

SKRIPSI

**PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP SISTEM *RECRUITMENT* DI
PT.SWARA SRIWLJAYA PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : EDO FAHLEVI
NIM : 22 2010 274

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2014

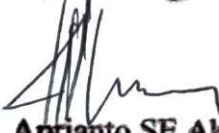
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Penerapan Audit Sumber Daya Manusia terhadap
Sistem *Recruitment* di PT.Swara Sriwijaya
(Sriwijaya Radio) Palembang
Nama : Edo Fahlevi
Nim : 22.2010.274
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Audit Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal Agustus 2014

Pembimbing,


Aprianto SE.Ak.M.Si
NIDN : 0216108902/944806

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Rosalina Ghazali,SE.Ak.M.Si
NIDN : 0228115802/1021961

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edo Fahlevi

NIM : 22.2010.274

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2014

Penulis,



Edo Fahlevi

Persembahan dan Motto :

"Kita tidak Akan Pernah Bisa Menjadi Pemimpin Bila Tidak Pernah Gagal"

(Edo Fahlevi)

Kupersembahkan untuk :

- Orang tuaku tercinta
- Saudara-saudaraku (Ari Kusuma, Putri Aisyah Farina)
- Keluarga besarku
- Sebuah nama, seorang perempuan, sebuah cerita (Elsya)
- Teman seperjuangan yang masih berjuang (Abdi (aril), Rian (jon), Anggi (jon), dll)
- Pembimbing skripsiku bapak Aprianto S.E., M.Si
- Samo Raso Net (kak ven lelet)
- Sahabat-sahabatku Akuntansi angkatan 2010 UMP
- Almamaterku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak terlupakan penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan menuju cahaya benderang, kepada sahabat, keluarga, dan pengikutnya yang tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Dalam skripsi ini, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan audit sumber daya manusia terhadap sistem recruitment di PT. Swara Sriwijaya Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku ayahanda dan ibunda tercinta, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan member dorongan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak **Aprianto, S.E., M.Si** sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberi pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan juga terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi ini, dan tidak lupa juga penulis dalam penyelesaian studi ini, dan tak lupa juga penulis menyampaikan ucapan teriman kasih kepada :

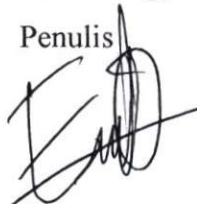
1. Bapak H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Abid Djazuli, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Palembang
4. Ibu Welly, S.E., M.Si, selaku Skretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Palembang
5. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada pemimpin dan seluruh karyawan/penyiar Radio Sriwijaya FM di kota Palembang yang telah membantu penulis yang telah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara sehingga penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada kekasihku (Elsya).
8. Kepada teman-teman seperjuangan (Abdi, Rian, Anggi) terus berjuang jon.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan milik penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, Amin Ya Robbal Alamin.

Palembang, Agustus 2014

Penulis



(Edo Fahlevi)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	7
B. LandasanTeori	8
1. Pengertian Audit Manajemen	8
2. Tujuan dan Manfaat Audit Manajemen	8
3. Manajemen SDM	9
4. Fungsi-fungsi Manajemen SDM	9
5. Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Kerja	10
6. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam Pengauditan SDM	22
7. Rekrutmen	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Tempat Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Data yang Digunakan	35
E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Analisis Data dan Teknis Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
2. Aktivitas PT. Swara Sriwijaya Palembang	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	48
1. Audit Pendahuluan	48
2. Review terhadap sistem recruitment	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya	7
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Swara Sriwijaya Palembang 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Aktivitas Bimbingan Usulan Penelitian

Lampiran 2 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 3 Sertifikat KKN

Lampiran 4 Sertifikat Hapalan Surat-Surat Pendek

Lampiran 5 Surat Riset Dari Pt. Swara Sriwijaya Palembang

ABSTRAK

Edo fahlevi/222010274/ Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem *Recruitment* di PT Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang.

Rumusan masalahnya adalah bagaimana Penerapan Audit SDM Terhadap Sistem *Recruitment* di PT Swara Sriwijaya Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, Radio Sriwijaya FM, dan Almamater.

Penelitian ini dilakukan di Radio Sriwijaya FM Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Variabel yang digunakan adalah Audit Sumber Daya Manusia dengan indikator audit pendahuluan, review terhadap sistem rekrutment, audit lanjutan, pelaporan, dan tindak lanjut. Variabel kedua yang digunakan adalah sistem rekrutmen dengan indikator tingkat spesialisasi yang diinginkan dari calon karyawan (penyiar). Datanya adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan teknik analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh Radio Sriwijaya FM Palembang terdapat tahapan-tahapan audit yang belum dilaksanakan yaitu: audit pendahuluan, review terhadap sistem rekrutmen, audit lanjutan pelaporan dan tindak lanjut. Pada audit pendahuluan perusahaan tidak melakukan observasi, padahal langkah ini merupakan langkah awal dalam melaksanakan audit pendahuluan. Langkah-langkah audit pendahuluan terdiri dari observasi, mencari data tertulis, wawancara dari pihak manajemen dan memorendah survei.

Kata kunci: Audit Sumber Daya Manusia, Sistem *Recruitment*

ABSTRACT

Edo Fahlevi / 222010274 / Audit Application Against Human Resources Recruitment System and Voice PT Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang.

The formulation of the problem is how the application of HR Audit Recruitment System Against Swara PT Sriwijaya Palembang. This research is useful for writers, Sriwijaya FM Radio, and alma mater.

This research was conducted in Radio FM Sriwijaya Palembang. This research is a descriptive study. The variable used is the Human Resources Audit indicator preliminary audit, a review of the recruitment system, advanced auditing, reporting, and follow-up. The second variable used is the recruitment system to the desired level of specialization indicator of prospective employees (announcer). The data are primary data and secondary data collection techniques of data using interviews and documentation. Analysis of data is qualitative data analysis and data analysis techniques.

The results showed that the human resource audit carried out by Radio FM Sriwijaya Palembang are the stages of the audit has not been carried out, namely: preliminary audit, a review of the recruitment system, advanced audit reporting and follow-up. In the preliminary audit company does not make observations, but this step is the first step in implementing the preliminary audit. The measures consist of a preliminary audit observations, looking for written data, interviews of management and memorendah survey.

Keyword : Audit of Human Resources, Recruitment System

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Radio merupakan media yang sangat akrab dengan kehidupan kita sehari-hari. Sebagai media massa yang muncul belakangan, radio baru berperan setelah adanya beberapa penemua teknologi telepon, telegraf, fotografi dan rekaman suara. Pada awal mulanya radio merupakan teknologi yang mencari kegunaan, bukannya sesuatu yang lahir sebagai respon terhadap suatu kebutuhan pelayanan baru. Radio adalah media massa elektronik tertua yang sangat luwes. Hampir satu abad lebih keberadaannya, radio telah berhasil mengatasi persaingan keras dengan bioskop, rekaman kaset, televise, televise kabel, dan electronic games. Radio telah beradaptasi dengan perubahan dunia dengan mengembangkan hubungan saling menguntungkan dan melengkapi dengan perubahan dunia dengan mengembangkan hubungan saling menguntungkan dan melengkapi dengan media lainnya.

Radio menjadi dunia yang abadi. Kehadirannya menjadi pionir alat komunikasi. Fleksibilitas yang dimilikinya menjadi kunci dan tak bisa disaingi oleh media dalam bentuk berbeda. Radio adalah teman bagi pendengar dalam segala kondisi dan situasi. Selagi mengerjakan berbagai aktivitas yang ada, radio mampu menemani tanpa mengganggu pekerjaan. Keunggulan aradio siaran adalah berada dimana saja : tempat tidur, di dapur, di dalam mobil, di kantor, di jalanan, di pantai dan berbagai tempat lainnya.

Persaingan yang begitu ketat dalam dunia penyiaran tidak hanya menjadikan radio sebagai salah satu media informasi dan hiburan, namun juga sebagai media bisnis. Hal ini terbukti dengan terus bertambahnya jumlah stasiun radio baru. Saat ini jumlah radio swasta Persatuan Radio Siaran Swasta Nasional Indonesia (PRSSNI) mencapai ratusan stasiun radio. Hingga 2004 pertumbuhan radio terus meningkat, anggota PRSSNI tercatat ada 662 stasiun radio yang kemudian radio tumbuh berkembang menjadi 828 pada tahun 2004 lalu.

Oleh karena itu era globalisasi sekarang menuntut sumber daya manusia lebih kreatif dan profesional agar mampu melakukan persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu mendapatkan pendengar yang loyal dan keuntungan secara maksimum dalam jangka waktu yang lama. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam mengoperasikan teknologi canggih dan menjalankan strategi kepenyiaran secara optimal dalam menghadapi persaingan radio di masa yang akan datang.

Maju dan berkembangnya suatu perusahaan radio tidak terlepas dari sistem *recruitment* yang baik dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sumber daya manusia yang masuk tahapan seleksi untuk lanjut bekerja di perusahaan radio yang mereka inginkan. Sebagai contoh untuk penerimaan penyiar radio sendiri, banyak terdapat pelamar yang kurang dari segi pengalaman untuk menjadi penyiar radio profesional, dapat dilakukan pelatihan atau *training* dengan tujuan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan *recruitment* karyawan baru harus di sesuaikan dengan kondisi perusahaan dan kebijaksanaan dari manajemen. Penilaian karyawan atau penyiari baru harus sesuai dengan yang di butuhkan oleh perusahaan radio itu sendiri, biasanya terdapat ketentuan ketentuan khusus dari perusahaan radio untuk menerima karyawan, terlebih lagi untuk posisi penyiari radio.

Audit sumber daya manusia adalah kegiatan pemeriksaan dan penilaian sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia. Ruang lingkup audit sumber daya manusia sama luasnya dengan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, artinya semua aspek manajemen sumber daya manusia mulai dari strategi, kebijakan, prinsip-prinsip, sampai fungsi spesifik manajemen sumber daya manusia bisa menjadi target audit salah satunya sistem *recruitment* di dalam perusahaan.

Tujuan dari audit sumber daya manusia ini adalah mengendalikan kegiatan organisasi melalui fungsi pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan organisasi atau perusahaan (ketaatan, efektifitas, dan efisiensi) yang disoroti dari dimensi sumber daya manusia agar fungsional maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan dapat tercapai.

Menurut Willy Susilo (2007:63) mengemukakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan

memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efisiensi, dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia merupakan suatu media untuk menilai, mengevaluasi kembali kualitas sumber daya manusia yang berada dalam fungsi organisasi.

Audit sumber daya manusia sangat diperlukan agar permasalahan yang dihadapi perusahaan khususnya persoalan dalam perspektif sumber daya manusia tersebut dapat diidentifikasi secara lebih terperinci yang sebelumnya mungkin tidak pernah dipermasalahkan. Apabila masalahnya telah di ungkap, maka auditor akan memberikan rekomendasi pemecahannya dan telah dikomunikasikan pada pimpinan perusahaan sehingga akan menimbulkan dampak psikologis pada pimpinan unit untuk segera menyelesaikan permasalahan tersebut. Dengan demikian, penerapan audit sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan mengingat pentingnya kontribusi karyawan secara optimal dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Penelitian pendahuluan yang penulis lakukan dengan wawancara tidak terstruktur pada salah satu perusahaan radio di kota Palembang pada PT.Swara Sriwijaya yang kita kenal dengan Sriwijaya Radio. Penulis menemukan masih banyak terjadinya penyimpangan dalam sistem rekrutment di satu-satu nya Radio etnik yang ada di Kota Palembang tersebut. Sebagai contoh, jumlah karyawan disana berjumlah 17 orang dengan pembagian 10 orang staf yang

merangkap juga menjadi penyiar radio (marketing, keuangan, OB, dll) dan 7 penyiar radio yang tidak merangkap jabatan, masih terdapat penyiar yang sebenarnya tidak masuk kriteria perusahaan tapi tetap terpilih menjadi penyiar di sana. Sebagai contoh untuk penerimaan penyiar sendiri harus sudah tamat minimal D3, tapi pada kenyataannya masih terdapat penyiar yang masih berstatus mahasiswa dan ada juga yang masih terdaftar sebagai karyawan di perusahaan lain. Dengan adanya kenyataan yang seperti ini, ditakutkan akan terjadinya ketidak profesionalan pekerjaan yang akan berimbas kepada perusahaan sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Recruitment Pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya Radio).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana penerapan Audit Sumber Daya Manusia terhadap sistem *recruitment* pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya Radio) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui penerapan Audit Sumber Daya Manusia terhadap sistem *recruitment* pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya Radio) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

a. Bagi penulis

Sebagai bukti empiris yang ada tentang penerapan Audit SDM terhadap sistem *recruitment* pada Sriwijaya Radio Palembang.

b. Bagi Perusahaan Radio yang ada di kota Palembang khususnya Sriwijaya Radio

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberitahukan betapa pentingnya *recruitment* penyiar di setiap radio, karena penyiar merupakan ujung tombaknya radio.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Peneliti Tahun	Hasil Analisis	Persamaan dan Perbedaan
1	Audit manajemen atas fungsi keuangan pada PT. Tirta Makna Bahagia Makassar, Elvira, 2011	- Perusahaan sudah memiliki struktur organisasi yang baik - Data keuangan dari kantor cabang yang dibutuhkan kantor pusat untuk pembuatan laporan keuangan sering datang terlambat. Hal ini menyebabkan terlambatnya informasi keuangan yang penting untuk pengambilan keputusan baik jangka pendek maupun jangka panjang	Persamaan nya adalah sama sama meneliti tentang audit manajemen, Perbedaan nya adalah penelitian ini lebih berfokus kepada fungsi keuangan perusahaan,dan lokasi penelitian berbeda.
2	Persepsi audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Diajeng Ratih, 2011	- Untuk memperkaya pengetahuan dan keahlian karyawannya PT. Jasa Marga melakukan berbagai pelatihan dan program pengembangan.	Persamaan nya adalah sama sama meneliti tentang audit manajemen SDM. Perbedaan nya adalah penelitian ini lebih berfokus kepada peningkatan kinerja karyawan,dan lokasi penelitian pun berbeda.
3	Pengaruh pelaksanaan Audit manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat produktivitas sumber daya manusia oleh Sagala,2009	- Berdasarkan analisis data yang telah di lakukan,di peroleh hasil yang menyatakan bahwa Audit manajemen SDM berpengaruh terhadap tingkat produktivitas Sumber daya manusia.	Persamaan yaitu sama sama meneliti tentang peranan audit sumber daya manusia. Perbedaan nya dalam penelitian ini lebih fokus terhadap tingkat produktivitas dan fungsi SDM,dan lokasi penelitian pun berbeda.

Sumber : Penulis, 2014

B. Landasan Teori

1. Audit

a) Pengertian Audit Manajemen

Umumnya audit manajemen merupakan suatu kegiatan pemeriksaan terhadap aktifitas yang sudah dijalankan dan menilai kesesuaian antara pelaksanaan aktifitas tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sub bab ini akan membahas mengenai pengertian audit dari beberapa ahli, tujuan dan manfaat audit, serta jenis-jenis audit.

b) Tujuan dan Manfaat Audit Manajemen

Mengacu pada pernyataan Susilo (2002;92), tujuan audit manajemen adalah mendapatkan informasi aktual dan signifikan berupa data hasil analisa, penilaian, rekomendasi *auditor* yang dapat digunakan oleh auditee atau manajemen untuk berbagai keperluan, misalnya untuk dasar pengambilan keputusan, pengendalian manajemen, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Manfaat audit manajemen adalah sebagai dasar untuk mengambil keputusan, melakukan perbaikan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi. Manfaat audit dapat dirasakan oleh beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat bagi manajemen

Temuan audit dapat membantu penyelesaian permasalahan atau hambatan yang ada pada setiap fungsi organisasi baik yang bersifat aktual maupun bersifat potensial, baik untuk keperluan sekarang maupun untuk masa depan.

2. Manfaat bagi *auditor*

Proses audit merupakan media pembelajaran dan pertumbuhan yang tidak ternilai harganya, bagi para pelaku audit itu sendiri.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pihak pelaksana dalam proses operasional perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar setiap kewajiban dan haknya dapat diberikan secara adil. SDM yang ada harus terus dikembangkan agar dapat bersaing dengan SDM di perusahaan lain. Sub bab ini membahas mengenai pengertian, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia.

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2002:10) mendefinisikan, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”.

b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat Susilo (2002:85), tujuan utama manajemen SDM adalah mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan tujuan spesifik manajemen SDM dalam sebuah organisasi adalah mengelola dan mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi.

c) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat Sirait (2006:70), manajemen SDM meliputi banyak fungsi, yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan SDM dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan akan kebutuhan karyawan dari suatu organisasi di masa mendatang. Proses perencanaan SDM mencakup tiga kegiatan yang satu sama lain merupakan urutan yang tidak dapat dibalik, yaitu:

a. Peramalan karyawan

Dalam tahapan ini, manajemen harus melakukan penyusunan kebutuhan SDM (*labor demand*), inventarisasi sumber tenaga kerja yang tersedia (*labor supply*), dan mencocokkan antara *labor demand* dengan *labor supply*.

b. Penyusunan program

Setelah proses peramalan selesai, tahap selanjutnya adalah menyusun program kepegawaian. Kegiatan ini meliputi penetapan tujuan perencanaan SDM, menetapkan alternatif kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang tercapainya tujuan, menyusun strategi untuk memperoleh tenaga kerja, dan merencanakan tindakan yang akan dilakukan.

c. Evaluasi dan pengendalian

Merupakan kegiatan untuk menilai apa yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya.

3. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*)

Procurement merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari bagian SDM yang diperlukan untuk mencapai

sasaran organisasi. Dalam melaksanakan fungsi *procurement*, perlu juga diperhatikan kualitas tenaga kerja.

Penentuan kualitas tenaga kerja menyangkut rancangan dan analisis jabatan yang dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi tugas-tugas dan melakukan spesifikasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya, tahapan dalam proses rekrutmen adalah menetapkan jabatan yang memerlukan tenaga kerja, mengambil data tentang *job standar* dari jabatan yang membutuhkan tenaga kerja, cari data sumber tenaga kerja intern di perusahaan, dan mencari tenaga kerja dari luar organisasi jika ternyata tidak terdapat tenaga kerja dari dalam perusahaan. Kegiatan rekrutmen belum menetapkan calon tenaga kerja yang mana yang akan diterima dan yang harus ditolak. Untuk dapat menetapkan calon tenaga kerja yang dapat diterima dan ditolak diperlukan kegiatan lain yaitu seleksi.

Bagi setiap tenaga kerja yang baru terpilih akan ditempatkan pada suatu jabatan baru. Proses ini disebut penempatan pegawai (*placement*). Sedangkan bagi tenaga kerja lama, ada program promosi, mutasi atau rotasi, dan demosi. Program ini disebut *replacement*. Promosi terjadi pada saat di mana seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Mutasi atau rotasi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang levelnya relatif sama.

Sedangkan demosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah.

Setelah karyawan ditempatkan pada satu unit kerja, maka proses selanjutnya adalah proses orientasi dan sosialisasi. Proses ini merupakan penyesuaian diri bagi karyawan dalam memahami orang lain dalam organisasi. Orientasi lebih menekankan pada peranan, organisasi, dan kebijaksanaan. Sedangkan sosialisasi lebih menekankan pada norma, nilai, dan sikap.

4. Pengembangan SDM

Sesudah karyawan direkrut, diseleksi, dan ditempatkan, selanjutnya karyawan harus dikembangkan agar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pengembangan ini meliputi pelatihan (*training*) dan pendidikan. Manfaat program pelatihan adalah membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, membantu individu membuat keputusan lebih baik dan lebih mengembangkan diri, serta memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu.

Menurut Werther, Davis, dan Dessler yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sirait (2006:62), ada beberapa langkah dalam mempersiapkan pelatihan dan pengembangan, yaitu penilaian kebutuhan (*need assessment*), penetapan tujuan pelatihan dan pengembangan, penentuan isi program, pelaksanaan program, ketahui keterampilan, pengetahuan dan kemampuan para karyawan, serta evaluasi.

a) Pengembangan manajemen

Pengembangan manajemen adalah usaha untuk memperbaiki penampilan kerja manajerial saat ini atau masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap, atau meningkatkan keterampilan. Tujuan utama dari program pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi di masa mendatang.

Motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan. Sedangkan transfer adalah memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain tanpa adanya perubahan gaji atau tingkatan.

Pensiun adalah puncak karir bagi karyawan, dimana mereka dapat santai dan menikmati jerih payahnya tanpa mengkhawatirkan masalah-masalah kerja lagi. Tetapi ada sebagian karyawan yang menganggap pensiun sebagai trauma, karena ketika mereka sibuk menangani pekerjaan seketika itu juga ia menjadi tidak produktif.

b) Kompensasi

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi kontribusi karyawan yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi dalam bentuk uang terdiri dari dua jenis yaitu upah dan gaji. Upah adalah pembayaran yang tidak terikat dengan waktu, sedangkan gaji adalah pembayaran yang bersifat tetap yaitu tiap bulan.

c) Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang berkaitan secara langsung dengan motivasi dan diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ada tiga jenis insentif yang dikenal, yaitu *financial incentive*, *non financial incentive*, dan *social incentive*. *financial incentive* adalah insentif dalam bentuk bonus dan komisi. *Non financial incentive* adalah insentif dalam bentuk hiburan, pendidikan, pelatihan, dan penghargaan. Sedangkan *social incentive* cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan sekerja.

Baik akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja lebih lama. fungsi pemeliharaan karyawan menyangkut kegiatan untuk memelihara kondisi fisik dan mental para karyawan penyediaan kantin, perumahan, fasilitas pembelian, fasilitas kesehatan, penasihat keuangan, dan fasilitas pendidikan.

5. Audit Sumber Daya Manusia

Audit sumber daya manusia merupakan pemeriksaan terhadap fungsi-fungsi SDM di perusahaan mulai dari penerimaan karyawan baru sampai dengan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Sub bab ini memberikan penjelasan mengenai pengertian, tujuan, manfaat, pelaksana, ruang lingkup, objek, dan alokasi audit SDM.

a) Pengertian Audit SDM

Menurut Susilo (2002:63), “Audit SDM adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dengan tujuan memenuhi dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.”.

Audit SDM sendiri mempunyai indikator sebagai berikut:

- Proses Seleksi
- Training Proses
- Mendeskripsikan Pekerjaan

Menurut Rivai(2004, 170) Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Sedangkan Menurut Sirait (2006) Training atau pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dan untuk Pendeskripsian pekerjaan menurut Werther dan Davis (2009: 123) dikatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan tugas-tugas,kondisi kerja,dan aspek-aspek lainnya dari suatu jabatan tertentu.

Mengacu pada pendapat Siagian (2002:82), yang dimaksud dengan audit manajemen sumber daya manusia ialah seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta tentang sejauh mana manajemen berhasil memberikan dukungan kepada berbagai satuan kerja pelaksana tugas pokok perusahaan.

b) Tujuan dan Manfaat Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Susilo (2010:66), “Tujuan audit SDM adalah mengendalikan kegiatan organisasi melalui fungsi pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan organisasi (ketaatan, efektivitas, dan efisiensi) yang disoroti dari dimensi SDM agar sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan dapat dipastikan tercapai.”.

Mengacu pada pendapat Susilo (2010:67), manfaat audit SDM adalah membantu berbagai keperluan, seperti untuk acuan dalam membuat kebijakan, melakukan perbaikan, sebagai dasar mengambil keputusan, dan sebagainya. Audit SDM dapat dimanfaatkan oleh beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat bagi pucuk pimpinan

Hasil audit SDM dapat menjadi masukan berharga untuk referensi dalam membuat keputusan atau merubah kebijakan tentang SDM sehingga pengelolaan SDM dapat lebih sesuai dengan perencanaan organisasi jangka panjang.

2. Manfaat bagi pimpinan unit-unit kerja non-SDM

Audit SDM membantu para pimpinan unit-unit operasi untuk mengoperasikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan secara keseluruhan maupun secara spesifik yang dihadapi oleh unit-unit operasi dilihat dari perspektif SDM, sehingga setiap pimpinan unit dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melakukan perbaikan yang diperlukan sesuai masukan dan rekomendasi *auditor*.

3. Manfaat bagi pimpinan unit pengelola SDM

Audit SDM bermanfaat untuk membantu dalam menetapkan prioritas permasalahan dan perbaikan manajemen fungsional yang berada dalam wilayah tanggung jawab unit pengelola SDM.

4. Manfaat bagi anggota organisasi secara keseluruhan

Audit SDM memberikan umpan balik berharga serta dampak psikologis dan motivasional untuk mengembangkan kompetensi individu dan memacu prestasi secara lebih terarah sesuai masukan objektif dari *auditor*.

5. Manfaat bagi *auditor*

Audit SDM bagi *auditor* merupakan proses pembelajaran dan pertumbuhan yang tidak ternilai harganya.

6. Manfaat bagi masyarakat

Proses audit yang dilakukan di suatu organisasi, bila kegiatan itu dapat dibuktikan banyak memberikan dampak positif dan bermanfaat, maka akan diikuti oleh perusahaan lain. Misalnya

pemerintah, maka audit SDM akan membantu pemerintah dalam mengupayakan penataan regulasi atas kegiatan SDM di perusahaan.

c) Pelaksana Audit Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat Amin Wijaya Tunggal (2002:90), audit SDM dapat dilaksanakan oleh beberapa pihak, yaitu:

1. Audit SDM dapat dapat dilakukan oleh *auditor* internal yang secara formal telah dibentuk dalam suatu perusahaan untuk melakukan audit SDM secara terencana pada seluruh fungsi organisasi baik pada fungsi SDM maupun pada fungsi-fungsi non-SDM.
2. Audit SDM dapat dilakukan oleh manager SDM atau spesialis SDM yang ditunjuk untuk melakukan audit di bagian SDM, dengan pendekatan *self-assessment* (penilaian sendiri).
3. Audit SDM dilakukan oleh manager SDM atau tenaga spesialis senior terhadap fungsi-fungsi non-SDM.
4. Audit SDM dapat dilakukan oleh tenaga ahli manajemen SDM dari luar perusahaan atas persetujuan pimpinan perusahaan.

d) Lingkup Audit Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat Amin Wijaya Tunggal (2002:92), lingkup audit SDM sama luasnya dengan manajemen SDM itu sendiri. Artinya semua aspek manajemen SDM mulai dari strategi, kebijakan, filosofi, prinsip-prinsip, sampai fungsi-fungsi spesifik manajemen SDM bisa menjadi target audit. Lingkup audit SDM dapat meliputi seluruh fungsi manajemen SDM.

e) Objek Audit Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat Amin Wijaya Tunggal (2002:94), auditor harus menentukan objek audit yang akan dijadikan target audit sebelum audit itu dijalankan. Penekanan terhadap objek audit semata-mata berdasarkan pertimbangan objektif dan pemikiran logis agar prinsip efisiensi dan efektivitas dapat diutamakan dalam proses audit.

f) Alokasi Waktu Audit Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat Amin Wijaya Tunggal (2002:96), keterbatasan waktu adalah kendala tersendiri dalam audit SDM. *Auditor* harus memanfaatkan waktunya sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugasnya sehingga kegiatan operasional rutin *auditee* tidak terganggu. Semakin panjang waktu audit berarti semakin mahal biaya yang terserap untuk kegiatan audit serta cukup banyak juga waktu *auditee* yang tersita selama proses interaksi dengan *auditor*. Karena audit adalah kegiatan yang mahal, maka *auditor* harus mengatur waktu sebaik mungkin.

g) Tahap-tahap Audit Sumber Daya Manusia

Menurut IBK (2008-9) Ada 5 tahapan didalam melakukan audit sumber daya manusia yaitu:

1) Audit Pendahuluan

Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang akan diaudit. Disamping itu, pada audit ini juga dilakukan penelaahan terhadap berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan berkaitan dengan aktivitas yang akan diaudit serta

menganalisis berbagai informasi yang diperoleh untuk mengidentifikasi hal-hal yang potensial mengandung kelemahan pada perusahaan yang diaudit. Dari informasi latar belakang ini, auditor dapat menentukan tujuan audit sementara (*tentative audite objective*). Dalam tahap ini auditor dapat menentukan beberapa tujuan audit sementara.

2) Review terhadap sistem *recruitment*

Pada tahap ini auditor melakukan tahapan *review* dan pengujian terhadap pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dari hasil pengujian ini, auditor dapat lebih memahami sistem *recruitment* yang berlaku pada objek audit sehingga dengan lebih mudah dapat diketahui potensi-potensi terjadinya kelemahan pada berbagai aktivitas yang dilakukan. Jika dihubungkan dengan tujuan audit sementara yang telah dibuat pada audit pendahuluan. Hasil pengujian sistem *recruitment* ini dapat mendukung tujuan audit sementara tersebut menjadi tujuan audit yang sesungguhnya (*defenitive, audit objective*), atau mungkin ada beberapa tujuan audit sementara yang gugur, karna tidak cukup (sulit memperoleh) bukti-bukti untuk mendukung tujuan audit tersebut.

3) Audit terinci

Pada tahap ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang telah ditentukan. Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari

keterkaitan antara satu temuan dengan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit. Temuan yang cukup, relevan, dan kompeten dalam tahap ini disajikan dalam bentuk suatu kertas kerja audit (KKA) untuk mendukung kesimpulan audit yang dibuat dan rekomendasi yang diberikan.

4) Pelaporan

Tahapan ini bertujuan untuk mengomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan pada berbagai pihak yang berkepentingan. Hal ini penting untuk meyakinkan pihak manajemen (objek audit) tentang keabsahan hasil audit dan mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melakukan perbaikan terhadap berbagai kelemahan yang ditemukan. Laporan disajikan dalam bentuk komprehensif (menyajikan temuan-temuan penting hasil audit untuk mendukung kesimpulan hasil audit dan rekomendasi). Rekomendasi harus disajikan dalam bahasa yang operasional dan mudah dimengerti serta menarik untuk ditindaklanjuti.

5) Tindak Lanjut

Sebagai tahap akhir dari audit manajemen, tindak lanjut bertujuan untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. Auditor tidak memiliki wewenang untuk mengharuskan manajemen melaksanakan tindak lanjut sesuai rekomendasi yang diberikan. Oleh karena itu, rekomendasi yang disajikan dalam laporan audit seharusnya

sudah merupakan hasil diskusi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan tindakan perbaikan tersebut. Suatu rekomendasi yang tidak disepakati oleh objek audit akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tindak lanjutnya. Hasil audit menjadi kurang bermakna apabila rekomendasi yang diberikan tidak ditindaklanjuti oleh pihak yang diaudit.

h) Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pengauditan sumber daya manusia

Menurut IBK (2007: 7-10) aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pengauditan SDM adalah:

1) Kualitas kekuatan kerja

Pengauditan SDM harus melibatkan pengujian kualitas, kekuatan ini dapat dicapai melalui:

a) Pelatihan dan pengembangan

Kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Apabila tidak, berarti ada yang kurang tepat dirumuskan sehingga terjadi pemborosan karena banyaknya kesalahan yang diperbuat dalam melakukan tugas.

Kepentingan para pegawai sebagai peserta pelatihan dan pengembangan, karena apabila tidak terpenuhi akan berakibat kurangnya motivasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan serta melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena dengan tingkat pendidikan ini, pimpinan dapat mengetahui pola dan cara berfikir setiap karyawan.

Karyawan yang berpendidikan tinggi tentunya harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dari pada karyawan yang berpendidikan rendah sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang memiliki kelemahan atau kekurangan dapat diperbaiki dengan cara memberi pendidikan dan pelatihan (training) yang sesuai dengan kebutuhan profesinya dalam rangka pengembangan kemampuan karyawan serta menempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya tersebut.

2) Penentuan kualitas

Penentuan kualitas kekuatan kerja dapat melalui analisis jabatan. Analisis jabatan ini digunakan untuk memunculkan tugas, tanggungjawab, serta kondisi kerja. Melalui analisis jabatan dapat ditemukan unsur-unsur pekerjaan yang mendorong atau menghambat mutu karyawan. Salah satu faktor dilaksanakan analisis jabatan untuk menempatkan karyawan dalam jabatan adalah untuk menempatkan karyawan dalam jabatan dimana mereka dapat menggunakan keahlian mereka secara efektif.

3) Daftar kemampuan

Pengauditan SDM perlu juga memperhatikan daftar kemampuan pegawai. Daftar kemampuan pegawai sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam mendayagunakan pegawainya. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan. Dari daftar kemampuan tersebut, dapat diketahui tingkat keterampilan dan keahlian karyawan untuk disesuaikan dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan diembannya.

4) Tingkat Turnover

Turnover dapat terjadi karna banyak faktor, hal disebabkan terjadinya kekosongan pegawai karna pegawai berhenti, cuti, dan juga meninggal. Dalam hal ini audit SDM bertujuan agar jangan sampai terjadi turnover kerja yang tinggi dan perlu adanya pengisian kekosongan jabatan dengan segera.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pengauditan sumber daya manusia yaitu kualitas kerja, penentuan kualitas, daftar kemampuan, tingkat pendidikan, dan tingkat turnover. Diharapkan dengan adanya pemisahan pada aspek-aspek tersebut auditor akan lebih mudah melakukan pengauditan sumber daya manusia.

6. Pengertian Sistem

Suatu sistem sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena sistem sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintah, baik yang berskala kecil maupun besar. Supaya dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama diantara unsur-unsur yang terkait dalam sistem tersebut.

Ada berbagai pendapat yang mendefinisikan pengertian sistem, seperti dibawah ini :

“Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu”.(Jogiyanto, 2005,1).

Masih dalam buku ‘Analisis dan Desain sistem informasi’ karangan jogiyanto menerangkan:

“Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.(Jogiyanto,2005,2).

a) Analisis Sistem

Tahap analisis dilakukan setelah tahap perencanaan sistem (*system planing*) Dan sebelum tahap perancangan.Tahap analisis sistem merupakan tahap yang kritis dan sangat penting, karena kesalahan didalam tahap ini akan menyebabkan kesalahan ditahap berikutnya.

Analisis sistem (system analisis) dapat didefinisikan sebagai :

“ Analisis Sistem yaitu Penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh kedalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya”. (Jogiyanto, 2005:129).

Juga dapat didefinisikan juga seperti dalam buku Prinsip-prinsip SIM sebagai berikut.

“Analisis sistem (systems analysis) adalah kegiatan yang berorientasi pada manusia dan bersifat tidak terstruktur, yang melibatkan perkiraan (estimates) dan negoisasi,” (George M.Scott, 2001; 535).

b) Langkah-langkah Analisis Sistem

Menurut Jogiyanto (2005:133), didalam tahap analisis sistem terdapat langkah-langkah dasar yang harus dilakukan oleh analisis sistem sebagai berikut :

1. *Identify*, yaitu mengidentifikasi masalah.
2. *Understand*, yaitu memahami kerja dari sistem yang ada.
3. *Analyze*, yaitu menganalisis sistem.
4. *Report*, yaitu membuat laporan hasil analisis.

c) Rekrutmen

Menurut (Simamora, 2004:212) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Robert L.Mathis (2011.h,227) Perekrutan adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional.

Untuk memilih, menarik, dan memperoleh tenaga kerja dari dalam dan dari luar perusahaan, dipengaruhi oleh variabel adalah:

1. Tingkat spesialisasi yang diinginkan dari calon karyawan.

Untuk mengetahui tingkat spesialisasi yang diinginkan oleh perusahaan terhadap calon karyawan, terdapat prosedur yang harus dilalui antara lain:

- a) Wawancara Pendahuluan

Wawancara ini biasanya singkat dan berusaha untuk mengurangi para pelamar yang nyata-nyata tidak memenuhi syarat. Pada tahap ini sudah dinilai dari penampilan dan kemampuan berbicara.

- b) Pengisian Diskusi Kelompok dan Kepemimpinan

Pada diskusi tersebut para pelamar dikumpulkan pada suatu ruangan, kemudian diberikan persoalan dan kemudian diamati oleh tim penilai cara mereka memecahkan masalah tersebut.

- c) Persetujuan Atasan Langsung

Tahapan ini diperlukan untuk disesuaikan dengan prinsip hubungan line dan staff yang memungkinkan supervisor menerima atau menolak pelamar tersebut.

d) Pemeriksaan Kesehatan

Dilakukan oleh dokter, baik dari dalam atau dari luar perusahaan. Hal ini untuk menghindari diterimanya karyawan yang sakit-sakitan.

e) Induksi dan Orientasi

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di sekolah. Seleksi adalah proses penentuan, pemilihan dan penetapan orang-orang tertentu yang akan diterima sebagai tenaga baru/pegawai setelah terlebih dahulu diadakan proses rekrutmen.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

1) Paradigma Rekrutmen dan Seleksi

Ditengah keterpurukan pembangunan ekonomi bangsa ini sangatlah dibutuhkan generasi baru yang mempunyai kesiapan mental untuk berbuat, bertindak secara konkrit (bekerja) yang dibarengai dengan kecerdasannya. Ada banyak cara pandang dalam melihat, memahami bahkan membentuk manusia itu sendiri karena dia diciptakan dengan potensi yang kompleks dan tergantung paradigma yang dipakai dalam mendidiknya dan membuatnya belajar, termasuk dalam hal ini adalah paradigma yang dipakai dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru.

Dalam amatan penulis berikut beberapa paradigma yang bisa dijadikan pedoman dalam melakukan rekrutmen dan seleksi dalam kaitannya dengan tindakan kerja :

a. *Human Thingking*

Adalah paradigma yang hanya memahami pelamar hanya dari dimensi berfikir saja sehingga dalam proses mencari dan menentukan pilihan hanya dan murni berlandaskan pada sejauh mana kemampuan analisa, menyimpulkan, dan kreativitas alternatif-alternatif untuk menyelesaikan masalah yang dia hadapi sehingga hubungannya hanya dipandang dari relasi berfikir saja.

b. *Human Working*

Adalah cara pandang yang hanya memahami calon pelamar dari dimensi kerjanya saja. Cara pandang ini melihat dan memahami manusia hanya dari kesiapan mentalnya untuk bekerja dan

melakukan segala sesuatu secara konkrit segala hal yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya oleh sekolah, tidak mesti pintar yang penting kuat untuk bekerja.

c. Human Original

Cara pandang seperti ini dalam proses rekrutmen dan seleksi hanya akan mencari dan memilih orang yang belum berpengalaman sama sekali, tidak mesti pintar yang penting bisa dibina, diarahkan dan dibentuk melalui upgreding SDM sekolah.

2) Alasan-alasan Dasar Rekrutmen dan Seleksi

Gomes (2003:105) Mengemukakan rekrutmen di laksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) yang beraneka ragam alasan, antara lain:

- Berdirinya organisasi baru
- Adanya perluasan kegiatan organisasi
- Terciptanya pekerja-pekerja dan kegiatan-kegiatan baru
- Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- adanya pekerja berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat sebagai tindakan positif
- adanya pekerja yang berhenti karena memasuki pension
- adanya pekerja yang meninggal dunia

3) Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Gomes (2003:113) Menjelaskan rekrutmen dan seleksi pada dasarnya adalah bagian dari program pengadaan tenaga kependidikan yang baru di sebuah lembaga pendidikan, upaya rekrutmen dan seleksi

dalam sebuah organisasi dilaksanakan oleh suatu panitia yang ditetapkan oleh SK kepala sekolah, rektor atau apapun namanya dari pimpinan tertinggi dari sebuah organisasi pendidikan. Komposisi dan kepanitiaan melekat pada jabatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan kepegawaian.

Secara umum tipologi sistem rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan dengan dua cara:

1. Sistem Langsung

Sistem rekrutmen dan seleksi semacam ini adalah sistem yang menerima secara langsung terhadap seorang tenaga baru dengan langsung memberikannya SK dari pimpinan tertinggi atau yang bertanggung jawab. Adapun bentuk- bentuknya dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Pemupukan eksternal
- b. Pemupukan internal
- c. Bentuk terbuka
- d. Bentuk tertutup

2. Sistem Tidak Langsung

Sistem ini adalah sistem rekrutmen dan seleksi yang menerima secara tidak langsung terhadap tenaga baru dengan langsung memberikannya SK tetapi SK diberikan setelah tenaga baru melewati masa orientasi yang berfungsi evaluatif selektif dalam jangka waktu tertentu. Adapun bentuknya meliputi:

a. Orientasi selektif

Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah diterima untuk bekerja di lembaga namun masih berada dalam bingkai untuk memilih yang terbaik. misalnya setelah A, B dan C dinyatakan diterima untuk bekerja tidak langsung mendapatkan SK dari pimpinan sehingga statusnya bukanlah pegawai tetap. Mereka terlebih dahulu diorientasi dalam waktu satu tahun untuk dievaluasi atau dinilai kinerjanya untuk kemudian dipilih yang terbaik dan sesuai kebutuhan organisasi yang kemudian barulah mereka mendapatkan SK setelah dinyatakan benar-benar diterima dengan terbitnya SK dari pimpinan tinggi.

b. Orientasi akumulatif

Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah benar-benar diterima semuanya dengan tujuan hanya untuk mengenalkan dan memantapkan cara berfikir dan bertindak mereka sesuai dengan visi dan misi lembaga.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2009: 53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian Deskriptif.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sriwijaya Radio jalan Seduduk putih No 41 A Palembang telp: (0711) 825943, Fax: (0711) 818188.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Audit SDM	pemeriksaan kualitas kegiatan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan (Rivai, 2004, p. 548).	- Audit pendahuluan - Review terhadap sistem <i>recruitment</i> - Audit lanjutan - Pelaporan - Tindak lanjut
Sistem Rekrutmen	Proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.	- Tingkat Spesialisasi yang diinginkan dari calon penyiari

Sumber : Penulis, 2014

D. Data yang Diperlukan

Menurut Nur dan Bambang (2009: 146-147) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi :

1) Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui interview (wawancara) langsung dengan salah satu staf karyawan PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya Radio) Palembang.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009: 402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan pada subyek penelitian.

2) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat atau pertanyaan tertulis pada responden untuk menjawabnya.

3) Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara (interview). Wawancara dengan komunikasi langsung antara peneliti dengan pimpinan atau karyawan yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Analisis Data dan Teknik Analisis

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu melakukan analisis dengan cara menjabarkan sifat atau karakteristik dari objek yang diteliti berdasarkan data yang telah ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif, yakni menganalisis penerapan Audit Sumber Daya Manusia di PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya Radio) Palembang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan Berdirinya PT. Swara Sriwijaya Palembang

Berdirinya Sriwijaya FM merupakan salah satu bentuk kepedulian masyarakat dalam menatap alam sekitar Palembang dan membangun secara langsung melalui kesadaran tentang budaya Palembang sebagai sentral dari kemajuan adat istiadat yang di harapkan dapat dijembatani oleh Sriwijaya FM agar dapat menampung dan menghidupkan kembali para seniman , budayawan dan komunitas masyarakat yang rindu akan keragaman budaya Palembang. Disamping itu mengajak masyarakat agar memahami budaya lokal sebagai kebanggaan dan cikal bakal penggalian potensi daerah, baik dari sektor pariwisata, budaya, ekonomi dan lain-lain.

PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya Radio) didirikan pada tanggal 13 Juli 2002 adalah salah satu radio yang tergabung dalam jaringan Etnikom Groups Bens, Jakarta. Etnikom Network adalah jaringan radio etnik pertama di Indonesia dengan konsep “menggali potensi budaya lokal agar *audience* dapat merasakan budayanya sendiri berkesenian dengan tradisinya sendiri bertutur dan berdialog dengan bahasanya sendiri. Budaya berorientasi pada : Bagaimana budaya itu dibentuk dan dikembangkan dari masa lalu sekarang dan yang akan datang”. Berpacu

pada “menggali potensi budaya lokal”, maka jika konsep ini dengan mudah diterjemahkan di beberapa daerah, maka dalam pengembangannya, radio yang dikembangkan bukan BENS RADIO Jakarta, BENS RADIO Cirebon, BENS RADIO Palembang, dan seterusnya, tapi seperti yang telah terbentuk seperti sekarang ini.

Radio Sriwijaya FM lahir sebagai radio pertama di Palembang yang berformat Etnik dalam muatan siarannya dan menggunakan bahasa lokal setempat. Hal ini berdasar pada visi dan misi yang dibawa oleh Sriwijaya FM yakni mengangkat etnik lokal menjadi wibawa global.

Kerinduan masyarakat terhadap budaya lama merupakan salah satu alasan bagi Sriwijaya FM untuk mengembangkan program siarannya dalam konteks *local genius*.

Kehadiran Sriwijaya FM di kancah broadcast di Palembang tentu saja diharapkan menjadi salah satu alternatif bagi masyarakat penikmat radio. Motto yang di emban oleh Sriwijaya FM adalah “sikok-sikok nyo radio plembang”. Hal ini bukan mendeskreditkan radio lain, namun sebagai sebuah tanda bahwa Sriwijaya FM lah satu-satunya radio yang konsisten dengan budaya lokal yang dikemas secara auditif dalam bentuk informasi.

2. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas dari PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) adalah selain dari siaran radio, juga untuk melestarikan kebudayaan Palembang yang sudah hampir hilang. Sebagai contoh untuk pemutaran lagu-lagu etnik dari

musisi-musisi lokal asli Palembang. Dan selain itu juga Sriwijaya FM menawarkan jasa-jasa untuk para pihak luar (pihak iklan) untuk memasarkan produk-produknya di Sriwijaya FM.

Pada saat ini jenis jasa yang dapat ditawarkan oleh Sriwijaya FM Palembang antara lain:

- a. Jasa Pengiklanan untuk pihak luar perusahaan, jasa yang diberikan adalah membuat Iklan kreatif yang dimana akan dikerjakan oleh bagian produksi yang ada di Sriwijaya FM dengan instruksi dari pihak pengiklan, biasanya pihak luar memberikan bahan mentah untuk di buat iklan dengan cara yang kreatif ciri khas dari Sriwijaya FM sendiri.
- b. Mempromosikan lagu-lagu baru dari musisi lokal Palembang maupun dari musisi lokal Indonesia. Biasanya dari pihak musisi itu sendiri yang datang langsung ke radio untuk memasukkan karya mereka tersebut untuk diputarkan di radio Sriwijaya FM Palembang.

3. Arti Logo dan Filosofi PT. Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang

Etnikom Network dengan motto *difference colours make a difference*, mengandung makna keberagaman sebagai sebuah identitas yang membedakan.

Itu adalah berarti filosofi perusahaan yang berarti mata arah angin sebagai penunjuk jalan (Selatan Barat Utara Timur) yang memiliki arti sebenarnya yaitu: *Service balance unique teamwork*.

4. Nilai-nilai Budaya Perusahaan

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, maka ditumbuh kembangkan nilai budaya perusahaan yang menjadi perilaku dasar seluruh karyawan PT. Swara Sriwijaya yang meliputi:

- a. Integritas adalah dengan mengedepankan kejujuran, dapat dipercaya dan tidak berpihak.
- b. Inovatif adalah dengan secara berkesinambungan melakukan perbaikan dan pembaharuan yang memberikan nilai tambah bagi pihak yang berkepentingan lain.
- c. Team work adalah dengan mengutamakan kerjasama dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sehingga pada hakikatnya dapat memberi kepuasan bagi pendengar dan pihak yang berkepentingan lainnya.
- d. Kompetensi adalah mendasarkan setiap pelaksanaan pekerjaan secara profesional dengan hasil yang bermutu sesuai dengan tuntutan pasar radio sekarang.

5. Visi dan Misi PT. Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang

a. Visi Perusahaan

Radio Sriwijaya FM adalah menjadikan radio yang mengusung nilai-nilai etnik Palembang.

b. Misi perusahaan

1. Menyebarluaskan informasi, edukasi dan hiburan melalui pendekatan etnik Palembang.

2. Melakukan pelestarian budaya-budaya Palembang melalui pendekatan audio.
3. Menjalin komunikasi usaha dengan produk atau jasa yang berkualitas.
4. Menjadi lembaga yang membantu menyediakan informasi etnik Palembang.

6. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi PT.Swara Sriwijaya Palembang

Dalam suatu perusahaan, agar dapat menjalankan atau dapat melaksanakan kegiatannya secara terkoordinir dan terorganisir dengan baik, maka diperlukan struktur organisasi yang secara jelas memisahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab antara satu bagian dengan bagian lainnya yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian susunan organisasi yang baik mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi kelancaran aktivitas suatu perusahaan. Bisa jadi kegagalan mencapai tujuan perusahaan disebabkan oleh struktur organisasinya yang tidak tersusun dengan baik dan sistematis.

Struktur organisasi merupakan bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dimana tujuan tertentu tersebut biasanya telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan perusahaan. Disamping itu struktur organisasi juga harus dipandang sebagai kerangka yang menyeluruh yang menghubungkan fungsi-fungsi yang ada dalam suatu organisasi dan hubungan antara

pimpinan dan bawahannya dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Struktur organisasi yang baik dalam suatu perusahaan belum tentu baik pula apabila diterapkan dalam perusahaan yang lain. Hal ini dapat dikarenakan oleh adanya perbedaan dalam jenis bidang usaha yang dijalankan, luas bidang usaha, banyaknya cabang-cabang dan sebagainya.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) adalah struktur organisasi grafis, dimana semua aktifitas perusahaan berada dibawah pengetahuan dan pengawasan pimpinan perusahaan. Hal ini dapat dilihat jelas dari garis wewenang atau garis komando pada struktur organisasi perusahaan.

Gambar IV.1

Struktur Organisasi PT. Swara Sriwijaya Palembang



Sumber : PT. Swara Sriwijaya Palembang

b. Pembagian Tugas

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Operational Manager

Adapun tanggung jawab dari Operational Manager adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan operasional di divisi sesuai dengan *bussines plan* yang telah disepakati.
- 2) Memastikan semua pelaksanaan operasional di PT.Swara Sriwijaya secara efektif dan efisien sehingga menjadikan PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) sebagai perusahaan radio yang kompetitif dan eksis dalam persaingan radio secara global.
- 3) Mengontrol, mengevaluasi jalannya setiap langkah dan efektifitas yang ada dan mengambil tindakan preventif, antisipasi terhadap masalah-masalah yang ada dan melakukan tindakan perbaikan yang tepat dan tuntas.

b. Program director

Adapun tanggung jawab dari Program Director adalah sebagai berikut:

- 1) Merancang program acara yang ada pada perusahaan.
- 2) Memiliki tanggung jawab untuk merumuskan dan menetapkan programming radio yang ditetapkan oleh perusahaan termasuk

aspek-aspek pendukung keberhasilan penyiaran radio, dengan memperhatikan kebutuhan pendengar sekaligus kebutuhan pebgiklan.

c. Marketing

Adapun tanggung jawab dari Marketing adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin dan meng-koordinasikan semua kegiatan dan melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan instansi terkait.
- 2) Memeriksa dan mencocokkan laporan dengan bukti lainnya.
- 3) Melaporkan perkembangan ke Operational Manager
- 4) Bertugas melakukan penjualan karena merupakan ujung tombak perusahaan dalam hal menghasilkan laba atau rugi.

d. Staff Keuangan

Adapun tanggung jawab dari Staff Keuangan adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat, memeriksa dan mengarsip laporan keuangan untuk meastikan status hutang/piutang perusahaan.
- 2) Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pengiklan benar dan tepat waktu.
- 3) Menginput pembayaran dari pihak pengiklan dengan tepat waktu dan akurat.

- 4) Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.

e. *Music Director*

Adapun tanggung jawab dari *Music Director* adalah sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan dan menyeleksi lagu dan memasukkannya ke dalam playlist radio.
- 2) Menentukan layak atau tidaknya lagu dimasukkan kedalam program dan bertanggung jawab untuk menata lagu.
- 3) Dalam pelaksanaannya *Music Director* bertanggung jawab langsung kepada *Program Director*.

f. Tim kreatif

Adapun tanggung jawab dari Tim Kreatif di radio adalah sebagai berikut:

- 1) Team work merupakan hal yang utama dalam sebuah stasiun radio. Tim kreatif bekerja sama dengan musik dan *news department* untuk menciptakan program musik maupun program berita yang menarik.
- 2) Iklan juga menjadi tanggung jawab dari Tim Kreatif, diantaranya iklan komersial, iklan time signal, iklan non komersial.

g. Traffic

Adapun tanggung jawab dari Traffic adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab pada semua lalu lintas hal-hal yang ada di stasiun radio.
- 2) Memeriksa log book siaran (jadwal siaran, jadwal iklan, musik, dll)
- 3) Pada perusahaan radio skala besar, bagian ini dipimpin oleh *traffic director* dan membawahi beberapa orang sebagai *traffic director assistant* atau *traffic officer*.

h. Reporter radio

Adapun tanggung jawab dari Reporter radio adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari bahan di lapangan/luar kantor
- 2) Menyediakan naskah siap baca untuk penyiar
- 3) Menyampaikan laporan langsung dari lapangan

i. Penyiar radio

Adapun tanggung jawab dari Penyiar radio sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Adalah orang yang menyajikan materi siaran pada para pendengar secara tetap atau reguler
- 2) Tugas sebagai penyiar yang meliputi sebagai narator iklan yang disesuaikan dengan kemampuan penyiar, pembaca berita,

pemandu wawancara atau dialog yang harus mampu untuk menggali opini dari narasumber dan juga sebagai MC untuk menarik perhatian pendengar dan mampu untuk mengatasi hambatan dalam proses penyiaran.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem *Recruitment* pada PT.Swara Sriwijaya. Audit Sumber Daya Manusia bukanlah tujuan melainkan suatu instrument untuk membantu mencapai tujuan. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia adalah untuk membantu memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi organisasi atau perusahaan dalam perspektif Sumber Daya Manusia untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara fungsional maupun secara keseluruhan, baik untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Audit SDM terhadap sistem rekrutmen pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang. Bab ini akan menganalisa kenyataan yang ada, yakni membandingkan teori yang ada dengan aplikasi yang dijalankan oleh perusahaan mengenai penerapan Audit Sumber Daya Manusia terhadap sistem *Recruitment*. Adapun tahap-tahap yang akan dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia, yakni sebagai berikut:

1. Audit Pendahuluan

Tahap audit pendahuluan ini merupakan pengetahuan awal auditor dengan pihak manajemen yang sangat membantu dalam menetapkan

hubungan baik antara auditor dengan manajemen selama proses audit. Tahap audit pendahuluan ini bertujuan untuk membangun suatu komunikasi yang baik antara auditor dengan pihak manajemen perusahaan yang akan di audit.

Melalui tahap ini akan dikumpulkan informasi mengenai belakang dan gambaran lebih jauh tentang perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengenal lebih jauh tentang perusahaan dan mengetahui kelemahan yang ada pada perusahaan khususnya mengenai sistem rekrutmen.

Berdasarkan analisis dan penelitian yang peneliti lakukan pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang sudah menerapkan langkah-langkah dalam audit pendahuluan. Namun masih ada langkah yang belum dilakukan oleh perusahaan yaitu menerapkan langkah didalam pengamatan sekilas, padahal pengamatan sekilas diperlukan bagi suatu perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan dan bagian-bagiannya. Disini auditor juga perlu melakukan wawancara dengan masing-masing pimpinan yang bertanggung jawab atas suatu kewenangan, agar dalam pelaksanaan audit pendahuluan itu berjalan dengan baik maka sebaiknya PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang dalam melakukan audit pendahuluan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan pada tahap audit pendahuluan antara lain:

a) Pengamatan sekilas

Pengamatan sekilas pendahuluan, observasi lapangan akan banyak bermanfaat untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan dan bagian-bagiannya. Disini auditor juga perlu untuk melakukan

wawancara dengan masing-masing pimpinan yang bertanggung jawab atas suatu kewenangan.

b) Mencari Data Tertulis

Tujuan dari pemeriksaan ini adalah menetapkan apakah perusahaan menetapkan praktek manajemen yang konsisten. Untuk itu auditor harus mendapatkan dokumentasi yang dijadikan bahan pembandingan dengan data masing-masing department di perusahaan.

c) Wawancara dengan pihak personil manajemen

Auditor harus memperoleh informasi yang terbaik dengan cara mewawancarai para manajer untuk mengidentifikasi permasalahan.

d) Kegiatan analisis

Dokumentasi yang diperlukan dalam tahap analisis harus sudah terlengkapi.

e) Memorenda survey

Auditor harus siap untuk mengorganisir data yang ada dan merekomendasikan suatu department atau ditelaah lebih lanjut. Dalam pelaksanaannya, memorenda survey merupakan pilihan dari suatu laporan pemeriksaan yang meliputi temuan-temuan yang diperoleh selama tahap audit pendahuluan.

Suatu survey akan menghasilkan berbagai keterangan yang akan digunakan dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan dari pemeriksaan serta merupakan alat yang efektif bagi penentuan penggunaan sumber daya bagi audit sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2. Review terhadap sistem *Recruitment*

Sistem *recruitment* yang dimiliki menjadi pedoman yang digunakan oleh para manajer dan HRD radio dalam mengendalikan sistem rekrutmen yang berjalan agar tidak keluar dari ketentuan yang telah ditetapkan. Sistem rekrutmen ini juga adalah suatu proses sistem agar bisa berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis dan penelitian yang peneliti lakukan ada hal-hal yang berhubungan dengan sistem rekrutmen pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang belum sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada dimana analisis penerimaan pegawai (penyiar) baru tidak sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan. Sehingga sulit untuk mendapatkan calon penyiar yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebaiknya PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang dalam sistem rekrutmennya harus sesuai dengan persyaratan dan spesifikasi yang diinginkan oleh perusahaan sehingga dapatlah pegawai (penyiar) yang kredibel dan berloyalitas tinggi terhadap pekerjaannya dan terhadap perusahaan.

Beberapa hal yang berhubungan dengan Sistem *recruitment* yang harus diperhatikan auditor dalam audit SDM antara lain:

a. Review terhadap program/aktivitas kerja yang meliputi:

1) Berbagai informasi yang berhubungan dengan program SDM perusahaan.

- 2) Mengidentifikasi tujuan dari HRD Perusahaan.
- b. Kualitas dan kuantitas dari SDM yang melaksanakan rekrutment meliputi:
- 1) Mengukur kualitas kerja dan kemampuan jabatan. Analisis jabatan ini digunakan untuk menentukan tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan interelasi antar jabatan.
 - 2) Menganalisis penerimaan penyiari sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Audit Lanjutan

Tahap ini ditunjukkan untuk menilai kinerja sumber daya manusia. Adapun kriteria-kriteria yang merupakan nilai ideal atau nilai-nilai normative dari objek yang diperiksa pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang. Kriteria ini dapat bersifat tersurat (*eksplisit*) dan tersirat (*implisit*).

Berdasarkan analisis dan penelitian yang peneliti lakukan pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang, bahwa perusahaan belum menerapkan kriteria tersurat (*eksplisit*) hal ini terlihat pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang perekrutan pegawai (penyiar) tidak berdasarkan pada keahlian, pengalaman dan pendidikan terakhir tetapi lebih kepada faktor kenal atau keluarga dekat. Sehingga sulit didapatkan pegawai (penyiar) yang mempunyai keahlian yang dapat ditempatkan dibagian atau fungsi yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan penelitian tersebut, sebaiknya PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang didalam audit lanjutan yang mana pada tahap ini untuk audit sumber daya manusia sebaiknya perusahaan didalam perekrutan pegawai (penyiar) harus berdasarkan keahlian dan pengalaman tidak hanya menilai dari faktor kenal ataupun faktor keluarga. Sehingga penyiar tersebut dapat ditempatkan dibagian atau fungsi yang sesuai dengan keahlian dan pengalamannya. Kriteria tersurat (*eksplisit*) dapat ditemui pada peraturan undang-undang pemerintah yang menjelaskan bahwa kriteria dalam sistem rekrutmen lebih didasarkan kepada keahlian dan pengalaman.

Hal ini pula yang dialami saat pemeriksaan kriteria tersirat memerlukan keahlian pemeriksaan dalam bidang aktivitas yang diperiksa, sehingga mengalami kesulitan. Oleh karna itu kriteria tersirat lebih banyak bersifat ideal dari pada nilai normative dan pemeriksaan dapat dilakukan bergantung pada kadar keahlian yang dimiliki oleh penarik kriteria tersebut.

4. Pelaporan

Sesudah tahap pendalaman selesai, auditor dapat menyusun laporan pemeriksaan formal. Laporan ini merupakan alat yang formal untuk memberitahukan manajemen tentang temuan yang signifikan dan rekomendasinya. Manfaat yang akan diperoleh dari kegiatan pemeriksaan akan diberikan melalui suatu pelaporan pemeriksaan yang memuat pendapat dan saran, selanjutnya laporan pemeriksaan tersebut dilaporkan

baik secara lisan maupun dalam bentuk laporan tertulis kepada pihak yang telah diperiksa. Sehubungan dengan hal itu laporan harus disusun secara seksama tertulis dengan baik dan dirumuskan untuk menarik dan mengikat perhatian orang yang menerima laporan tersebut.

Berdasarkan analisis dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang penyusunan laporan penerimaan karyawan tidak terselesaikan, hal ini disebabkan karena terganggunya pemeriksaan akibat dari kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dengan auditor dalam memperoleh informasi perusahaan sehingga setelah diterbitkan isi laporan tidak sesuai dengan perkembangan dari perusahaan. Sebaiknya dalam menyusun laporan agar penyusunannya tidak mengganggu samapi pemeriksaan benar-benar selesai, dalam menyusun laporan tercakup kegiatan yaitu:

- 1) Pengorganisasian dan konsep laporan yang meliputi temuan, rekomendasi dan manfaat.
- 2) Pengembangan rencana implementasi dan tabel waktu rekomendasi bila telah usai.
- 3) Pendiskusian konsep laporan dengan para manajer yang sesuai dari organisasi yang diteliti.
- 4) Pengajuan laporan

Meskipun penyusunan laporan pemeriksaan merupakan langkah akhir dari audit SDM, akan tetapi jika penyusunannya tidak mengganggu sampai pemeriksaan benar-benar selesai. Audit SDM harus sudah memulai

laporan sejak mulai melakukan pemeriksaan. Hal ini pula yang dilakukan pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang untuk memastikan kebenaran isi laporan tersebut auditor harus selalu menyesuaikan dengan perkembangan hasil pemeriksaan, dan tentunya benar-benar pasti bila pemeriksaan telah selesai dilakukan.

5. Tindak Lanjut

Setelah laporan hasil audit diterbitkan, auditor akan mengawasi dan memonitor pelaksanaan tindak lanjut terhadap sasaran-sasaran tersebut samapi benar-benar tindak lanjut tersebut dilaksanakan oleh bagian yang diperiksa.

Tujuan dari penjelasan tindak lanjut adalah untuk memastikan bahwa rekomendasi yang dilakukan dalam laporan audit benar-benar telah dilaksanakan. Apabila manajemen tidak melaksanakan tindakan koreksi yang dimaksud, dari penjelasan untuk kegagalan manajemen. Selain itu juga auditor harus melakukan tindak lanjut untuk memastikan terdapat pemeriksaan yang dilaporkan telah dilakukan tindakan yang tepat.

Berdasarkan analisis dan penelitian yang peneliti lakukan pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang auditor sebagai pengawas dan pemonitor pelaksanaan tindak lanjut menemukan temuan-temuan berupa isi laporan yang diterbitkan terdapat isi yang tidak wajar sehingga tindak lanjut tersebut tidak dapat dilaksanakan oleh bagian pemeriksa dan ditemukan pula rekomendasi yang dimasukkan kedalam laporan tetapi sebenarnya tidak dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian sebaiknya PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang dalam melakukan tindak lanjut harus memperhatikan tindak lanjut harus memperhatikan tahap tindak lanjut. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada tahap tindak lanjut, antara lain:

- a. Tindak lanjut oleh auditor internal didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan, dan ketepatan waktu dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap berbagai temuan pemeriksaan yang dilaporkan.
- b. Tanggung jawab untuk melakukan tindak lanjut harus didefinisikan dalam ketentuan yang memuat tujuan, kewenangan dan tanggung jawab.
- c. Manajemen bertanggung jawab menentukan tindakan yang perlu dilakukan sebagai tanggapan terhadap temuan pemeriksaan yang dilaporkan.
- d. Manajemen senior dapat melakukan tindakan terhadap keadaan yang dilaporkan berdasarkan pertimbangan biaya atau pertimbangan lainnya.

Audit sumber daya manusia dikatakan efektif apabila permasalahan yang sudah ditemukan dan disampaikan pada pihak manajemen perusahaan telah ditindak lanjuti secara tuntas dan efektif. Permasalahan dikatakan selesai dengan tuntas dan efektif apabila tindak lanjut yang direalisasikan menghasilkan perbaikan yang mengandung

nilai, manfaat dan permasalahan yang sama tidak terulang kembali di waktu mendatang.

Mengingat pentingnya tahap tindak lanjut tersebut, maka PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang sudah seharusnya melaksanakan proses tindak lanjut atas audit sumber daya manusia yang akan dilaksanakan agar memberikan petunjuk atas permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya mengenai kinerja karyawan. Dengan demikian auditor dapat memberikan saran dan rekomendasi yang terbaik pada perusahaan sebagai perbaikan dimasa yang akan datang.

6. Tingkat Spesialisasi yang diinginkan dari calon penyiar

Pada dasarnya, tujuan utama menentukan spesialisasi yang diinginkan dari calon penyiar sendiri adalah menemukan calon penyiar yang memang benar-benar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh manajemen. Bagi perusahaan, spesialisasi yang diinginkan sangat penting untuk menentukan layak atau tidaknya seorang karyawan (penyiar) untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap staff karyawan yang telah ditunjuk oleh perusahaan, PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang melakukan penilaian spesialisasi yang diinginkan dari hasil rekrutmen yang telah dilakukan oleh perusahaan. Penilaian ini didasarkan pada beberapa kriteria antara lain minimal tamatan D3 untuk segala posisi di manajemen baik itu penyiar, music director, program director, dan lain-lain, berwawasan, dan diutamakan yang memiliki pengalaman di bidang *broadcast* dapat diketahui bahwa

seorang pelamar itu telah memiliki syarat yang ditentukan atau belum. Bagi PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang, penyiar yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi, sebaliknya penyiar yang prestasinya rendah kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan ke divisi yang sesuai dengan kecakapan atau melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan penyiar dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat beberapa karyawan atau penyiar dari tingkat spesialisasi yang diinginkan masih minim atau belum sesuai yang diharapkan oleh manajemen. kinerja karyawan (penyiar) belum tercapai secara optimal atau sesuai dengan harapan dari manajemen.

Hasil dari audit SDM juga akan memberikan umpan balik serta dampak psikologis dan motivasional kepada manajemen untuk mengembangkan kompetensinya dan memacu prestasi kerja mereka secara lebih terarah sesuai masukan objektif dari auditor. Selain itu pula masukan dari auditor diharapkan akan timbul usaha untuk perbaikan atas sistem rekrutmen dengan meninjau kembali berbagai kebijakan perusahaan yang berlaku dan memprakarsai perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kegiatan perusahaan sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Swara Sriwijaya (Sriwijaya FM) Palembang diketahui bahwa perusahaan telah melaksanakan audit sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya perusahaan menggunakan auditor internal. Penggunaan auditor internal ini memiliki keuntungan tersendiri karena auditor ini mengerti dan memahami bagian-bagian dan tugas-tugas setiap divisi yang ada dalam perusahaan. Namun disisi lain, penggunaan auditor internal rentan terhadap manipulasi data. Dalam penerapan audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan terdapat tahapan-tahapan audit yang belum dilaksanakan seperti pada audit pendahuluan. Langkah-langkah audit pendahuluan ini terdiri dari pengamatan sekilas, mencari data tertulis, wawancara dengan manajemen, analisa, dan memo rendah survey.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan,saran yang penulis berikan pada perusahaan adalah dalam pelaksanaan audit sumber daya manusia sebaiknya perusahaan juga menggunakan auditor eksternal. Penggunaan auditor eksternal ini diharapkan dapat melengkapi hasil temuan dari auditor internal. Pada pelaksanaan audit sumber daya manusia sebaiknya perusahaan melakukan setiap tahapan audit dengan lengkap. Tahapan yang

lengkap akan menghasilkan audit yang maksimal. Hasil temuan yang didapat dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan manajemen untuk terus memperbaiki kelemahan dan mengembangkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, jurusan Akuntansi.
Pedoman Penulisan pra usulan, Usulan Penelitian dan Skripsi. 2009
- George M. Scoot. 2001. *System Analysis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, Faustino cardoso , D. 2003. *MSDM* . Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen SDM, Pengadaan pengembangan pengkoordinasian dan peningkatan produktivitas perusahaan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, Nur, Bambang Supomo , *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPF, Cetakan kedua, 2009.
- Jogiyanto. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyadi. *Auditing*. Edisi ke -6 Jakarta: PT.Salemba Empat, 2010
- Rivai, Veithzal. 2004. *Audit Sumber Daya Manusia dan Seleksi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis. 2011. *Rekrutmen Dan Seleksi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Audit Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta. 2002.
- Simamora. 2004. *Recruitment system*. Yogyakarta: YKPN.
- Sirait , Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta: Bandung.
- Susilo ,W. 2002. *Audit SDM: Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta pimpinan organisasi/perusahaan*. Jakarta: Vorqistatama Binamega.
- Willy Susilo. 2007. *Audit Sumber Daya Manusia*. PT. Vorqistatama Binamega , Jakarta.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : EDO FAHLEVI	PEMBIMBING
NIM : 22 2010 274	KETUA : APRIANTO, SE., M. SI
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENERAPAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP SITEM RECRUITMENT DI PT. SWARA SRIWIJAYA PLG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	5-5-14	Proposal bab 1,2,3			penyusunan
2	2-6-14	bab 2 dan bab 3			revisi Penulisan
3	4-6-14	bab 1			revisi
4	9-6-14	lambor Pengesahan			revisi
5	10/6/2014	Up			Acce
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi,
6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang
Pada tanggal 1
a.n. Ketua
Program Studi
ROSALINA CHAZALI SE., Ak., M. Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI
PIAGAM

No.392/H-4/PPKKN/UMP/IIIX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Eda Fahlevi
Nomor Pokok Mahasiswa : 22 2010 274
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 01-06-1990

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-6 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Januari sampai dengan 06 Maret 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Pagar Agung
Kecamatan : Rambang
Kota/Kabupaten : Muara Enim
Dengan Nilai : (A)



Mengetahui
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

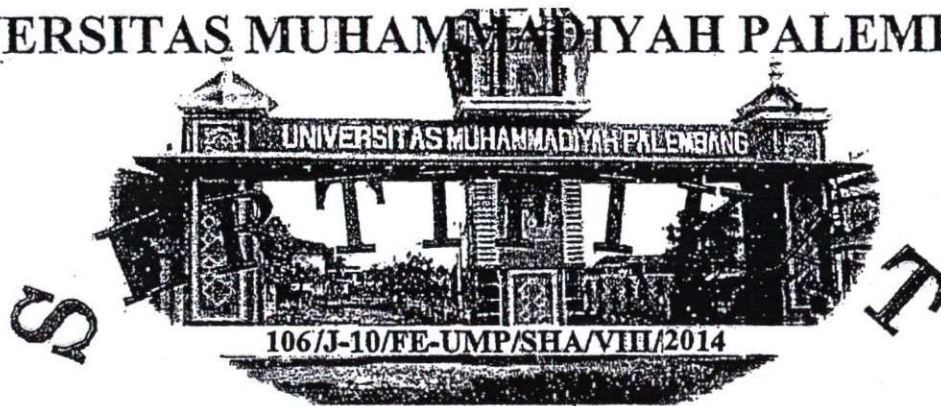


Palembang, 28 Maret 2014
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat

Iqbal Alhanannasir, M.Si.



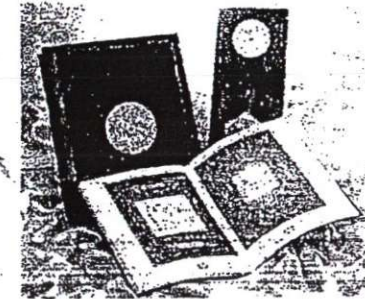
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : EDO FAHLEVI
NIM : 222010274
JURUSAN : Akuntansi



Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat **MEMUASKAN**

Palembang, 20 Juli 2014

an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.

Palembang, 4 Agustus 2014

No : 085/SWR/VIII/PD/2014

Hal : Surat Keterangan

Dengan hormat

Bersama ini saya informasikan bahwa,

Nama : Edo Fahlevi

Fakultas : Ekonomi / Akuntansi Univ Muhammadiyah Palembang

Benar telah melakukan penelitian di Sriwijaya Radio. Demikian surat keterangan ini kami buat agar bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya


Novita Dini