ANALISIS AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS KINERJA PT PINAGO UTAMA MUSI BANYUASIN

SKRIPSI

Nama : Hesti Asmarita

NIM : 222016144

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

ANALISIS AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS KINERJA PT PINAGO UTAMA MUSI BANYUASIN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Nama : Hesti Asmarita

NIM : 222016144

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hesti Asmarita

NIM : 22 2016 144

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apakah dikemudian hari terbukti bahwa penyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan yang berlaku.

Palembang,

Penulis

METERAI TEMPEL
90121AHF596848907
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Hesti Asmarita
Nim: 222016144

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Analisis Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia untuk menilai efektivitas kinerja PT Pinago Utama Musi Banyuasin
Nama	: Hesti Asmarita
NIM	: 222016144
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Mata Kuliah Pokok	: Pemeriksaaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I

Welly S.E.M.Si
NIDN/NBM: 02121281/1085022

Pembimbing II

Nurul Hutami Ningsih S.E.M.Si
NIDN/NBM: 0209118703/1187165

Mengetahui,
Dekan u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

Betri Sirajjudin S.E.,M.Si.,Ak.,C.A
NIDN/NBM: 0216106902/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- *Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan, dan bahwa usaha akan kelihatan nantinya (Q.S An Najm Ayat 39-40*
- *Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.*

Dengan Rahmat Dan Keridhoan Allah SWT,

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- *Kepada kedua orang tuaku Bapakku (Mulyadi) dan Ibuku (Ristiana) yang telah membesarkan dan mendidiku.*
- *Saudaraku (Rafa dan Wina) yang senantiasa memberikan motovasi kepadaku.*
- *Pembimbing skripsi (Ibu welly S.E.,M.Sidan Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E.,M.Si)*
- *Teman-teman akuntansi angkatan 2016*
- *Almamater*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh

Segala puji dan syukur dipersembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan di Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak terdapat kekurangannya, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk perbaikan dan penyempurnaannya.

Penulis skripsi ini dapat diselesaikan karena tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesarnya kepada Bapak Slamet Ramlan dan Ibu Ramsih tercinta yang telah tulus hati menyayangiku, selalu mengirimkan do'a, dukungan, semangat, serta nasihat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada Pembimbing I Ibu Welly SE.,M.,Si dan Pembimbing II Ibu Nurul Hutami Ningsih, SE., M.Si, Yang TELAH dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang membangun serta sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku ketua program studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dosen Pembimbing Akademik Bapak Drs Sunardi S.E.,M.Si
5. Dosen pembimbing skripsi, Dosen Pembimbing I Ibu Welly S.E.,M.Si dan Dosen Pembimbing II Ibu Nurul Hutami Ningsih S.E.,M.Si
6. Seluruh staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada PT Pinago Utama Musi Banyuasin yang telah membantu memberikan data dan membantu melancarkan proses penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Keluarga dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dorongan yang diberikan akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wasalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Palembang, September 2020
Penulis

Hesti Asmarita

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI vii

HALAMAN DAFTAR TABEL viii

HALAMAN DAFTAR GAMBAR ix

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN x

HALAMAN ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 13

D. Manfaat Penelitian.....13

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....15

1. Auditing 15

a. Pengertian Audit 15

b. Jenis-jenis Audit 16
2. Audit Manajemen 18
a. Definisi Audit Manajemen 18
b. Tujuan Audit Manajemen.....19
c. Manfaat dan Keterbatasan Audit Manajemen 20
d. Ruang lingkup Audit Manajemen.....23
e. Tahapan Audit Manajemen 24
3. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia.....28
a. Definisi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....28
b. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia 29
c. Manfaat Audit Sumber Daya Manusia 30
d. Pendekatan Audit SDM 32
e. Ruang lingkup Sumber Daya Manusia 33
f. Elemen Pokok dalam Pelaksanaan Temuan audit SDM 38
4. Efektivitas 39
a. Pengertian Efektivitas 39
5. Kinerja 40
a. Definisi Kinerja 40
b. Mafaat Kinerja.....41
c. Penilaian Kinerja 42
B. Penelitian Sebelumnya 44
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian..... 49

B. Lokasi Penelitian 50

C. Operasionalisasi Variabel 50

D. Data yang diperlukan.....50

E. Metode Pengumpulan Data.....51

F. Analisis Data dan Teknik Analisis 53

1. Analisis Data 53

2. Teknik Analisis.....54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya 57

2. Visi-Misi 58

3. Struktur Organisasi 58

4. Pembagian Tugas 60

5. Kondisi Karyawan PT Pinago Utama Musi Banyuasin 65

B. Pembahasan dan hasil penelitian.....75

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 93

B. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR TABEL

Tabel Judul Halaman

Tabel I.1 Data Jumlah karyawan .....

Tabel I.2 Data KaryawanTahun 2015-2019 .....

Tabel I.3 Data Pencapaian Produksi Sawit .....

Tabel II.1 Persamaan dan Hasil Perbedaan .....

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....

Tabel IV.1 Hasil jawaban wawancara perencanaan SDM .....

Tabel IV.2 Hasil jawaban wawancara rekrutmen SDM .....

Tabel IV.3 Hasil jawaban wawancara pengembangan SDM .....

Tabel IV.4 Hasil jawaban wawancara perencanaan dan pengembangan karier....

Tabel IV.5 Hasil jawaban wawancara seleksi SDM.....

Tabel IV.6 Hasil jawaban wawancara keselamatan dan kesehatan kerja .....

Tabel IV.7 Hasil jawaban wawancara penilaian kinerjaSDM .....

Tabel IV.8 Hasil jawaban wawancara kepuasan kerja karyawan.....

Tabel IV.9 Hasil jawaban wawancara kompensasi dan balas jasa .....

DAFTAR GAMBAR

Gambar Judul Halaman

Gambar IV.1 Struktur Organisanisasi PT Pinago Utama Musi Banyuasin .....

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 : Surat Keterangan Riset

Lampiran 3 : Plagiariam Checket

Lampiran 4 : Sertifikat AIK

Lampiran 5 : Sertifikat Toefl

Lampiran 6 : Sertifikat MYOB

Lampiran 7 : Sertifikat PK2MB

Lampiran 8 : Sertifikat LCTA

Lampiran 9 : Biodata

ABSTRAK

Hesti/222016144/2020/Analisis audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk menilai efektivitas kinerja PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk menilai efektivitas kinerja PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk menilai efektivitas kinerja PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian ini penulis mengambil kesimpulan bahwa audit manjemen atas sumber daya manusia pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin sudah berjalan dengan efektif tetapi masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini sesuai dari wawancara yang dilakukan kepada perusahaan yang ada di PT Pinago Utama Musi Banyuasin bahwa program-program SDM yang diterapkan masih terdapat kelemahan diantaranya pada program perencanaan SDM, program rekrutmen SDM, program seleksi dan penempatan SDM, program pelatihan dan pengembangan SDM, program perencanaan dan pengembangan karier SDM dan program kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Hesti / 222016144 / 2020 / Management audit analysis of the human resource function to assess the effectiveness of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin.

The formulation of the problem in this study was to find out how the management audit of the human resource function to assess the effectiveness of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. The purpose of this study was to determine the management audit of the human resource function to assess the effectiveness of the performance of PT. Pinago Utama Musi Banyuasin. The data in this study were primary and secondary data. Data collection methods in this study were interviews and documentation. The data analysis method in this research was qualitative analysis. The results of this study concluded that the management audit of human resources at PT Pinago Utama Musi Banyuasin had not been effective yet there were still weaknesses. This was consistent with interviews conducted with companies at PT Pinago Utama Musi Banyuasin that the HR programs implemented still had weaknesses including the HR planning program, HR recruitment program, HR training and development programs, HR career planning and development programs and employee job satisfaction program.

Keywords: Management Audit, Human Resources.

PENGESAHAN
NO. 969 /Abstract LB UMP/ VIII / 20.20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja secaraefisien dan efektif. Keberadaan ini kian menjadi ancaman yang beresiko bagi setiap perusahaan yang ada didalamnya, persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harusmampu meningkatkan strategi dalam pencapaian tujuan. Tujuan perusahaan padaumumnya adalah mencapai keuntungan maksimal, mempertahankan kelangsunganhidup, mengejar pertumbuhan dan menampung tenaga kerja.

Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah memastikan adanya pengendalian yang memadai untuk memastikan koordinasi antar fungsi/ divisi/ departemen berjalan dengan baik. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut, manajemen perusahaan juga selalu dihadapkan dengan situasi adanya kelangkaan sumber daya (*scarce of resources)*. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi oleh semuaperusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan usahanya adalah bagaimana cara memastikan fungsi divisi/ departemen yang ada di perusahaan beroperasi dengan optimal dan efektif. Salah satu cara untuk mengetahui apakah perusahaan sudah melaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Perusahaan sudah beroperasi dengan efektif,efesien dan ekonomis tersebut adalah dengan melakukan audit berbagai aset diperusahaan (Betri, 2019: 1).

Jenis audit ada 2 yang sering digunakan perusahaan dalam menjalankan perusahaannya, yaitu audit keuangan dan audit manajemen. Audit keuangan umumnya dimaksudkan sebagai alat untuk memverifikasi kewajaran laporan keuangan perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan audit manajemen merupakan penelaahan atas suatu bagian mana pun dari prosedur dan metode operasi dari suatu organisasi untuk menilai efektivitas,efisiensi, dan ekonomisasinya.

Audit manajemen mengevaluasi secara objektif apakah efisiensi operasi sudah memehuni kriteria yang ditetapkan dalam pengendalian manajemen serta melaporkan kepada orang-orang yang tepat hasil-hasil evaluasi tersebut beserta rekomendasi perbaikan.(Betri, 2019: 3).

Tujuan utama dari audit manajemen adalah untuk membantu manajemen dan organisasi secara keseluruhan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasi. Evaluasi ini bisa dilakukan pada perusahaan secara keseluruhan atau dibatasi pada lingkup departemen atau fungsi tertentu dalam organisasi. Evaluasi terhadap kinerja perusahaan ini dilakukan terhadap standar yang dibuat oleh manajemen dan pada saat yang sama digunakan untuk menilai keefektifan dari standar- standar dan kebijakan-kebijakan tersebut (Betri, 2019: 5).

Ruang lingkup audit manajemen sendiri terbagi menjadi empat bagian yaitu audit manajemen pada fungsi pemasaran**,** audit manajemen pada fungsi produksi dan operasi, audit manajemen pada fungsi sistem informasi dan audit manajemen

pada fungsi sumber daya manusia (Bhayangkara, 2014: 18).Karakteristik penting yang dimiliki oleh manajemen meliputi, tujuan pemeriksaan, independensi, pendekatan sistematis, kriteria prestasi, bukti pemeriksaan, pelaporan dan rekomendasi (Betri, 2019: 9).

Tiga elemen pokok dalam tujuan audit manajemen sebagai kriteria (*criteria)* kriteria merupakan standar (pedoman, norma) bagi setiap individu atau kelompok di dalam perusahaan yang melakukan aktivitasnya, penyebab (*cause*) Penyebab merupakan tindakan (aktvitas) yang dilakukan oleh setiap individu atau kelompok di dalam perusahaan. Penyebab dapat bersifat positif, misal program dapat berjalan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi, atau sebaliknya bersifat negatif, misal aktivitas berjalan dengan tingkat efisinsi dan efektivitas yang lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan,dan akibat (*effectt*) akibat merupakan perbandingan antara penyebab dengan kriteria yang berhubungan dengan penyebab tersebut (Bhayangkara 2014: 4).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam suatu peka yang berguna untuk menunjang semua operasi perusahaan dan pada akhirnya akan menunjang kelangsungan hidup perusahaan serta dalam hal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan perencanaan yang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut kunci penilaian keseluruhan (Betri, 2019: 126).

Audit sumber daya manusia (*Human Resouce Audit)* adalah suatu evaluasi terhadap aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi organisasi sendiri. Audit itu juga didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia.Kunci penilaian keseluruhan dalam audit ini adalah gap analysis yang mengukur aktivitas sumber daya manusia pada kondisi saat audit dengan praktek-praktek yang dipertimbangkan sebagai yang terbaik (Betri, 2019: 124-126).

Indikator audit atas fungsi sumber daya manusia ada sembilan program sumber daya manusia yaitu perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan pemutus hubungan kerja (PHK). (Bhayangkara, 2016: 58-104)

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan Dalam mencapai tujuannya. Dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tingkat ketepatan dalam mencapai suatu tujuan dengan tingkat keberhasilan organisasi kinerja perusahaan (Mardiasmo, 2015: 17).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ryan dkk (2017) dengan judul audit fungsi manajemen untuk menilai efektifitas sumber daya manusia pada PT Biru Fast Food Nusantara Surabaya Mall Tunjungan Plaza. Dengan hasil penelitian ini diberikan saran dan masukanyang dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pada fungsi sumber

daya manusia yaitu manajemen harus memiliki kriteriadalam perencanaan SDM, menambahkan karyawan, mengevaluasi kembali berkaitan penempatan jumlah karyawan agar sesuai standar perusahaan adanya pengawasan dalam prosedur keselamatan kerjadan diadakan penilaian kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariedkk (2018) penerapan audit operasional atas manajemen fungsi sdm untuk menilai kinerja karyawan pada PT Pioneer Flour Mill Industries Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh manajemenfungsiSDMpadaPT PioneerFlourMill Industries cukup baik dan efektif, namunterdapatkekurangandankelemahanyang menjadikan penilaian tidakefisien.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sofian (2019) yang berjudul Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivas dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja (Studi Kasus pada PT Honda Maju Mobilindo Palembang. Hasil penelitian menunjukan bahwa pemberian bonus terkadang tidak sesuai dengan target yang dicapai aktivitas fungsi sumber daya manusia juga sudah berjalan dengan efektif, namun belum dilakukan dikarenakan kurangnya sumber daya manusia dibidang audit.

PT Pinago Utama Estate Inti 2 Musi Banyuasin adalah salah satu perusahaan industri perkebunan kelapa sawit yang beralamat desa muara punjung kecamatan babat toman kabupaten musi banyuasin didirikan di provinsi sumatera selatan pada tahun 1990-an.Sumatera Selatan Indonesia dengan luas arealsekitar 39.200m PT. Pinago Utama menghasilkan produk *crumb rubber* SIR

(*StandardIndonesian Rubber*) grade SIR 5, SIR 10 serta SIR 20 dengan kapasitas produksi mencapai ±3000 ton/bulan. Untuk menjaga kualitas produknya, pengelolaan manajemendan teknologi modern telah diterapkan oleh PT. Pinago Utama. Perusahaan ini telah membangun kebun dan pabrik pengelolahan komoditas kelapa sawit. Termasuk ikut berpartisipasi dalam program pengembangan perkebunan kelapa sawit untuk masyarakat yang didanai oleh bank-bank milik pemerintah. Perusahaan ini juga melayani petani lepas (independen atau non-plasma) yang memproduksi dan menjadi tandan buah segar (TBS) kepada perusahaan sampai saat ini.Untuk menjaga kualitas produknya, pengelolaan manajemen dan teknologi modern telah diterapkan oleh PT. Pinago Utama. Salah satu penerapannya ada pada proses produksi dengan sistem yang telah otomatis. Berikut ini data jumlah karyawan bagian produksi PT. Pinago Utama Musi Banyuasin jumlah karyawan dalam pertahun.

Tabel I.1
Jumlah Karyawan
PT. Pinago Utama Musi Banyuasin
Tahun 2015 s/d 2019

Status	Jumlah Karyawan				
	2015	2016	2017	2018	2019
Kepala Pembukuan	2	1	1	1	1
Karyawan panen	194	152	140	166	177
Karyawan muat buah	24	25	20	18	15
Karyawan pemeliharaan	127	54	57	97	47
Keamanan	48	47	41	31	29
Karyawan kantor	19	18	16	15	13
Sopir/ Operator	20	20	22	24	40
Kerani buah	11	9	11	14	21
Mandor	10	8	7	7	6
Karyawan Bengkel	4	4	4	3	5
Karyawan Bibitan	12	7	6	5	7
Mandor Bibitan	2	1	1	1	1
Mandor semprot	3	6	3	-	-

Sumber : PT. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin, 2020

Berdasarkan Tabel I.1 terlihat pada tahun 2015-2019 jumlah karyawan perbagian mengalami naik turun dalam pertahun terlihat pada status karyawan pembukuan hanya dilakukan 1-2 pertahunnya. Status karyawan panen tahun 2015-2017 mengalami penurunan 12- 42 orang perbulan, pada status karyawan muat buah tahun 2016-2019 mengalami penurunan 3-5 orang perbulan, sedangkan status karyawan keamanan dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan 6-10 orang perbulannya begitu pun status karyawan lainnya. Setelah melakukan wawancara pada bagian kepala tata usaha PT Pinago Utama disebabkan karena faktor mutasi kerja antar bagian serta karyawan mengundurkan diri dan juga merekrut karyawan tidak dilakukan secara keseluruhan karena perusahaan hanya merekrut dan menyeleksi karyawan pada bidang tertentu seperti krani kantor, mandor, dan karyawan kantor sedangkan untuk karyawan pemeliharaan, karyawan panen, karyawan bengkel dan karyawan muat buah bisa bekerja pada umur 18 tahun dan maksimal 45 tahun.

Penelitian ini dilakukan karena diduga fungsi sumber daya manusia di PT Pinago Utama Musi Banyuasin belum melakukan audit manajemen secara keseluruhan. Semua program masih terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan yang terjadi di perusahaan diantaranya pada proses rekrutmen PT Pinago Utama Musi Banyuasin, hanya merekrut karyawan yang dibidang tertentu saja seperti pada bagian krani, mandor dan pengawai kantor. Sedangkan untuk karyawan panen, muat buah, pemeliharaan dan pembibitan merekrut dengan melihat KTP saja.

Setelah melalui proses rekutmen, tahap berikutnya adalah seleksi dimana perusahaan hanya melakukan seleksi dengan persyaratan yang dipenuhi pada bagian tertentu saja sedangkan seperti karyawan pemeliharaan, karyawan panen, karyawan bengkel, karyawan bibitan diterima setelah berumur 18 tahun sudah boleh bekerja tanpa menggunakan teknik seleksi yang valid. Hal ini dapat mempengaruhi pencapaian produksi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tahap selanjutnya pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dilakukan hanya 2 kali dalam setahun sekali. Program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Karyawan dapat mengembangkan pengetahuannya serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Padahal hal ini dibutuhkan pada karyawan bagian produksi apalagi untuk karyawan yang baru masuk. Karena dapat mengembangkan kemampuan dan skill yang dimilikinya. Sedangkan karyawan PT Pinago Utama Musi Banyuasin setiap bulan mengalami penurunan jumlah karyawan 12-42 orang. Hal ini, disebabkan karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba.

Selanjutnya pada tahap program penilaian kinerja yang ada di PT Pinago Utama Musi Banyuasin telah terdokumentasikan dengan jelas apa yang menjadi pernilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan masing-masing. Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan pendoman yang ada pada perusahaan tersebut.

Program selanjutnya pada tahap program perencanaan dan pengembangan karier ke seluruh karyawan. Karena belum ada standar yang mengatur tentang

perencanaan dan pengembangan karier karyawan pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Perusahaan hanya melihat dari tingkat kedisiplinan karyawan dan melihat posisi yang kosong untuk menaika jabatan. Namun banyak karyawan tidak mengetahui program tersebut dan hal hasil banyak karyawan yang tidak dapat mengembangkan diri atau kemampunan mereka pada perusahaan.

Progam pada kompensasi dan balas jasa pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin sudah terpenuhi kepada masing-masing karyawan. Perusahaan telah melakukan prosedur sesuai dengan prosedur tersebut. Besarnya imbalan dan balas jasa sesuai berdasarkan golongan level dan jabatan karyawan.

Kemudian pada program keselamatan kerja yang ada di PT Pinago Utama Musi Banyuasin sudah terdokumentasi perusahaan telah memberikan jaminan asuransi kecelakaan karena adanya (JAMSOSTEK) bagi karyawan yang ingin berobat tidak dibebankan membayar uang cas dan peralatan dalam memadam kebakaran sudah terpenuhi.

Program Kepuasan kerja karyawan pada PT Pinago Utama MusiBanyuasin Perusahaan belum melakukan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan hanya dilihat dari absensi, tingkat peputaran karyawan dan lain-lain belum ada indikator-indikator yang membahas mengenai kepuasan kerja.

Program pemutusan hubungan kerja (PHK) yang ada di perusahaan PT Pinago Utama Musi Banyuasin sudah terdokumentasi adanya prosedur yang telah ditetapkan. Dimana karyawan yang melanggar peraturan atau terjadi penyimpangan terhadap perusahaan.

Perusahaan akan memberikan surat peringatan bagi karyawan yang melanggar dan karyawan siap dipindahkan tempat kerja atau mutasi kerja. Jika karyawan melanggar maka perusahaan akan diberhentikan karyawan secara paksa apabila karyawan tidak bisa berkontribusi, bersikap menyeleweng dan kinerja karyawan tidak bisa dipertahankan lagi atau buruk.

Terkait dengan kinerja perusahaan pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin. Berikut data kedisiplinan karyawan dalam absensi.

Tabel I.2
Kedisiplinan karyawan 2019
PT. Pinago Utama Musi Banyuasin

Status	Kedisipinan Karyawan tahun 2019				
	Jumlah karyawan	Masuk Tepat waktu karyawan	Masuk telat karyawan	Pulang tepat waktu karyawan	Pulang awal karyawan
Karyawan panen	177	171	6	169	8
Karyawan muat buah	15	14	1	15	0
Karyawan pemeliharaan	47	40	7	42	5
Keamanan	15	13	2	15	0
Karyawan kantor	13	13	0	13	0
Sopir/ Operator	40	35	5	30	10
Kerani buah	15	10	5	12	3
Mandor	6	5	1	6	0
Karyawan Bengkel	7	4	3	5	2
Karyawan Bibitan	7	5	2	4	3
Mandor Bibitan	1	1	0	1	0
OfficeBoy/Pembantu Mess	5	5	0	5	0

Sumber : PT. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin, 2020

Berdasarkan Tabel I.2 dari tahun 2015-2019 PT Pinago Utama Musi Banyuasin menunjukan bahwa status karyawan dalam absensi kedisiplinan karyawan perbagian masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Berdasarkan peraturan yang dibuat, perusahaan menetapkan jam masuk kerja pada pukul 07.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 16.00 WIB untuk karyawan kantor dan untuk karyawan lapangan pada pukul 07.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 15.00 WIB. Maka karyawan melakukan absensi melewati jam tersebut dinyatakan terlambat. Tetapi kenyataan masih ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Hal ini dapat membuat karyawan yang lain merasa tidak nyaman. Dan dapat menyebabkan pekerjaan karyawan tidak terselesaikan sesuai dengan permintaan perusahaan seperti pada karyawan panen harus dapat menyelesaikan panen buah sawit satu hektar dalam satu hari untuk satu orang karyawan. Pada pencapaian dalam produksi pada PT Pinago Utama tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini data anggaran produksi sawit pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

Tabel I.3
Pencapaian Produksi Sawit
PT. Pinago Utama Musi Banyuasin
Tahun 2015 s/d 2020

Tahun	Anggaran Produksi	Realisasi Produksi	Pencapaian (%)
2015	73.711.666	74.194.740	101%
2016	75.711.666	60.865.176	81%
2017	77.036.994	60.592.404	79%
2018	67.215.880	65.336.690	97%
2019	71.634.504	71.634.504	80%
2020	73.105.674	18.178.280	25%

Sumber : PT Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin, 2020

Dapat dilihat dari Tabel I.3 tersebut bahwa pencapaian produksi dari tahun 2015-2020 mengalami naik- turun. Setelah melakukan wawancara dengan bagian kepala tata usaha estate inti 2. Kriteria pencapaian produksi pada PT Pinago Utama adalah 90%. Dapat dilihat pada tahun 2016 dan 2017 pencapaian produksi kurang dari 90%, sedangkan tahun 2018 mengalami peningkatan 97%. Tetapi, pada tahun 2019 dan 2020 mengalami menurunan dratis 10% sampai dengan 40%. Faktor yang mempengaruhi tidak tercapainnya produksi salah satunya adalah adalah faktor karyawan, pada karyawan panen yang baru masuk bekerja yang harus menyesuaikan pekerjaan mereka dan juga karyawan yang tiba-tiba berhenti, serta tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan, kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan keahlian karyawan, itu berdampak pada pencapaian produksi pada PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

Agar dapat memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian, perusahaan harus dilakukan pernilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian program – program SDM.

Berdasarkan uraian latar belakang, beberapa penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi diperusahaan, sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan manejemen lebih lanjut dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional dan memberikan rekomendasi guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan terhadap masalah ini masih perlu dilakukan. Untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **Analisis**

Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivititas Kineja PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia untukMenilai Efektivitas Kineja PT Pinago Utama Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia untukMenilai Efektivitas Kinerja PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini didiharapkan akan memerikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

   Sebagai bukti empiris yang ada tentang Analisis Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas Kinerja PT Pinago Utama Musi Banyuasin.

2. Bagi PT Pinago Utama Musi Banyuasin

   PT Pinago Utama hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen untuk bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan atas fungsi SDM.

3. Bagi Alamamater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Arie, Septaani Hendra dkk .2018. Penerapan audit operasional atas manajemen fungsi sdm untuk menilai Kinerja Karyawan pada PT Pioneer Flour Mill Industries Sidoarjo.Surabaya, *Jurnal ekonomi akuntansi* Vol.3,Issue.3 Hal 32-41.Diakses pada 28 Juni 2020

Betri Sirajudin (2019). *PemeriksaanManajemen, Edisi 3*,Palembang: PenerbitNoefikri.

IBK Bayangkara.(2014). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: SalembaEmpat.

Mardiasmo.(2016).Efisiensi dan Efektivitas.Jakarta: Andy

Mulyadi. (2014). *Auditing, Edisi 6, buku 1*, Salemba Empat, Jakarta.

Muhammad, Hafif .(2019).Analisis Penerapan Audit Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan pada PT. Panca Motor Km 5.Palembang Vol.5.No 2 februari 2019 Hal 34-40

Lasrida. (2017).Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra.Vol 16. No. 2 Agustus 2017. Hal 330-339. Diakses pada 28 Juni 2020.

Rivai.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta Penerbit Raja Gratindo

Ryan,Oddi Suyono dkk.2017.Audit Fungsi Operasional Manajemen untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia pada PT Biru Fast Food Nusantara Surabaya Mall Tunjungan Plaza,Surabaya,*Jurnal Ekonomi Akuntansi*.Vol.3.Issue.3 Hal 782-793. Diakses pada 28 Juni 2020

Sondang, P.Siagian.(2008).*Audit Manajemen*.Jakarta: Penerbit PT bumi Aksara

Sofian,Adi Saputra (2019).Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivas dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja (Studi Kasus pada PT Honda Maju Mobilindo Palembang). *Skripsi Tresis*,Universitas Muhammadiyah Palembang. Hal 1-25

Sujarweni,V. Wiratna. (2018). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.* Yogyakarta: PustakaBaru Press.

St.Dwiarso, Utomo.(2018).*Pengauditan Pengolahan Data Elektronik (PDE)-Konsep dan Praktik ACI*, Salemba Empat, Jakarta

Sukrisno Agoes. (2018). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tunggal,Amin Widjaja. (2012). *Dasar-dasar Audit Operasional*.Jakarta: Harvarindo

Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja: E4disi 5*. Jakarta.PT. Rajagrafindo Persada