



MEREKAT HUMAN CAPITAL DAN KEBERLANJUTAN USAHA (AUDIT KESEHATAN KARYAWAN) PT NUANSA BALI UTAMA**Oleh****A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda¹⁾, Ni Putu Sita Chrisintya Surya Maharani²⁾, A.A.Istri A. Maheswari³⁾**^{1,2}Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNDIKNAS University³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNDIKNAS University**Jl. Bedugul No. 39, Sidakarya, Denpasar, Bali****Email: ¹okagorda@gmail.com, ²sitachrisintya@gmail.com, ³agungmaheswari@gmail.com****Abstract**

In this era of globalization, advances in technology and development of information have made the level of intense competition in the business world cause various companies to change strategies in running their business, one of which is by managing human capital in the company properly. Supervision and control of human capital can be done by way of human resource management audits. To create quality human capital, companies must pay attention to employee health which affects their performance in achieving sustainability. The purpose of this study was to determine the bond between human capital and business sustainability (employee health audit) of PT Nuansa Bali Utama. In this study using qualitative and quantitative data types, using data collection techniques through the process of interviewing, observation, and documentation. The results of this study are based on data analysis, it can be concluded that human resources as assets in running a business besides being supported by competence must be supported by good health to support performance in order to achieve company goals. To find out whether the health program provided is appropriate, the company needs to conduct a health audit

Keywords: *Human Capital, Human Resource Management Audit, Health, Sustainability Business*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, adanya kemajuan teknologi dan perkembangan informasi membuat tingkat persaingan yang ketat pada dunia bisnis menyebabkan berbagai perusahaan mengubah strateginya dalam menjalankan bisnis. Untuk menghadapi hal tersebut pemilik usaha diharapkan melakukan berbagai pendekatan, seperti pendekatan di bidang manajemen, produksi, keuangan, pemasaran, dan pengelolaan terhadap sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan baik. Sumber daya yang terdapat dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua, yaitu *tangible asset*, dan *intangible asset*. *Tangible asset* yang dalam hal ini dapat berupa tanah, infrastruktur, modal, dan kendaraan. Sedangkan *intangible asset*,

salah satunya dapat berupa sumber daya manusia yang dianggap sebagai modal (*human capital*).

Dalam mengembangkan suatu usaha perusahaan dituntut harus menjaga dan mengelola semua elemen yang ada di dalam perusahaan termasuk sumber daya manusia dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan suatu organisasi. Pengawasan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia bisa dilakukan dengan cara audit manajemen sumber daya manusia atau bisa disingkat audit MSDM.



Audit MSDM dilakukan guna untuk melihat kinerja perusahaan yang didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta kreativitas. Selain itu, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan wajib memperhatikan kesehatan karyawan. Sehingga salah satu bagian dari audit MSDM adalah audit kesehatan karyawan.

Kesehatan merupakan suatu kondisi dimana manusia terbebas dari segala gangguan penyakit baik penyakit fisik maupun psikis. Kesehatan menjadi sebuah tantangan umum yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Masalah kesehatan ini dipicu oleh banyak faktor diantaranya gaya hidup yang kurang sehat, tingkat stress, dan masalah kebersihan. Kesehatan ini juga menjadi sebuah tantangan yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Karena dampak dari adanya masalah kesehatan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keberlanjutan usaha adalah suatu keadaan dimana perusahaan dapat tetap beroperasi dalam jangka waktu kedepan yang dipengaruhi oleh tingkat *finansial* dan *non finansial*. Dalam hal *finansial* keberlanjutan usaha dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan. Sedangkan dalam hal *non finansial* didukung oleh adanya teknologi dan sistem informasi serta sumber daya manusia yaitu karyawan. Sebagai faktor utama dalam pengelolaan suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu elemen penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Tujuan yang ingin dicapai tidak hanya untuk memperoleh laba semaksimal mungkin, namun juga bertujuan untuk menjaga keberlanjutan usahanya.

Hal ini tentu saja harus didukung dengan faktor kesehatan dari masing – masing karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut. Tanpa kondisi kesehatan yang prima dari karyawan yang bekerja, tujuan organisasi tersebut tidak akan bisa tercapai. Kesehatan karyawan sebagai hal yang penting

dan berdampak positif bagi keberlanjutan usaha baik jangka panjang maupun jangka pendek perusahaan.

PT Nuansa Bali Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jual beli properti yang memiliki proyek diwilayah Denpasar dan Badung Selatan. PT Nuansa Bali Utama beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 249 Denpasar. PT Nuansa Bali Utama menjalankan usahanya di bidang properti dimulai tahun 1995.

Adanya karyawan sangat menunjang keberlangsungan usaha selain adanya teknologi dan sistem informasi. Terlihat setiap karyawan di PT Nuansa Bali Utama berperan penuh dalam setiap kegiatan baik dalam mengoperasikan teknologi dan melayani konsumen. Jika salah satu karyawan yang ada pada perusahaan ini tidak dapat melakukan kegiatannya dengan kondisi prima maka seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan ini akan terganggu. Alasa inilah yang menyebabkan perusahaan perlu memperhatikan tingkat kesehatan karyawannya untuk mendukung keberlanjutan usahanya.

Fenomena tersebut membuat peneliti ingin mengetahui lebih dalam dan meneliti perusahaan PT Nuansa Bali Utama itu sendiri. Peneliti ingin mengetahui bagaimana peran sumber daya manusia terhadap kemajuan bagi perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Merekat Human Capital Dan Keberlanjutan Usaha (Audit Kesehatan Karyawan) PT Nuansa Bali Utama**”

LANDASAN TEORI

Human Capital

Modal manusia (*human capital*) merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki oleh perusahaan. Selama ini evaluasi kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya fisik. *Human capital* adalah konsep yang menjelaskan bahwa orang-orang



dalam organisasi dan perusahaan adalah aset penting, seperti halnya *tangible asset*, mereka berkontribusi pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi dan perusahaan. Sikap, keterampilan, dan kemampuan manusia semuanya berkontribusi pada kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan adalah investasi, bukan hanya biaya.

Menurut Rivai (dalam Ekawati, R., 2017) menyatakan bahwa *human capital* adalah sumber daya manusia yang diperlakukan sebagai *asset* utama perusahaan atau organisasi bisnis sehingga perlu dibina dan dikembangkan sebagaimana *asset* berharga lainnya agar dapat semakin menguntungkan.

Menurut Becker (dalam Safarida, 2020), manusia tidak hanya sebagai sumber daya, tetapi juga investasi yang menghasilkan keuntungan. Ketika pengeluaran dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas masyarakat itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan merupakan faktor penting dalam mendorong karyawan menjadi lebih produktif. Sedangkan kesehatan merupakan tumpuan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan pemahaman yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *human capital* memiliki cakupan yang luas dan erat kaitannya dengan seluruh aspek perusahaan, serta dapat berdampak positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan.

Keberlanjutan Usaha

Memperhatikan dampak kondisi keuangan dan non keuangan, keberlanjutan perusahaan (*going concern*) merupakan salah satu konsep penting dalam akuntansi mengenai operasi perusahaan di masa depan. *Going concern* merupakan kelangsungan atau keberlangsungan suatu badan usaha yang merupakan asumsi dalam pelaporan keuangan perusahaan, sehingga apabila menghadapi situasi yang berlawanan maka usaha tersebut akan menghadapi masalah (Kurnia, 2015). Kelangsungan perusahaan mengacu pada

kesinambungan dalam asumsi akuntansi yang dapat memprediksi bahwa bisnis akan terus berlanjut tanpa batas. *Going concern* berarti suatu badan usaha dapat mempertahankan kegiatan usahanya dalam jangka waktu yang lama tanpa dilikuidasi dalam jangka pendek.

Opini *going concern* merupakan bukti yang diperoleh dari hasil pemeriksaan auditor yang menunjukkan bahwa perusahaan yang sedang diselidiki mempunyai masalah dengan kelangsungan usahanya. Oleh karena itu, tidak diragukan lagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Status laporan keuangan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Operasional perusahaan memiliki trend positif atau meningkat meliputi:
 - a. Laba operasional memiliki trend positif atau meningkat.
 - b. Arus kas dari kegiatan usaha harus meningkat.
 - c. Tidak kekurangan modal kerja.
2. Tidak Kesulitan Keuangan meliputi :
 - a. Tidak sulit dalam memenuhi kewajiban utang perusahaan.
 - b. Tidak sulit mencari sumber pendaan baru.

Kebangkrutan

Kelangsungan bisnis selalu dikaitkan dengan kebangkrutan. Kebangkrutan biasanya diartikan sebagai ketidakmampuan suatu perusahaan untuk beroperasi demi keuntungan. Kepailitan diperlakukan sebagai suatu kondisi atau kondisi dimana perusahaan gagal memenuhi kewajibannya kepada debitur karena tidak adanya dana untuk melakukan atau melanjutkan operasi yang artinya tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan tidak dapat tercapai, karena keuntungan yang diperoleh dapat digunakan untuk pembayaran kembali pinjaman, pembiayaan operasional perusahaan dan kewajiban yang harus dipenuhi dapat ditutupi oleh keuntungan atau aset yang dimiliki.

Audit Manajemen

Audit manajemen merupakan kegiatan evaluasi terhadap efisiensi operasi perusahaan (Bhayangkara, 2015). Audit manajemen bertujuan untuk menentukan kegiatan, rencana



dan kegiatan yang masih perlu ditingkatkan, sehingga pengelolaan berbagai rencana dan kegiatan perusahaan dapat ditingkatkan berdasarkan saran yang diberikan. Tujuan audit manajemen terdiri dari tiga elemen:

- a. Kriteria (*criteria*)
Merupakan standar bagi setiap individu atau kelompok di dalam perusahaan dalam melakukan aktivitas.
- b. Penyebab (*case*)
Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu atau kelompok di dalam perusahaan
- c. Akibat (*effect*)
Merupakan perbandingan antara penyebab dengan kriteria yang berhubungan dengan penyebab tersebut.

Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program – program sumber daya manusia. Audit SDM menekankan penilaian terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan segala aktivitas telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari aktivitas tersebut.

Kesehatan

Menurut Undang – Undang No 23 Tahun 1992, kesehatan merupakan keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Terdapat beberapa aspek

- a. Kesehatan fisik, adanya kesehatan tubuh yang dapat berfungsi dengan baik tanpa adanya keluhan atau rasa sakit dan secara objektif tampak tidak sakit.
- b. Kesehatan mental, kondisi dimana setiap individu memahami adanya potensi yang mencakup pikiran, emosional, dan spiritual

- c. Kesehatan sosial, terciptanya interaksi pada setiap individu dengan sesamanya tanpa membedakan ras, suku, agama, bahasa, dan warna kulit. Sehingga tercapainya hubungan yang harmonis, dan rasa toleransi.
- d. Kesehatan ekonomi, kesehatan secara ekonomi ini terlihat dari seseorang (dewasa) yang produktif, maksudnya adalah misalnya kemampuan untuk berprestasi bagi pelajar dan bersosial dengan baik dan berguna bagi orang lain bagi yang sudah lanjut usia atau pensiunan.

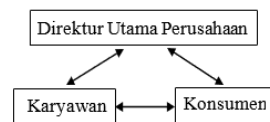
Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dikumpulkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun langkah – langkah analisis yang digunakan, yaitu:

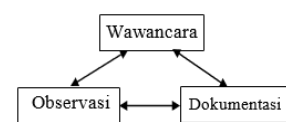
1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)
2. *Data Reduction* (Reduksi Data)
3. *Data Display* (Penyajian Data)
4. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Proses Verifikasi)

Teknik Pemeriksaan Data

Teknik pemeriksaan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dengan 2 cara yaitu dengan Triangulasi Sumber yaitu menghubungkan informasi dari semua informan dan juga Triangulasi Teknik yaitu mencari relevansi dari observasi, wawancara, dan juga dokumentasi.



Gambar 1. Triangulasi Sumber



Gambar 2. Triangulasi Teknik



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan merek *human capital* dan keberlanjutan usaha (audit kesehatan karyawan) PT Nuansa Bali Utama

Berdasarkan beberapa temuan yang dipaparkan oleh peneliti sebelumnya mengenai merek *human capital* dan keberlanjutan usaha (audit kesehatan karyawan). Peneliti menemukan beberapa temuan yang unik, salah satunya yaitu pernyataan dari direktur utama, bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan, perusahaan melihat kompetensi dan jenjang pendidikan yang minimal adalah SMA. Sejalan dengan ini menurut Jimmy (2015), dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi, perusahaan harus memperhatikan kapabilitas sumber daya manusia. Kemampuan merupakan karakteristik seseorang, yang berdampak langsung pada keterampilan kerja, kemampuan dan kinerja. Kemampuan karyawan tentunya akan memberikan kontribusi yang penting, dan mereka juga akan bekerja dengan baik dalam hal produktivitas perusahaan. Menurut Sujanto (2015) mengatakan bahwa dengan ketepatan merancang rencana rekrutmen dan seleksi yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, hasil yang diperoleh akan menguntungkan organisasi dengan menyeleksi orang-orang berkompoten yang paling cocok untuk pekerjaan yang ada. Kemudian menurut Olaniyan dan Okemakinde (dalam Y.Kasmawati 2017) menegaskan, pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

Berdasarkan dari informasi yang didapat dari wawancara dengan informan yang telah dipilih sesuai kriteria yang ditentukan terdapat kemiripan informasi diketahui bahwa selain kompetensi dan pendidikan, produktivitas dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan. Pendapat informan juga didukung dengan pandangan akademisi oleh Bapak Prof. Raka selaku dosen yang mengatakan selain *intellectual capital* ada juga kesehatan yang menunjang produktivitas karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Afrisal firmanzah et al. 2017), mendefinisikan kesehatan kerja

sebagai kondisi yang biasanya mengacu pada stabilitas fisik, mental, dan emosional. Menurut Rastogi (2015) *human capital* diduukung oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, kesehatan, dan karakteristik manusia. Hal ini sejalan dengan menurut Ancok (dalam Y. Kasmawati 2017) *human capital* didukung oleh 6 komponen, diantaranya: modal intelektual, modal emosional, modal sosial, modal ketabahan, modal moral, dan modal kesehatan. Dalam penjelasannya modal kesehatan merupakan kondisi tubuh atau badan sebagai wadah untuk mendukung perwujudan semua aset tersebut. Kondisi tubuh yang tidak sehat bisa jadi menghalangi penampilan optimal dari semua modal ini.

Dalam menjalankan perusahaannya, PT Nuansa Bali Utama lebih mengutamakan kesehatan karyawan dahulu yang kemudian baru kompetensi. Setidaknya jika karyawan sehat maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk mencapai kompetensi dan mendukung kinerja karyawan tersebut. Fenomena ini diperkuat dengan teori yang disampaikan oleh Stephen Covey (dalam Imam Wijoyo 2015) mengatakan bahwa kesehatan adalah bagian dari kehidupan dan kualitasnya harus dijaga dan ditingkatkan. Ini merupakan faktor pendukung yang menjadikan manusia lebih efektif. Jika badan sedang sakit, maka semua sistem tubuh akan hancur, akibatnya seseorang menjadi malas berpikir dan bertindak (modal intelektual), dan merasa kestabilan emosinya sering terganggu (modal emosional), dan seringkali mudah dihadapi. Menyerah pada tantangan atau cobaan hidup (ketekunan), dan antusiasme untuk berinteraksi dengan orang lain (modal sosial)

Menurut pandangan peneliti, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Nuansa Bali Utama lebih melihat segi kesehatan karyawan daripada kompetensi dan jenjang pendidikan karyawan walaupun dalam perekrutan karyawan ketentuan tersebut menjadi acuan. Kesehatan SDM memiliki pengaruh positif bagi pengembangan kompetensi, kinerja dan produktivitas sehingga



dapat membantu perusahaan menjalankan usahanya.

2. Pembahasan Mengenai Hubungan Human Capital Berbasis Kesehatan Dan Keberlanjutan Usaha

Berdasarkan beberapa temuan penelitian yang telah dipaparkan oleh peneliti sebelumnya, maka dapat dipahami secara umum bahwa dalam menjalankan usahanya, perusahaan memiliki modal dan sumber daya manusia yaitu karyawan yang dianggap sebagai aset dalam mendukung setiap kegiatan operasional perusahaan. Menurut Sri Maulidah (2017), aset adalah barang yang dalam pengertian hukumnya dikenal dengan benda, terdiri dari benda tidak bergerak dan tidak bergerak, baik berwujud maupun tidak berwujud, yang terkandung dalam kekayaan atau kekayaan suatu lembaga, organisasi badan usaha. mengenal individu individu Sejalan dengan hal ini Wealtherly (dalam Y.Kasmawati 2017) dalam menjalankan usaha, nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu :

1. *Financial asset*, seperti kas, dan surat-surat berharga.
2. *Physical asset*, terdiri dari peralatan, gedung, tanah, yang sering disebut *tangible asset*.
3. *Intangible asset*, yaitu *organization capital*, *intellectual capital* (paten, desain produk, cipta), *human capital* dan *goodwill*.

Kemudian diperkuat dengan teori Stockley (dalam Nuryanto 2018) *Human Capital* merupakan “*The term of human capital is recognition that people in organization and business are an important an essential asset who contribute to development and growth, in a similar way as physical asset such as machines and money.*” yang memiliki arti bahwa Sumber daya manusia adalah aset penting dan terkait dalam organisasi dan perusahaan yang berkontribusi pada perkembangan dan pertumbuhan, serta aset berwujud seperti mesin dan modal kerja.

PT Nuansa Bali Utama dalam mengembangkan usahanya didukung oleh adanya pendapatan. Pendapatan adalah jumlah aset pada awal periode ditambah perubahan penilaian yang bukan disebabkan oleh perubahan modal dan hutang (Zulriski,2015). Menurut Novia Widya (2019), pendapatan merupakan penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan. Pendapatan sangat berpengaruh pada kelangsungan suatu usaha. Semakin besar pendapatan yang diperoleh, maka semakin besar kemampuan usaha untuk membiayai segala pengeluaran atau biaya operasional harian yang akan dilakukan.

Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Bapak I Wayan Suantra selaku direktur utama, dimana beliau menyatakan bahwa karyawan berperan membantu perusahaan sehingga target penjualan tercapai sehingga menyebabkan pendapatan perusahaan meningkat. Tidak hanya Bapak Ir. I Wayan Suantra, Ibu Yuni selaku karyawan pemasaran bahwa PT Nuansa Bali Utama dalam kegiatan penjualan bisa mencapai 5 – 10 unit dalam 1 bulan hal ini ini tidak luput dari kinerja karyawan. Menurut Rivai (2015), kinerja adalah pencapaian individu yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Y. Kasmawati 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pernyataan dari temuan tersebut, dapat dinilai kinerja karyawan berpengaruh positif pada tercapainya penjualan dan tujuan perusahaan. PT Nuansa Bali Utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan yang merupakan kondisi di mana karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya. PT Nuansa Bali Utama menjamin kesehatan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya dengan cara memberikan fasilitas



kesehatan salah satunya mengikutkan karyawan pada program BPJS. Menurut Maslow dalam Hasibuan (dalam Indria Al Kautsar 2015) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*, salah satunya yaitu *Safety and Healthy Needs* yang artinya harus bebas dari ancaman, yaitu merasa aman dari kecelakaan dan bekerja dengan selamat. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan tercapai jika karyawan bekerja dengan motivasi dan efisiensi yang tinggi, salah satunya asuransi kesehatan. Menurut Werner (dalam Muhamad fachru 2016) menyatakan dengan adanya rencana kesehatan yang baik akan membawa manfaat yang cukup besar bagi karyawan, karena frekuensi absensi karyawan akan berkurang dan lingkungan kerja akan semakin nyaman, sehingga jam kerja semua karyawan dapat lebih lama. Sejalan dengan Stockey (dalam Nuryanto 2018) mengatakan bahwa adanya pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan adalah investasi, bukan hanya biaya atau pengeluaran.

Berdasarkan keadaan dan fenomena dari teori tersebut, maka tentu PT Nuansa Bali Utama dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan keberlanjutan usahanya selain memperhatikan aspek finansial yaitu pendapatan juga mempertimbangkan sumber daya yang ada diperusahaan termasuk sumber daya manusianya yang mendukung perusahaan dalam mencapai keberlanjutan. Menurut *The International Intergrated Reporting Council* (2016), menyatakan, bahwa melalui pengembangan pengetahuan, prosedur sistem, kesehatan dan hubungan manajemen, modal manusia penting untuk meningkatkan modal lain perusahaan. Dari perspektif bisnis, sumber daya manusia dan pengelolaannya memiliki dampak yang besar terhadap keberlanjutan masa depan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan Latifah (2016) mengatakan bahwa konsep *triple bottom line* yaitu *profit, people, planet* menjadi dasar utama dalam *sustainability development*. Diperkuat oleh Felisia (2015) *profit* di sini merupakan

keuntungan. *People* menekankan mendukung kepentingan karyawan. Lebih spesifiknya, konsep ini melindungi kepentingan pekerja dan memperhatikan kesehatan dan pendidikan pekerja. *Planet* berarti pengelolaan penggunaan energi yang tepat, pengurangan limbah produksi, dan pengolahan ulang limbah agar aman bagi lingkungan.

Menurut pandangan peneliti, PT Nuansa Bali Utama dalam menjalankan usahanya telah menganggap karyawan sebagai aset selain adanya modal. Dalam mencapai keberlanjutan usaha PT Nuansa Bali Utama selain didukung dengan adanya *profit* juga didukung dengan adanya sdm dengan mendukung kepentingan tenaga kerja dengan memperhatikan kesehatan yang mendorong produktivitas.

3. Pembahasan Mengenai Audit Kesehatan Karyawan

Temuan yang di dapat melalui direktur utama, PT Nuansa Bali Utama dalam menjalankan usaha hanya melakukan audit keuangan. Menurut Bapak Ir. Wayan Suantra, beliau mengatakan bahwa salah satu alasannya tidak melakukan audit manajemen yaitu tidak ada karyawan yang berkompeten dalam hal audit, perusahaan bergerak secara kekeluargaan jika ada audit manajemen rasa kekeluargaan akan hilang, tidak ada fleksibilitas juga dalam bekerja. Pada umumnya audit keuangan dan manajemen menjadi mutlak yang harus dilakukan perusahaan. Audit manajemen dapat menjadi sarana yang reliable atas pelaksanaan tanggung jawab dalam memberikan analisa, penilaian, dan rekomendasi atas aktivitas yang dikerjakan. Menurut Sondang Siagian (2015) Audit manajemen memiliki fungsi pengawasan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut dilaksanakan berdasarkan berbagai prinsip (seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, koordinasi, fungsionalisasi, dll). Menurut Bayangkara (2015), Audit manajemen bertujuan untuk menentukan kegiatan, rencana dan kegiatan yang masih memerlukan perbaikan, sehingga pengelolaan berbagai kegiatan, rencana dan kegiatan dapat



ditingkatkan berdasarkan rekomendasi yang diberikan.

PT Nuansa Bali Utama menjalankan kegiatan ekonomi dan mencapai tujuan usahanya didukung oleh sumber daya manusia untuk dan kesehatan menjadi hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan. Chandra (2015) terkait Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi SDM. Pernyataan yang disampaikan yaitu terdapat progra-program dalam SDM diantaranya perencanaan SDM, rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kompensasi dan balas jasa.

Untuk menilai apakah aktivitas kesehatan tersebut telah sesuai secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam meningkatkan kinerja maka perlu dilakukan audit SDM. IBK Bayangkara (2019) Ditunjukkan bahwa audit sumber daya manusia adalah penilaian dan analisis yang komprehensif dari rencana sumber daya manusia. Menurut Willy Susilo (dalam Ues Kurni 2017) menjelaskan tujuan audit sumber daya manusia untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip penerapan, efektivitas dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung realisasi tujuan fungsional jangka pendek, menengah dan panjang serta tujuan keseluruhan organisasi. Menurut Bayangkara (2015) audit sumber daya manusia memiliki tujuan, diantaranya : 1. Menilai efektivitas dari fungsi SDM; 2. Menilai apakah program/aktivitas SDM telah berjalan secara ekonomis, efektif, dan efisien; 3. Memastikan ketaatan berbagai program/aktivitas SDM terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan; 4. Mengidentifikasi beberapa hal yang masih dapat ditingkatkan terhadap aktivitas SDM dalam menunjang kontribusinya terhadap perusahaan; 5. Merumuskan beberapa langkah perbaikan yang tepat untuk

meningkatkan ekonomis, efisiensi, dan efektivitas berbagai program/aktivitas SDM.

PT Nuansa Bali Utama dalam menunjang kesehatan karyawan memberikan fasilitas-fasilitas kesehatan seperti, mengikutkan program BJS, mengadakan program tahunan, memberikan keleluasaan cuti saat sedang sakit, dan memberikan uang tunjangan untuk kesehatan. Temuan dalam penelitian juga mengungkapkan jika kesehatan karyawan terganggu maka kegiatan usaha akan ikut terganggu. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari IBK Bayangkara (2019) yang menyatakan kesehatan mengacu pada kondisi fisik dan psikis karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. IBK Bayangkara (2019) juga mengatakan bahwa adanya masalah kesehatan memungkinkan tercapainya tujuan kepuasan produk dan jasa konsumen, serta membuat perusahaan harus menanggung biaya yang besar sehingga menghambat perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Adapun aspek yang harus dipahami perusahaan dalam mengelola kesehatan dengan sebaik – baiknya, program tersebut meliputi:

1. Pemantauan tingkat kesehatan kerja
Pemantauan ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas rencana kesehatan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki dokumentasi mengenai kebijakan rencana kesehatan.
2. Mengendalikan stress dan kelelahan kerja
Tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, hubungan kerja yang tidak harmonis, dan ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan karyawan menjadi sumber stres bagi karyawan, jika dibiarkan berkembang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Menciptakan program kebugaran
Konsep ini diartikan sebagai mencegah lebih baik daripada mengobati sebagai dasar untuk menjaga kesehatan.

IBK Bayangkara (2015: 110-114) menyatakan terdapat lima tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen



sumber daya manusia. Tahapan tersebut meliputi: 1. Audit Pendahuluan; 2. Review terhadap Sistem; 3. Pengendalian Manajemen; 4. Audit lanjutan; 5. Pelaporan Tindak Lanjut. Sesuai dengan tahapan audit dan temuan yang didapat mengenai kesehatan karyawan PT Nuansa Bali Utama, maka dapat diketahui:

1. Audit pendahuluan

Pada audit pendahuluan ini penulis melakukan observasi ke PT Nuansa Bali Utama untuk mendapatkan informasi mengenai latar belakang perusahaan serta mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan aktivitas fungsi sumber daya manusia, salah satunya kesehatan dan kemudian menetapkan audit sementara. Tujuan dari audit pendahuluan ini adalah untuk menilai efektivitas kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang terbagi kedalam elemen, yaitu:

a. Kriteria (*Criteria*)

Kriteria yang digunakan dalam proses audit adalah dokumendokumen yang mencakup aktivitas-aktivitas sumber daya manusia, yaitu aktivitas kesehatan di PT Nuansa Bali Utama. Dalam hal ini penulis memperoleh struktur organisasi, profil perusahaan, dan formulir persyaratan BPJS

b. Kondisi (*Condition*)

Kondisi merupakan keadaan atau kejadian yang sebenarnya terjadi dalam PT Nuansa Bali Utama. Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan secara langsung untuk melihat kejadian yang sebenarnya terjadi di dalam perusahaan serta ngemumpulkan bukti yang relevan dan kompeten

c. Penyebab (*Causes*)

Penyebab merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan PT Nuansa Bali Utama yang menangani sumber daya manusia yaitu kesehatan karyawan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan direktur utama untuk mengetahui aktivitas dari sumber daya manusia mengenai kesehatan karyawan yang ada di PT Nuansa Bali Utama.

d. Akibat (*Effect*)

Akibat merupakan dampak yang timbul akibat dilaksanakannya penyebab dan juga merupakan hasil perbandingan antara kriteria dan penyebab. Dalam hal ini penulis membandingkan antara kriteria atau standar yang digunakan PT Nuansa Bali Utama dengan tindakan nyata yang dilakukan berkaitan dengan aktivitas pada fungsi sumber daya manusia yaitu kesehatan karyawan.

Pada proses audit pendahuluan ini diketahui bahwa perusahaan belum pernah melakukan audit manajemen sumber daya manusia termasuk audit kesehatan di PT Nuansa Bali Utama, pada aspek kesehatan yaitu belum ada dokumentasi jelas mengenai kebijakan yang mengatur kesehatan karyawan dan tidak terdapat kotak P3K.

2. Review dan Pengujian Pengendalian

Pada review dan pengujian pengendalian ini penulis menelaah kembali bukti-bukti yang diperoleh untuk menjadi suau temuan audit dan tujuan audit. Selanjutnya penulis juga melakukan pengujian pengendalian secara langsung dengan melakukan wawancara terkait fungsi sumber daya manusia yaitu kesehatan karyawan kepada direktur utama dan karyawan sesuai dengan program audit yang telah dibuat. Dari hasil temuan peneliti, masih terdapat aktivitas program kesehatan yang belum efektif dan masih memerlukan perbaikan.

3. Audit Lanjutan

Berikut ini hasil audit lanjutan atas aktivitas-aktivitas kesehatan pada PT Nuansa Bali Utama

a. Kondisi

Perusahaan telah menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan. Selain itu perusahaan mengikut sertakan karyawannya dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dan perusahaan memberikan uang untuk menunjang kesehatan karyawan. Berdasarkan penilaian yang dilakukan diketahui bahwa program kesehatan sudah cukup berjalan efektif sesuai dengan pedoman



atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kriteria

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X pasal 86 yang berbunyi:

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b) Moral dan kesusilaan;
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Penyebab

Perusahaan telah mengikut sertakan pengawainya dalam BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, selalu menjaga kebersihan dalam tempat kerja, dan memberikan uang tunjangan kesehatan, serta memberi cuti.

d. Akibat.

Karyawan dapat bekerja dengan tenang karena perusahaan telah memfasilitasi karyawan dengan BPJS yang dapat digunakan ketika sakit, dan perusahaan memberikan tunjangan kesehatan.

Menurut pandangan peneliti dari beberapa temuan dan teori dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum pernah melakukan audit manajemen mengenai sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Aktivitas yang mendukung kesehatan karyawan sudah berjalan dengan efektif. PT Nuansa Bali Utama telah mengikutkan

karyawan dalam program BPJS dan memberikan uang untuk menunjang kesehatan karyawan, memberikan cuti, dan menjaga kebersihan tempat kerja. Tapi perusahaan belum mendokumentasikan kebijakan mengenai kesehatan, serta perusahaan tidak menyediakan perlengkapan P3K kepada karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai beberapa aspek tertentu dalam merekat *human capital* dan keberlanjutan usaha (audit kesehatan karyawan) PT Nuansa Bali Utama, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. PT Nuansa Bali Utama dalam menjalankan usahanya didukung oleh aspek finansial dan aspek non finansial, yaitu karyawan yang dalam hal ini dianggap sebagai aset karena membantu perusahaan dalam menjalankan usahanya.
2. Rekrutmen perusahaan dilihat dari kompetensi dan pendidikan yang kemudian dilatih untuk dapat membantu kelancaran operasional dari perusahaan yang dijalankan. Selain itu kesehatan merupakan hal penting dalam mendorong kinerja perusahaan.
3. Perusahaan telah mendukung kehatan karyawan dengan adanya program BPJS, pemberian uang untuk menunjang kesehatan, dan melakukan program tahunan yang pendanaannya dari kas karyawan yaitu 5% berasal dari pendapatan perusahaan.
4. Keberlanjutan usaha PT Nuansa Bali Utama selain dinilai dari adanya keuntungan juga didukung dengan adanya SDM mendukung kepentingan tenaga kerja dengan memperhatikan kesehatan yang mendorong produktivitas.
5. Audit manajemen sumber daya manusia terkait kesehatan karyawan penting untuk dilakukan untuk menialai apakah aktivitas



atau program kesehatan yang diberikan telah sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. PT Nuansa Bali Utama bergerak dibidang properti diharapkan dalam menjalankan usahanya memperhatikan lingkungan (*planet*) sesuai dengan teori *triple bottom line* karena dengan menjaga lingkungan dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan usaha.
2. PT Nuansa Bali Utama diharapkan untuk melakukan audit sumber daya manusia untuk mengetahui apakah program yang dilaksanakan sudah sesuai dan dapat meningkatkan kinerja.
3. Untuk menunjang kesehatan diharapkan perusahaan mendokumentasikan kebijakan mengenai kesehatan karena hal ini dapat memperjelas karyawan dalam menyikapi kebijakan kesehatan yang ada, kemudian perusahaan disarankan menyediakan P3K sebagai pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan dalam bekerja dan mengalami gangguan kesehatan yang tidak mengharuskan karyawan untuk datang dan melakukan perawatan ke rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bayangkara, IBK. 2019. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [3] Abubakar, H., & Palisuri, P. (2018, October). Karakteristik Wirausaha terhadap Keberlanjutan Industri Kuliner Tradisional. In Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan (Vol. 1, No. 1, pp. 403-410).
- [4] Amarul, A., & Hatta, A. (2018). MODEL ARISAN MODAL USAHA DALAM Mendukung Keberlanjutan PENGUSAHA KECIL DI PASAR UNIT II KABUPATEN TULANG BAWANG LAMPUNG. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 14(2), 171-181.
- [5] Chayati, N., & Kurniasih, L. (2015). Pengaruh inkremental informasi Akuntansi dan Intellectual capital terhadap nilai perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi*, 18, 9-10.
- [6] Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 12-23.
- [7] Hanafi, A. A. (2020). ANALISIS KINERJA KEUANGAN TERHADAP KEBERLANJUTAN USAHA PADA PT. MAKASSAR TENE. *Economics Bosowa*, 5(004), 105-118.
- [8] Julianingsih, D. K. E. D., & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Intellectual Capital dan Konservatisme Akuntansi Terhadap Kualitas Laba. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(2), 159-168.
- [9] Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 89-95.
- [10] Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265-280.
- [11] Latifah, S. W. (2019). Jurnal Akuntansi dan Pajak, 20 (01), 2019, 55-65 Penilaian Kinerja Triple Bottom Line Perusahaan High Profile dan Low Profile yang List di BEI. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 20(01), 55-65.
- [12] Melani, E. (2016). Pengaruh Tidak Langsung Human Capital Melalui Elemen Intellectual Capital Terhadap



- Kinerja Perusahaan. In Symposium Nasional Akuntansi Lampung XIX.
- [13] Melinda Safitri, J. (2020). PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HEALTH SAFETY ENVIRONMENT (HSE) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RACHMAT KELANTA SAKTI (Doctoral dissertation, STIE Multi Data Palembang).
- [14] Muhammad, F. (2020). PENGARUH FINANCIAL LITERACY TERHADAP KEBERLANJUTAN DAN KEPUTUSAN INVESTASI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) SEKTOR DAGANG DI KOTA PADANG (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- [15] Nugrahaningsih, S. N. M. (2018). PENGAMBILALIHAN ASET DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERSAINGAN USAHA (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- [16] PERMATASARI, D. (2017). PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT. Hero Supermarket Tunjungan Plaza Surabaya) (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- [17] Rosuliana, T. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur. E-Journal Akuntansi" EQUITY", 3(3).
- [18] Safitri, L. (2019). Penerapan audit sumber daya manusia untuk menilai efektivitas kinerja pelayanan karyawan pada BPJS Kesehatan Kota Pangkalpinang (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- [19] Sigalingging, L. (2020). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra. Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer), 16(2), 330-339.
- [20] Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 2(1).
- [21] Susanti, A., & Ardyan, E. (2019). PERAN PENTING PENGETAHUAN KEUANGAN PADA KEBERLANJUTAN USAHA. INCONTECSS| ISBN: 978-623-92318-1-1, (16 November), 184-189.
- [22] Sutanto, L. A. (2019). Analisis hubungan kualitas pengungkapan laporan keberlanjutan terhadap kinerja keuangan perusahaan di industri konstruksi: studi kasus pada Adhi Karya, Jasa Marga, Total Bangun Persada, Wijaya Karya, dan Wika Beton.
- [23] Widiastuti, E. (2019). Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Keberlangsungan Usaha Pada UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, 21(1).
- [24] Yosefa, Y. S. (2016). Audit msdm untuk menilai efektivitas atas fungsi sdm Pada pt. Erje london chemical.