

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA AKADEMI KEBIDANAN NUSANTARA
INDONESIA LUBUK LINGGAU**

SKRIPSI



**Nama : Selvi Apri Marda Lingga Sari
Nim : 222016192**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

SKRIPSI

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA AKADEMI KEBIDANAN NUSANTARA
INDONESIA LUBUK LINGGAU**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Selvi Apri Marda Lingga Sari
Nim : 222016192**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvi Apri Marda Lingga Sari

NIM : 22 2016 192

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 pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai dengan yang berlaku.

Palembang,

Penulis,



Selvi Apri Marda Lingga Sari

NIM: 222016192

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau
Nama : Selvi Apri Marda Lingga Sari
NIM : 222016192
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi / Audit

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Apriyanto, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216087201/859190


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

Mengetahui,
Dekan

dan Ketua Program Studi Akuntansi



Butri Sirejudin, SE., M.Si., Ak., C.A
NIDN/NBM:0216106902/944806

MOTTO DAN PEMBAHASAN

MOTTO:

- ❖ *“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada TuhanMu lah engkau berharap” (QS. Al-Insyirah,6-8)*
- ❖ *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 (Slamet) dan Ibuku (Ramsih) yang telah membesarkan dan mendidiku.*
- ❖ *Saudaraku (Sherli, Ramsel, dan Serni) yang senantiasa memberikan motivasi kepadaku.*
- ❖ *Pembimbing skripsi (Bapak Aprianto, S.E.,M.Si dan Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E.,M.Si)*
- ❖ *Teman-teman akuntansi angkatan 2016*
- ❖ *Almamater*



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 sebesar-besarnya 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 Bapak Aprianto, 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 Ibu Darmayanti, S.E.,AK.,M.M.,CA
5. Dosen pembimbing skripsi, Dosen Pembimbing I Bapak Aprianto, SE.,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 AKBID Nusantara Indonesia Lubuk Linggau 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, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih, kepada semua pihak yang telah membantu, serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapatkan balasan dari-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

Wasalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Palembang, Agustus 2020
Penulis

Selvi Apri Marda Lingga Sari

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	ix
HALAMANDAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
HALAMAN ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Audit.....	10
a. Pengertian Audit.....	10
b. Jenis-jenis Audit.....	11

2. Audit Manajemen	14
a. Pengertian Audit Manajemen.....	14
b. Tujuan Audit Manajemen	15
c. Manfaat Audit Manajemen	16
d. Tahap-tahap Pelaksanaan Audit Manajemen	17
e. Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	19
3. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia	23
a. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	23
b. Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia.....	24
c. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	26
d. Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	27
e. Pendekatan Audit Sumber Daya Manusia	28
4. Efektivitas.....	29
a. Pengertian Efektivitas	29
5. Kinerja Karyawan	30
a. Pengertian Kinerja Karyawan	30
b. Manfaat Kinerja Karyawan.....	31
c. Standar Kinerja Karyawan	31
d. Penilaian Kinerja Karyawan	31
B. Penelitian Sebelumnya	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37

C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Data yang Diperlukan	38
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
1. Analisis Data	40
2. Teknik Analisis	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya	42
2. Filosofi	43
3. Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan	44
4. Visi-Misi	45
5. Tujuan	48
6. Struktur Organisasi	49
7. Pembagian Tugas	50

B. Pembahasan.....	73
--------------------	----

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	93
B. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel I.1	Data karyawan	4
Tabel I.2	Data Dosen dan Data Mahasiswa Tahun 2015-2019.....	5
Tabel II.1	Persamaan dan Hasil Perbedaan.....	35
Tabel III.1	Operasional Variabel.....	37
Tabel IV.1	Hasil jawaban wawancara perencanaan SDM.....	74
Tabel IV.2	Hasil jawaban wawancara penerimaan (rekrutmen) karyawan	76
Tabel IV.3	Hasil jawaban wawancara seleksi.....	78
Tabel IV.4	Hasil jawaban wawancara pelatihan dan pengembangan	80
Tabel IV.5	Hasil jawaban wawancara penilaian kinerja.....	82
Tabel IV.6	Hasil jawaban wawancara perencanaan dan pengembangan karier ...	84
Tabel IV.7	Hasil jawaban wawancara sistem imbalan dan kompensasi	86
Tabel IV.8	Hasil jawaban wawancara keselamatan dan kesehatan kerja	88
Tabel IV.9	Hasil jawaban wawancara pemutusan hubungan kerja (PHK).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Struktur Organisasi AKBID Nusantara Indonesia	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Program Audit Perencanaan SDM
- Lampiran 2 : Program Audit Rekrutmen SDM
- Lampiran 3 : Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM
- Lampiran 4 : Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier
- Lampiran 5 : Program Audit Seleksi SDM
- Lampiran 6 : Program Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Lampiran 7 : Program Audit Penilaian Kinerja SDM
- Lampiran 8 : Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan
- Lampiran 9 : Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa
- Lampiran 10 : Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 : Fotocopy Surat Keterangan Riset dari Tempat Penelitian
- Lampiran 13 : Fotocopy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 14 : Fotocopy Sertifikat TOEFL
- Lampiran 15 : Fotocopy Plagiarism
- Lampiran 16 : Fotocopy Sertifikat Magang
- Lampiran 17 : Fotocopy Aplikasi Komputer
- Lampiran 18 : Fotocopy Sertifikat Komputer Akuntansi/MYOB
- Lampiran 19 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Selvi Apri Marda Lingga Sari/222016192/2020/Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang ada yaitu bagaimanakah hasil audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau. Tujuannya untuk mengetahui hasil proses audit manajemen fungsi sumber daya manusia telah sesuai untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau. Jenis penelitian ini adalah Deskriptif. Penelitian dilakukan di Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau. Data yang digunakan yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa kelemahan yang menyebabkan belum tercapainya efektivitas pada fungsi sumber daya manusia. Kelemahan tersebut diantaranya seleksi, sistem imbalan dan kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Selvi Apri Marda Lingga Sari/222016192/2020/The Management Audit Human Resources Function To Increase The Effectiveness of Employees' Performance At Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau.

This research was conducted to answer the existing problem, namely how were the results of the human resources function management audit to improve employees' performance at the Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau. The objective was to see the results of the human resource function management audit process in accordance with the improvement of employee performance at the Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau. This study was descriptive research. The research was conducted at the Akademik Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau. The data used were primary data and secondary data. The data were collected through interview and documentation. The data analysis technique used was qualitative analysis. The results of this study indicate that several weaknesses have resulted in the ineffectiveness of the human resource function. These weaknesses include selection, imbalance and compensation systems, and occupational safety and health.

Keywords: Management Audit, Human Resources

JENJIS
NO. 362 ANAK 12 170 JK 20
Tulis di Naskah asli
Lubang Belah
Gubernur Sumatera Utara Pribadi 2

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha di era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan di berbagai sektor mengalami kemajuan yang sangat pesat seperti sumber daya manusia, informasi dan teknologi yang semakin modern. Hal ini menjadi tantangan baru bagi setiap usaha di bidang pendidikan agar mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu usaha di bidang pendidikan harus berpikir bagaimana caranya memanfaatkan perkembangan ilmu teknologi, komunikasi dan informasi untuk meningkatkan kemajuan di dunia usaha.

Dengan memanfaatkan ilmu teknologi, informasi, dan komunikasi, usaha di bidang pendidikan dapat lebih kreatif, inovatif dan kompetitif dalam menjalani persaingan, usaha di bidang pendidikan harus siap menghadapi tantangan-tantangan yang ada serta dapat dengan mudah dan cepat mengetahui dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Dalam rangka pencapaian tujuan yang dipresentasikan di dalam visi dan misi usaha di bidang pendidikan, dibutuhkan suatu rencana yang tepat. Berbagai upaya perencanaan yang dilakukan usaha di bidang pendidikan untuk dapat mencapai tujuan atau sasaran dalam memperoleh arahan yang jelas baik itu yang sifatnya efisien maupun efektivitas dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu daya penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional instansi adalah sumber daya manusia. Manusia

adalah yang menjalankan dan menjadi pelaku utama di setiap aktivitas di dunia usaha.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama di dalam suatu organisasi yang dijalankan. SDM merupakan asset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Sebagus apapun tujuan, visi, misi dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercapainya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan di dunia bisnis.

Bayangkara (2008: 59-60) menyebutkan bahwa mengingat begitu pentingnya peran sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia ini telah mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi: tercapainya SDM yang memenuhi kualifikasi perusahaan, proses SDM telah berjalan dengan baik, wajar, dan objektif, pemberdayaan SDM menjadi bagian utama dalam pengelolaan SDM, menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagian dari keberhasilan perusahaan.

Audit manajemen fungsi sumber daya manusia dirancang untuk menganalisis dan menilai ulang kinerja perusahaan dengan membandingkannya terhadap berbagai standar dan tolak ukur yang telah ditentukan. Menurut Betri (2019: 124) audit sumber daya manusia adalah

suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama.

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).

Berbagai penelitian sebelumnya terkait dengan audit manajemen sumber daya manusia. Penelitian Diajeng (2011) hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian fungsi yang terkait di SDM merupakan faktor penting dalam audit manajemen sumber daya manusia. Kemudian dari Rezky (2015) hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada pengaruh antara audit operasional dan pengendalian internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan.

Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau yang berdiri pada tanggal 5 juli 2007 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan tinggi swasta yang ada di jalan Sriwijaya No. 2 Kelurahan Batu Urip, Kecamatan Lubuk Linggau Utara, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan Kode Pos 31625.

Pada Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau merupakan jasa karyawan tetap dan jasa karyawan tidak tetap dalam mencari

tenaga kerja, namun secara keseluruhan mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir, penilaian kinerja, kebijakan kompensasi dan balas jasa, kebijakan kesehatan dan keselamatan hubungan ketenagakerjaan, kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan oleh pihak akademi kebidanan nusantara Indonesia lubuk linggau sendiri. Aktivitas fungsi SDM pada akademi kebidanan nusantara Indonesia lubuk linggau masih belum efektif, khususnya dalam hal komunikasi dengan karyawan. Proses penyampaian informasi ke karyawan yang sering terlambat atau kurang cepat membuat karyawan kurang cepat dalam memahami informasi yang diberikan.

Berikut adalah jumlah karyawan yang ada di Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau, sebagai berikut :

Tabel I.1
Data Karyawan
Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau
Tahun 2020

No.	Jabatan	Jumlah
1	Ketua Yayasan	1
2	Senat Akademik	1
3	Direktur	1
4	Wakil Direktur I	1
5	Wakil Direktur II	1
6	Wakil Direktur III	1
7	Ka. BAAK	1
8	Ka. Perpustakaan	1
9	Ka. Lab. Komputer	1
10	Ka. Lab Kebidanan	1
11	Ka. Program Studi	1
12	Ka. Bagian TU	1
13	Koordinator Kemahasiswaan	1
14	Ka. LP2K	1
15	koord. Pengajaran	1
16	Security	1

17	Driver	1
18	EDP/IT/WEB	1
TOTAL		18

Sumber: Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau, 2020

Berdasarkan tabel I. 1 di atas adalah data jumlah seluruh karyawan yang ada di akademi kebidanan nusantara Indonesia lubuk linggau jumlah karyawan ini telah mencakup dosen pengajar tetap (direktur, ka. LPPM, wakil direktur 1, wakil direktur 3, ka. Lab. kebidanan, ka. Program studi, sekretaris prodi). Dari hasil pencapaian jumlah karyawan maka diharapkan jumlah karyawan di Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau dapat terus bertambah dalam jumlah karyawannya.

Dari hasil wawancara terhadap Direktur II Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau bahwa masih membutuhkan tenaga kerja dosen dan penambahan jumlah mahasiswa yang masih sedikit. Berikut adalah data dosen dan data mahasiswa di Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau :

Tabel I.2
Jumlah Dosen dan Jumlah Mahasiswa Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Dosen	Jumlah Mahasiswa	Rasio Perbandingan
2015	7	20	1:3
2016	7	7	1:1
2017	7	8	1:1
2018	7	8	1:1
2019	7	18	1:3

Sumber: Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau, 2020

Berdasarkan dari Tabel 1. 2 dari tahun 2015-2019 Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau menunjukkan bahwa jumlah dosen dari tahun 2015-2019 tetap dan jumlah mahasiswa mengalami penurunan dari tahun 2015-2018 dan mengalami kenaikan di tahun 2019.

Setelah melakukan wawancara dengan wakil direktur 2. Jumlah dosen dari tahun 2015-2019 selalu tetap dikarenakan jumlah mahasiswa yang setiap tahun selalu menurun. Jumlah mahasiswa di akademi kebidanan nusantara indonesia lubuk linggau selalu berkurang di setiap tahunnya dikarenakan kurangnya promosi untuk mahasiswa baru yang ingin kuliah, mahasiswa kurang minat dikarenakan instansi belum terakreditasi, peringkat untuk program studi kebidanan jenjang DIII masih C, pengeluan surat SK baru keluar pada tahun 2017 dengan No. SK 0443/LAM-PTkes/Akr/Dip/VII/2017, pada tahun 2016 jumlah mahasiswa mengalami penurunan dikarenakan fasilitas peralatan kebidanan yang kurang memadai dan tahun 2015 1 dosen memegang 5 mahasiswa

Penelitian ini dilakukan karena diduga fungsi sumber daya manusia di Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau belum melakukan audit secara keseluruhan. Hampir semua program masih terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan yang terjadi di instansi diantaranya pada proses perencanaan tenaga kerja yaitu belum diterapkannya analisis lingkungan eksternal tentang penawaran SDM. Setelah melalui proses perencanaan tenaga kerja, proses selanjutnya adalah Seleksi yang diterapkan oleh AKBID Nusantara Indonesia Lubuk Linggau belum sepenuhnya berjalan efektif. AKBID belum menerapkan seleksi sesuai dengan prosedurnya. Namun, penetapan dosen telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tahap selanjutnya Program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh AKBID Nusantara Indonesia Lubuk Linggau kepada dosen dilakukan hanya 6 bulan sekali. Program pelatihan yang diikuti oleh dosen AKBID Nusantara Indonesia Lubuk Linggau tidak membuat dosen mengembangkan pengetahuannya serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Seharusnya hal ini dibutuhkan pada dosen apalagi untuk dosen yang baru masuk kerja.

Selanjutnya program imbalan dan kompensasi tidak mempunyai struktur dan kebijakan kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah kompensasi yang diberikan sesuai dengan upah minimum instansi sehingga gaji dosen sama dengan gaji yang disesuaikan oleh pemerintah.

Program selanjutnya pada tahap program kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh AKBID Nusantara Indonesia Lubuk Linggau yang belum sepenuhnya berjalan efektif. AKBID memberikan jaminan atau asuransi kesehatan kerja. Namun, masih terdapat dosen yang tidak memenuhi prosedur keselamatan kerja. AKBID juga belum menerapkan dokumentasi untuk kebijakan dan ketetapan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.

Mengatasi masalah-masalah yang telah disebutkan di atas merupakan kendala pada fungsi sumber daya manusia dalam pencapaian suatu tujuannya. Hal tersebut menunjukkan masih belum efektifnya beberapa aktivitas yang terjadi pada fungsi SDM di akademi kebidanan nusantara Indonesia lubuk linggau.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, beberapa penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi diperusahaan, sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan manajemen lebih lanjut dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional dan memberikan rekomendasi guna untuk meningkatkan sumber daya manusia terhadap masalah ini masih perlu dilakukan. Untuk itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulisan merumuskan masalah yaitu bagaimanakah hasil audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil proses Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia telah sesuai untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Akademi Kebidanan Nusantara Indonesia Lubuk Linggau?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai hasil audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada akademi kebidanan nusantara indonesia lubuk linggau.

2. Bagi AKBID Nusantara Indonesia Lubuk Linggau

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan fungsi sumber daya manusia pada akademi kebidanan nusantara indonesia lubuk linggau.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu bahan referensi serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa yang mempunyai minat untuk meneliti audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina Klesia Kalendesang, (2016) Analisis Efektifitas Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Dagang Pada Supermarket Paragon Mart Tahunan. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(2), 2017, 131-139
- Ahyakudin, (2017) Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Bukopin. *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* Vol.1 No.2, November 2017
- Betri, (2019) *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang : NeorFikri Palembang.
- Eftin Ula Kurnia dkk, (2015) Analisis Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PG Kebon Agung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 2 September 2015
- Genrianto dkk, (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Audit Judgment*. *Jurnal SIKAP* Vol 3 | No. 1 | 2018 hal 37 – 48
- Herry Goenawan Soedarsa, (2014) Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL Akuntansi & Keuangan* Vol. 5, No. 1, Maret 2014 Halaman 71-92
- IBK Bayangkara, (2014) *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Muh Syahrums, (2016) Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)* April 2016, No.XIX ISSN : 1907 – 5480
- Nurhadi, (2017) Aplikasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Indomitra Prima Lestari Makassar. *Jurnal Al-Buhuts* Volume. 1, Nomor 1, Juni 2017 Hal. 53-73
- Rachmawati dkk, (2016) Analisis Perencanaan Audit Laporan Keuangan Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (Studi Kasus Pada KAP Ariesman Auly, Drs). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 03 Tahun 2016
- Rapina dkk, (2010) Pengaruh Independensi Eksternal Auditor Terhadap Kualitas Pelaksanaan Audit (Studi Kasus Pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Bandung). *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi* No.2 Tahun ke-1 Mei-Agustus 2010
- Sondang, P. Siagian, (2008) *Audit Manajemen*. Jakarta: PT bumi Aksara

- Susi Astuti, (2018) Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). Jurnal Fokus Bisnis, Vol.17, No.01, Bulan Juli 2018
- Tita Rosuliana, (2017) Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (PERSERO) P2B APB Jawa Timur. Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol. 3. Issue. 3 (2017)
- Universitas Muhammadiyah Palembang, (2018) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Yolanda P.S. Nasution, (2016) Audit Manajemen Untuk Menilai Kinerja Fungsi SDM (Studi pada Fungsi Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Presentasi Kinerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja PT. XYZ Indonesia-Medan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No. 2 November 2016