perusahaan patungan antara Taiwan dan Indonesia melahirkan PT Indo Taichen. PT Indo Taichen, sebuah bisnis swasta, telah berkembang dari pabrik pewarna menjadi produsen kain yang memproduksi kain rajut, celup, cetakan, dan kain jadi. Sebuah perusahaan bernama PT Indo Taichen mempekerjakan 1000 orang di 7 departemen yang berkolaborasi untuk membuat kain berkualitas tinggi untuk diekspor ke seluruh dunia.

### **Hasil Audit Terperinci**

#### **a Perencanaan SDM**

##### **Kriteria**

- 1) Manajer dari setiap divisi di PT. Indo Taichen harus diberitahu dan diberikan persetujuan untuk proses perencanaan SDM.
- 2) Untuk memverifikasi keakuratan perencanaan, SDM berkonsultasi dengan manajer dari divisi lain. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang akurat tentang kebutuhan setiap departemen atau bidang dan untuk merencanakan perekrutan karyawan yang beragam secara akurat untuk bisnis tersebut.

#### **Kondisi**

- 1) Sasaran, tujuan, dan Program Pelatihan tahunan meliputi Perencanaan SDM PT. Indo Taichen.
- 2) PT Indo Taichen telah menjalankan prosedur perencanaan SDM sesuai dengan peraturan perusahaan.

#### **Dampak**

Perencanaan kebutuhan SDM yang tepat sudah terpenuhi.

### **b Rekrutmen**

#### **Kriteria**

- 1) PT. Indo Taichen memiliki metode perekrutan berdasarkan pedoman Organisasi Standar Internasional.
- 2) Memiliki sistem komputer mengenai sistem rekrutmen dan database karyawan tidak aktif
- 3) Berinvestasi besar-besaran dalam inisiatif yang berkaitan dengan pengembangan sistem, teknologi, dan pemasaran

#### **Kondisi**

- 1) Memiliki SDM yang baik sehingga proses rekrutmen cukup berjalan sesuai SOP
- 2) Menyediakan informasi yang lengkap mengenai rekrutmen dan perusahaan diberbagai platform
- 3) Tidak ada penyimpanan database karyawan dan sistem komputer mengenai proses rekrutmen

#### **Dampak**

- 1) Banyak orang yang tertarik untuk menjadi karyawan di PT Indo Taichen karena mudah mendapat informasi mengenai rekrutmen karyawan baru
- 2) Menguras waktu. Pelamar harus datang langsung ke perusahaan dengan membawa berkas lamaran, mencari alamat perusahaan, jarak tempuh yang jauh.
- 3) Terjadinya beberapa hambatan terkait pendataan selama proses rekrutmen

### **c Pelatihan dan Pengembangan**

#### **Kriteria**

- 1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab V pasal 9 yang berbunyi “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.”

#### **Kondisi**

- 1) PT Indo Taichen memiliki banyak pelatihan yang sesuai dengan fungsi masing-masing karyawan

#### **Penyebab**

- 1) Pelatihan dan pengembangan SDM telah dijalankan sesuai dengan SOP

#### **Dampak**

- 1) Kemampuan karyawan meningkat dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik

### **d Penempatan dan Pengembangan Karir**

#### **Kriteria**

- 1) Pedoman promosi sudah ada. Peraturan perusahaan pasal 3 ayat 7 menyatakan hal tersebut.
- 2) Sesuai dengan kebijakan perusahaan IM-2003-4120 dan IM-2004-4120 Tahun 2015 tentang Rotasi, Mutasi, atau Promosi Jabatan (RMP), dilakukan fungsi perencanaan dan pengembangan karir.

#### **Kondisi**

- 1) Pelaku usaha belum memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) tertulis untuk tindakan terkait perencanaan dan pengembangan karir di bidang sumber daya manusia.
- 2) Promosi bergantung pada evaluasi atasan.

#### **Penyebab**

- 1) Pelaku usaha tidak diberikan kesempatan yang tepat untuk menerbitkan pedoman tertulis pengembangan karir di bidang sumber daya manusia dan perencanaan kegiatan.

#### **Akibat**

- 1) Akibat SDM perusahaan tetap stasioner, tidak ada pertumbuhan karena tidak ada rotasi pekerjaan.

### **e Penelitian Prestasi Karyawan**

### **Kriteria**

- 1) Program penilaian tenaga kerja dilakukan secara teratur, terus-menerus, dan sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan.
- 2) Evaluasi kinerja menggunakan alat penilaian yang relevan dan tidak memihak serta memiliki standar penilaian yang objektif.
- 3) Penilai yang berpengalaman melakukan evaluasi kinerja.
- 4) Karyawan terpesona oleh evaluasi kinerja, yang diberikan kepada mereka sebagai umpan balik dan menjadi inspirasi bagi mereka untuk berbuat lebih baik.
- 5) Evaluasi kinerja menjadi dasar untuk promosi dan kontrak baru.

### **Kondisi**

- 1) Sudah ada program di PT. Indo Taichen untuk tinjauan kinerja staf. Setiap tiga bulan, seluruh karyawan perusahaan mengikuti program penilaian kinerja karyawan. Evaluasi kinerja vertikal digunakan. Setiap manajer divisi memberikan evaluasi ini kepada stafnya. Setiap karyawan mendapatkan evaluasi berdasarkan temuan penilaian ini agar dapat melakukan penyesuaian di masa yang akan datang. Selain itu, hasil evaluasi kinerja karyawan ini digunakan untuk memberi penghargaan kepada karyawan yang layak secara berkala.
- 2) Manajer juga mendasarkan keputusan mereka pada penilaian kinerja karyawan saat memutuskan apakah akan memberi mereka promosi atau perpanjangan kontrak.

### **Penyebab**

- 1) Evaluasi karyawan telah dilakukan secara berkala dan sesuai SOP.

### **Akibat**

- 1) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat menjadi motivator bagi mereka untuk bekerja keras dan mendapatkan tunjangan ini setiap tiga bulan sekali.
- 2) Karyawan yang dapat menguntungkan organisasi diberikan perpanjangan kontrak dan promosi berdasarkan penilaian kinerjanya. Karena bisnis dapat menghindari keharusan merekrut orang luar, yang jelas akan memakan lebih banyak waktu dan uang, dengan mempekerjakan karyawan dan memperpanjang kontrak tenaga kerja.

## **f Kompensasi dan Balas Jasa**

### **Kriteria**

- 1) Upah harus sepadan dengan pentingnya kewajiban dan tanggung jawab pegawai serta kedudukannya.
- 2) Gaji atau upah harus dibayarkan sesuai dengan standar perundang-undangan (upah minimum provinsi) dan tarif pasar untuk usaha dengan model usaha sejenis.
- 3) Gaji atau kompensasi yang dimiliki dapat memotivasi karyawan untuk mengorbankan segalanya demi perusahaan.
- 4) Gaji langsung dan tidak langsung harus diberikan kepada karyawan.

### **Kondisi**

- 1) Penghargaan konten payload dan kinerja telah diterapkan oleh PT. Indo Taichen. Dimana kinerja dan konten lah yang akan menentukan kenaikan gaji karyawan. Indikator kinerja utama (KPI) dan tes kompetensi lunak akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja secara individual.
- 2) Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), gaji untuk karyawan dengan level terendah masih di atas Upah Minimum Regional.

### **Penyebab**

- 1) PT Indo Taichen sudah menerapkan peraturan pemerintah dan SOP internal

### **Akibat**

- 1) Dengan memberi karyawan tingkat perlindungan yang sesuai dengan beban kerja mereka, hal ini dapat membantu mereka merasa dihargai. Selain itu, bisnis sering menawarkan barang sebagai perlindungan kepada setiap karyawan yang bekerja di kantor.

## **g Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **Kriteria**

- 1) Pertolongan Pertama di Tempat Kerja: Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Per.15/Men/VIII/2008, Pasal 2
- 2) Bisnis menawarkan karyawannya lingkungan kerja yang aman dan ramah

- 3) Bisnis memupuk lingkungan yang aman dan menerapkan langkah-langkah perlindungan tenaga kerja yang efektif.
- 4) Jaminan keselamatan tempat kerja menjadi tanggung jawab setiap karyawan

#### **Kondisi**

- 1) Perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang secara tegas mengatur kesehatan dan keselamatan manusia.
- 2) Terdapat beberapa pekerja harian yang tidak memiliki akses ke fasilitas BPJS Kesehatan.
- 3) Perusahaan telah menawarkan karyawan lingkungan kerja yang aman dan terjamin, baik di kantor maupun di proyek.

#### **Penyebab**

- 1) Ada orang tertentu yang memiliki kemampuan untuk membayar Biaya Jaminan BPJS Kesehatan yang akan dibebankan.
- 2) Kesadaran akan sangat penting dalam merevisi timeline protokol kesehatan.

#### **Akibat**

- 1) Penyebaran virus di masa pandemi Covid19 lebih parah.
- 2) Lingkungan kerja yang aman dan terjamin akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kecemasan karyawan selama jam kerja.
- 3) Ketimpangan asuransi kesehatan bagi karyawan.

### **h PHK dan Karyawan Resign**

#### **Kriteria**

- 1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 150–172, Bab XII
- 2) Telah ada prosedur peringatan dini dan proses pemutusan hubungan kerja yang diikuti karena pelanggaran disiplin pegawai.
- 3) Bisnis memiliki proses keluar untuk pekerja.

#### **Kondisi**

- 1) Pelaku usaha belum memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) tertulis untuk tindakan yang melibatkan penyerapan sumber daya manusia..
- 2) Pemberi kerja memiliki pilihan untuk membiarkan karyawannya keluar dengan menolak memperbarui perjanjian kerja mereka dengan PT. Indo Taichen. Hak-hak karyawan dipertimbangkan pada saat pemutusan hubungan kerja, khususnya dengan membayar gaji karyawan bulan sebelumnya..

#### **Penyebab**

- 1) Karena perputaran sumber daya manusia perusahaan sedikit, tidak ada kebijakan atau standar formal yang dibentuk.

#### **Akibat**

- 1) Pengunduran diri karyawan mengakibatkan kejenuhan jabatan bagi perusahaan selama tidak tersedia pekerja pengganti. Hal ini juga dapat menyebabkan kebutuhan untuk mengalihkan tanggung jawab atas karyawan yang merugikan diri sendiri kepada pekerja lain. Akibatnya, beberapa karyawan memiliki beban kerja yang lebih berat saat melakukan pekerjaan penuh mereka.

### **i Pembelian dan Distri Busi Bahan Baku**

#### **Kebijakan dan prosedur formal mengenai kegiatan pembelian**

#### **Kondisi:**

- (a) Saat ini, bisnis hanya memiliki "Instruksi Kerja Pembelian", dan prosedurnya belum direvisi untuk mencerminkan sistem kerja.
- (b) Kesalahan penulisan dalam dokumen

#### **Sebab:**

- (a) Korporasi masih menjalankan semua bisnis secara lisan dan melalui ingatan, daripada menggunakan standar tertulis sebagai pedoman kerja.
- (b) SOP dan instruksi kerja pembelian belum diarsipkan secara memadai dan akurat.

#### **Resiko:**

SOP menawarkan panduan kepada manajer departemen dan staf tentang bagaimana melaksanakan tugas dan operasi yang berkaitan dengan pembelian, pendaftaran hutang, dan pencairan dana. Konsekuensi berikut akan terjadi dengan tidak adanya SOP yang direvisi:

- (a) Jika instruksi yang tepat tidak diberikan tentang bagaimana suatu tugas harus diselesaikan, mungkin saja aktivitas tersebut tidak konsisten atau tidak relevan, gagal memenuhi kebutuhan pengguna dan manajemen.
- (b) Tata cara pelaksanaan yang penggunaannya tidak sejalan dengan pengelolaan yang intensif.

### **Pembelian yang berlebihan**

#### **Kondisi:**

- (a) Departemen operasional mengajukan permintaan pengadaan yang melampaui apa yang diperlukan untuk proyek tersebut.
- (b) Tanpa berkonsultasi dengan pengawas keuangan, Kepala Logistik sendiri dapat mengesahkan pesanan pembelian.
- (c) Tidak ada kontrol antara kantor pembelian dari pabrikan, yang menghasilkan formulir permintaan pembelian, kantor pembelian, yang menghasilkan pesanan pembelian, dan keuangan, yang bertugas mengotorisasi dan mengawasi pesanan pembelian tersebut.

#### **Sebab:**

- (a) Prediksi untuk setiap proyek tidak disertai dengan analisa data yang kuat, hanya berdasarkan perkiraan.

#### **Akibat:**

- (a) Gudang kelebihan stok dengan berbagai macam barang, yang mempengaruhi proses perputaran modal perusahaan dan meningkatkan biaya pemeliharaan persediaan suku cadang atau barang lain yang dibutuhkan.
- (b) Akibatnya, terkadang ada perbedaan antara barang yang dipesan dan yang diterima.

### **Aktivitas produksi**

#### **Kondisi:**

- (a) Benang yang di terima dalam kualitas buruk.
- (b) Ketergantungan jadwal produksi pada supplier.

#### **Sebab:**

- (a) Hubungan dengan supplier hanya berdasarkan azas kepercayaan. Kurangnya garis jelas mengenai standar mutu terhadap supplier.
- (b) Kapasitas jadwal dan jumlah transportasi dalam membeli bahan import.
- (c) Keterlambatan produksi oleh supplier.

#### **Akibat:**

- (a) Bahan yang buruk harus diretur yang mana akan memakan waktu dan menghampas proses produksi.
- (b) Produksi akan mengalami keterlambatan dan dapat berakibat dalam memenuhi demand.
- (c) Kemungkinan kehilangan kepercayaan terhadap supplier.

### **Efektivitas dan Efisiensi**

Berikut temuan review dan evaluasi sistem pengendalian manajemen fungsi pemasaran yang dilakukan untuk meningkatkan penjualan bagi perusahaan:

1. Karena prosedur yang ditetapkan diikuti, proses desain dan perencanaan SDM yang dilakukan di PT. Indo Taichen berhasil.
2. Usaha sudah memiliki struktur organisasi yang sangat jelas dan *job description* masing-masing bidang.
3. Bisnis memiliki struktur yang baik untuk pelatihan karyawan untuk memastikan bahwa pekerja berhati-hati dalam melakukan pekerjaan mereka.

Bisnis mengikuti kebijakan perusahaan saat menerapkan proses perencanaan SDM. Itu memenuhi kriteria dalam hal ketersediaan dan permintaan kualitas, tetapi masih tergantung pada bagaimana pemasok melakukan bisnis. Proses produksi akan terpengaruh jika pemasok menghadirkan tantangan. Pelatihan karyawan dipraktikkan dengan cukup efektif. Namun, masih ada tantangan dalam pemenuhannya. Usaha yang mengikuti program keselamatan dan kesehatan kerja mengikutsertakan karyawan tetap sebagai kontributor jaminan sosial.

### **Rekomendasi**

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, rekomendasi untuk manajemen audit akan dibuat berdasarkan pengamatan pengamatan,

1. Melakukan pemasaran secara mendalam berdasarkan tren dan permintaan guna mengurangi perencanaan kuantitas bahan baku di gudang. Sebelum membuat pesanan pemasok dan memulai produksi, Anda bertanggung jawab untuk memastikan ketersediaan bahan baku.



2. Dengan sepenuhnya memodifikasi sistem bisnis, perusahaan dapat membuat SOP terbaru yang akan diterapkan sebagai standar atau rekomendasi saat menjalankan prosedur yang melibatkan operasi terkait bisnis.
3. Melakukan penilaian karyawan secara rutin sesuai dengan standar perusahaan untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap organisasi dan memanfaatkan hasilnya sebagai data untuk terus meningkatkan operasional bisnis.

#### **V. KESIMPULAN**

1. Karyawan di PT Indo Taichen memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini terkait erat dengan pengakuan dan penghargaan yang diterima karyawan atas prestasi mereka di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.
2. PT Indo Taichen memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan temuan audit penilaian, meskipun pelatihan karyawan tidak dilakukan secara rutin tetapi hanya jika diperlukan untuk setiap bagian. Setiap area menerima pelatihan sesuai kebutuhan, dan tinjauan kinerja hanya dilakukan setahun sekali.
3. Perlunya tindakan disipliner terhadap pegawai yang tidak mengungkapkan pelanggaran, mekanisme untuk mendorong pelaporan, dan sanksi bagi yang melakukannya. Untuk meningkatkan moral dan standar etika karyawan, berbagai aspek budaya perusahaan harus ditingkatkan. Etika karyawan organisasi juga akan dipengaruhi langsung oleh budayanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ain, F.N. (2018) 'Pengaruh Kompetensi Auditor dan Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi pada Inspektorat Kota Bandung)', p. 2018.
- Afandi, P. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)'. Riau: Zanafa Publishing
- Hery. (2017). 'Auditing dan Asurans'. Jakarta. Grasindo
- Hazmi, Muhammad Al, (2017). 'Pengaruh Struktur dan Audit Internal Terhadap Audit Fee', Skripsi S-1'. Universitas Diponegoro Semarang
- Liana, M. and Prasetyawati, B. (2021a) 'AUDIT OPERASIONAL ATAS FUNGSI SUMBER'.
- Liana, M. and Prasetyawati, B. (2021b) 'Audit Operasional Atas Fungsi Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Di Perseroan Terbatas Aneka Usaha Kabupaten Klaten'.
- Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2003 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Jakarta: Sekretariat Kabinet
- Rahardjo, Soemarso Slamet. (2018) 'Etika dalam Bisnis dan Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan'. Jakarta : Salemba Empat
- Rahayu, N., Sugiarti, P. and Islamiyah, S. (2017) 'SWOT ANALYSIS RECRUITMENT : PT INDO TAICHEN TEXTILE INDUSTRY', pp. 43–48.
- Saputra, A. (2017) 'Pengaruh Sistem Internal, Kontrol, Audit Internal dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kecurangan ( FRAUD ) perbankan ( Studi Kasus Pada Bank Syariah Anak Perusahaan BUMN di Medan)', 1.
- Simbolon, S. (2021) 'Analisis Efektivitas Dan Kontribusi Pajak Bumi Dan Bangunan Terhadap Pendapatan Asli Daerah ( Pad ) Kota Tangerang', 2, pp. 1–15.