

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SITI AISYAH KOTA
LUBUKLINGGAU)**

SKRIPSI



Nama : Septiana Wulandari

NIM : 222017108

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

Skripsi

Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau)

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Mempeoleh Gelar Sjana Akuntansi**



**Nama : Septiana Wulandari
NIM : 222017108**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PALGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septiana Wulandari
NIM : 222017108
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja
Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang , Februari 2021



mf
Septiana Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

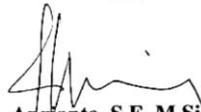
Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan
(Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti
Aisyah Kota Lubuklinggau)

Nama : Septiana Wulandari
NIM : 222017108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Aprianto, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216087201/856801



Gumulya Sonny Marcel K, S.E., Ak M.Si
NIDN/NBM : 0226068802

Mengetahui
Dekan

u.b Ketua Program Studi Akuntansi



Betris, S.E., M.Si., Ak. CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ❖ HATIKU TENANG KARENA MENGETAHUI BAHWA APA YANG MELEWATKANKU TIDAK AKAN PENAH MENJADI TAKDIRKU, DAN APA YANG DITAKDIRKAN UNTUKKU TIDAK AKAN PERNAH MELEWATKANKU (UMAR BIN KHATTAB)
- ❖ AKU SEBAGAIMANA PRASANGKA HAMBAKU KEPADA-KU. AKU BESAMANYA JIKA IA BERDOA KEPADA-KU (HR. MUSLIM)

(SEPTIANA WULANDARI)

PERSEMBAHAN:

TERUCAP SYUKUR KEPADA ALLAH SWT SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK:

- ❖ KEDUA ORANG TUA KU BAPAK DAN IBU YANG SELALU MENSUPPORTKU
- ❖ SAUDARI-SAUDARIKU YANG TECINTA
- ❖ KEPONAKANKU
- ❖ DOSEN PEMBIMBINGKU
- ❖ SAHABAT DAN TEMAN-TEMANKU
- ❖ ALMAMATERKU

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alaamiin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau) dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Bapak dan Ibu ku yang sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberi semangat dan motivasi, serta telah membesarkan penulis dengan penuh cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Aprianto, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Gumulya Sonny Marcel K, S.E,Ak M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas serta penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan,

hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Betri, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Aprianto, S.E.,M.Si dan Bapak Gumulya Sonny Marcel K, S.E,Ak M.Si selaku pembimbing skripsi.
5. Bapak Betri, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penyusunan skripsi ini.
8. Mamaku, saudraku Mbak Dewi, Mbak Ari, Mbak Diyah dan kakak iparku, Ponakanku Ayi, Aya, Adam, Irin terimakasih atas segala cinta, dukungan dan kasih sayangnya, doa yang selalu dipanjatkan untuk kebaikan dan kebahagiaanku, dan terimakasih telah menjadi penghilang kesedihanku, dan penyemangatku dalam menjalani skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat seventeamku dan sahabat kelas CA.2 2017ku terimakasih sudah menjadi sahabat kuliahku di tanah rantau ini dan terimakasih sudah menjadi sebagian dalam keseharianku di kampus. Berbagi semangat, dukungan, suka, duka dan kebersamaannya selama aku menjalankan hidup di kota ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2021

Penulis

Septiana Wulandari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	12
KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Audit.....	12
2. Audit Manajemen.....	13
3. Audit Fungsi Sumber Daya Manusia.....	23
4. Efektifitsa Kinerja Karyawan.....	34
B. Penelitian Sebelumnya.....	36
BAB III	41
METODOLOGI PENELITIAN	41

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Data Yang Diperlukan.....	43
E. Metode Pengumpulan Data	43
F. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV.....	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Analisis Data.....	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V.....	81
KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAK.....	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Kedisiplinan Karyawan Bulan Juli – Desember 2019.....	5
Tabel I.2	Perhitungan Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Blud RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Tahun 2019.....	7
Tabel I.3	Indeks Kepuasan Masyarakat RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Tahun 2019-2020.....	8
Tabel II.1	Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel IV.1	Daftar Temuan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Hasil Kuesioner
- Lampiran 2 : Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3 : Fotocopy Surat Keterangan Riset dan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
- Lampiran 4 : Fotocopy Plagiarism
- Lampiran 5 : Fotocopy Sertifikat TOEFL
- Lampiran 6 : Fotocopy Sertifikat Lulus Membaca Al-Quran
- Lampiran 7 : Fotocopy Sertifikat Magang
- Lampiran 8 : Fotocopy SPSS
- Lampiran 9 : Fotocopy Sertifikat LCTA
- Lampiran 10 : Fotocopy Sertifikat Aplikasi Computer/MYOB
- Lampiran 11 : Fotocopy Aplikasi Computer
- Lampiran 12 : SPO Rumah Sakit dan Pedoman Penyediaan & Kebutuhan SDM
- Lampiran 13 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Septiana Wulandari/222017108/2021/Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada (Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau)

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang ada yaitu bagaimanakah hasil audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Tujuannya untuk mengetahui hasil proses audit manajemen fungsi sumber daya manusia telah sesuai dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kelemahan yang menyebabkan belum tercapainya efektivitas pada fungsi sumber daya manusia. Kelemahan tersebut adalah rumah sakit belum pernah melakukan audit sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Septiana Wulandari / 222017108/2021 / Management Audit of Human Resources Function in Increasing the Effectiveness of Employee Performance at Siti Aisyah Hospital (Regional Hospital) in Lubuklinggau City)

This research was conducted to answer the existing problem, namely what were the results of a management audit of human resource function in increasing the effectiveness of employee performance at the Siti Aisyah Hospital (Regional Hospital) in Lubuklinggau City. The aim was to find out the results of the management audit of human resource function in increasing the effectiveness of employee performance at the hospital of Siti Aisyah (Regional Hospital) in Lubuklinggau City. This type of research was descriptive research. The study was conducted at the Siti Aisyah Hospital (Regional Hospital) in Lubuklinggau City. The data used were primary. The data analysis technique used was qualitative analysis. The results of this study indicated that there were weaknesses that caused the effectiveness of human resource function to be achieved. The weakness was that the hospital never conducted an audit of human resources and employee's job satisfaction.

Keywords: Management Audit, Human Resources

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A20	Septiana Wulandari	222017108	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan dalam keberlangsungan sebuah perusahaan maupun organisasi, semakin baik manajemen sumber daya manusia yang dihasilkan maka akan semakin bagus juga hasil yang didapatkan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat memajukan sebuah organisasi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat lah cepat oleh karena itu, kemajuan zaman ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi khususnya rumah sakit untuk meningkatkan pelayanannya di era sekarang, baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta dengan mengandalkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, karena menurut Febri dan Stefanus (2019:23) rumah sakit merupakan suatu organisasi yang unik dan kompleks.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi (Surya Akbar, 2018), yang dapat dijadikan investasi bagi organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat dilakukan usaha dengan cara meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tentunya untuk dapat mencapai tujuan organisasi perlu dilakukannya pengawasan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia yang

dilakukan dengan audit manajemen sumber daya manusia. Supriyono (2018:170) audit manajemen adalah audit independen yang bertujuan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan keekonomian implementasi strategi-strategi organisasi dan unit-unitnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.. Selain itu menurut Betri (2020:124) 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.

Saat ini semakin banyak munculnya organisasi-organisasi baru yang menyebabkan organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusianya agar tidak berpindah ke organisasi lain. Hal ini semakin membuat organisasi untuk terus melakukan peningkatan kemampuan agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain, diantaranya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar semangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Ruth Kanfer, dkk (2008:3) *“Work motivation is commonly defined as the psychological processes that determine (or energize) the direction, intensity, and persistence of action within the continuing stream of experiences that characterize the person in relation to his or her work”*. Pengertian di atas menyatakan bahwa motivasi kerja umumnya didefinisikan sebagai proses psikologis itu menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang terus menerus yang menjadi ciri orang tersebut dalam kaitannya dengan pekerjaannya.

Kegiatan manajemen dalam organisasi umumnya melakukan beberapa usaha untuk mencapai tujuan organisasinya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang ada di organisasi diantaranya ialah karyawan. Suatu organisasi harus membuat rencana dan strategi untuk menjalankan aktivitas dalam organisasinya terlebih lagi rumah sakit merupakan industri pada modal, padat sumber daya serta padat teknologi (Febri & Stefanus 2019:23). Dalam membuat rencana organisasi harus dapat membuat perencanaan secara tepat dengan mengalokasi sumber daya yang ada untuk mendukung kegiatan operasional di dalam organisasi. Sumber daya yang penting dan dibutuhkan lebih dalam kegiatan rumah sakit untuk mendukung kegiatan operasional ialah sumber daya manusia. Karena manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan setiap kegiatan dan aktivitas yang ada di suatu rumah sakit (Susi Astuti, 2018). SDM ini diibaratkan sebagai penggerak segala kegiatan yang ada di rumah sakit, karena organisasi atau perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari sumber daya yang kompeten (Widya dan Made, 2018), sehingga mau sebagus apa pun visi, misi, dan strategi yang telah ditentukan oleh rumah sakit jika sumber daya manusianya kurang dan tidak dikelola dengan baik maka semua strategi yang sudah disusun hanya akan menjadi sia-sia saja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan

menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Edy Soetrisno, 2019:6). Organisasi harus dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya dapat membantu memenuhi tujuan program sumber daya manusia yang telah ditentukan. Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk mengaudit setiap fungsi yang ada di organisasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Rumah Sakit Umum Siti Aisyah adalah sebuah rumah sakit umum milik pemerintah yang didirikan berdasarkan akta notaris Badiah Azary, SH Nomor. 35 tanggal 30 Maret 1990 dalam bentuk yayasan. Kemudian diambil alih oleh pemerintah Kota Lubuklinggau yang semulanya yayasan menjadi rumah sakit umum daerah yang tertuang dalam Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 03 Tahun 2007 tentang Penetapan Status Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Lubuklinggau Menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau. Rumah sakit ini bergerak dibidang jasa pelayanan tentu saja dalam menjalankan kegiatan operasional rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia (rsudsitiaisyah-lubuklinggau.co.id).

Jumlah karyawan yang terdapat di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau adalah 544 orang, diantaranya 1 (satu) sebagai seorang direktur rumah sakit, 31 (tiga puluh satu) tenaga dokter umum dan dokter spesialis, 188 (seratus delapan puluh delapan) tenaga perawat, 149 (seratus empat sembilan) tenaga kesehatan lainnya, 81 (tujuh puluh) tenaga administrasi, dan 94 (sembilan puluh empat) tenaga lainnya.

Dilihat dari keadaan masyarakat saat ini sering muncul permasalahan dalam kesehatan, pelayanan yang dilakukan oleh karyawan cenderung terlambat menjadi permasalahan yang sering dialami masyarakat. Kedisiplinan karyawan menjadi penilaian penting untuk menilai kinerja karyawan dari rumah sakit.

Tabel I.1
Kedisiplinan Karyawan
Bulan Juli – Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat	Pulang Tepat Waktu	Pulang Awal
Juli	544	25	504	15	509	35
Agustus	544	15	497	32	507	37
September	544	13	494	37	515	29
Oktober	544	13	489	42	511	33
November	544	20	486	38	508	36
Desember	544	22	483	39	505	39

Sumber : RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masih banyak karyawan yang sering tidak disiplin seperti sering datang tidak tepat waktu, pulang lebih awal, izin sakit, izin cuti bekerja bahkan ada yang tidak masuk bekerja, yang mana pada peraturan yang telah dibuat menetapkan jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB jika karyawan tidak melakukan absensi melewati batas jam yang telah ditentukan maka akan dinyatakan telat. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan ada beberapa faktor seperti bangun terlalu siang, urusan pribadi, terjebak macet dan hal lain sebagiannya. Pelanggaran atau

penyimpangan bisa terjadi saat bekerja yang dilakukan oleh karyawan seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik. Masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu.

Terdapat fenomena banyak keluhan dari pasien dan keluarga pasien ada sebagian karyawan yang kurang menghargai dan menghormati pasien maupun keluarga pasien. Selain itu juga respon perawat kurang cekatan karena banyak perawat baru yang tidak memiliki pengalaman kerja, dan penjanganya yang kurang ramah.

Fenomena lain anggota DPRD Kota Lubuklinggau, Hambali Lukman (2020) kecewa dengan pelayanan di Rumah Sakit Siti Aisyah (RSSA) Lubuklinggau. Kekecewaan dengan pelayanan yang dinilainya jelek, dialaminya saat berobat ke RSSA. Hambali mengaku kondisinya saat itu badan menggigil dan sakit kepala. Tiba di unit gawat darurat (UGD) RSSA bukan pelayanan yang ia dapati, hanya ditanya oleh petugas mau awat inap atau mau rawat jalan tanpa ada tindakan. Ia pun memilih rawat jalan, dan diminta petugas untuk segera mendaftar ke poli. Dengan kondisi tidak stabil, ia terpaksa mengantre tanpa diberikan tindakan seperti tensi darah atau sebagainya. Menunggu sampai dua jam belum juga dipanggil, bahkan berkasnya hilang. Tiga jam di RSSA tidak mendapat tindakan, ia memutuskan pindah ke rumah sakit lainnya. Disana ia mendapat pelayanan yang sesuai dengan SOP. (<https://www.linggaupos.co.id/dewan-kecewa-dengan-pelayanan-rs-siti-aisyah/>)

Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat bahwa pencapaian standar pelayanan dari karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau masih belum mencapai standar yang telah ditetapkan, itu artinya masih banyak pasien yang merasa kurang puas dan masih banyak keluhan atas pelayanan yang pasien dapatkan dari karyawan atau perawat dirumah sakit .

Tabel I.2
Perhitungan Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM)
Blud RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Tahun 2019

Jenis Pelayanan	Indikator	Standar	Capaian Terhadap Standar
Gawat Darurat	Kepuasan pasien	85%	78,4%
Rawat Jalan	Kepuasan pasien	70%	77,42%
Rawat Inap	Kepuasan pasien	90%	75,4%
Persalinan, 1 Perinatologi dan KB	Kepuasan pasien	85%	82,1%
Radiologi	Kepuasan pasien	85%	79,2%
Lab. Patologi Klinik	Kepuasan pasien	85%	80,8%
Rehabilitas Medik	Kepuasan pasien	85%	83%
Farmasi	Kepuasan pasien	85%	74,4%

Sumber : RSUD Siti Aisyah

Hasil survei dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap mantan pasien ruang rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau mengatakan tidak nyaman atas pelayanan petugas kesehatan atau karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau. Karena petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau terkadang berbicara dengan suara keras dan wajah yang tidak ramah, kurang perhatian kepada pasien dan keluarga pasien bahkan banyak

pasien yang protes serta marah-marrah karena tidak terima dengan perlakuan petugas kesehatan sehingga membuat mereka kurang nyaman dengan pelayanan yang diterima dari karyawan rumah sakit.

Tabel I.3

Indeks Kepuasan Masyarakat RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklingau Tahun 2019-2020

Tahun	Indikator	Standar	Capaian Terhadap Standar
2019	Kepuasan pasien/Masyarakat	85%	79,03%
2020	Kepuasan pasien/Masyarakat	85%	74,29%

Sumber : RSUD Siti Aisyah

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam rumah sakit harus dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan memberikan kinerja yang optimal sehingga pasien merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena kepuasan pasien akan kinerja karyawan atau perawat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan, dan jika pasien merasa tidak puas serta melakukan komplain dapat merusak citra rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan rumah sakit dalam mencapai tujuannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Nur Lathifa Dan Made Sudarman (2018), melakukan penelitian yang berjudul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Prasada Malang) hasil penelitian ini adalah program pelatihan dan pengembangan karyawan tidak sepenuhnya diikuti oleh karyawan yang

memang membutuhkan pelatihan karena belum ada penilaian untuk menentukan karyawan mana yang berhak mengikuti pelatihan, beberapa karyawan tidak mengetahui persyaratan yang harus dipenuhi untuk ikut serta dalam program tersebut, beberapa pihak penilai seperti kepala unit ada yang masih belum memahami tata cara penilaian, beberapa karyawan kurang memahami bagaimana cara mengoperasikan alat-alat penunjang keselamatan kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Riska Agustin dan Nurul Fachriyah (2017) yang berjudul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Aisyah Malang). Hasil penelitian ini adalah satu fungsi yang belum berjalan dengan efektif adalah fungsi perencanaan dan pengembangan karir karena kebijakan yang belum direalisasikan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dimas Anis DA (2020) yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di RS Bhayangkara Surabaya. Hasil penelitian ini adalah masih ada beberapa pengelolaan fungsi SDM yang berjalan kurang baik.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian audit sumber daya manusia ini difokuskan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang terdapat pada fungsi sumber daya manusia di RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau agar rumah sakit bisa tetap menjaga maupun meningkatkan kinerja dari para karyawannya, dan diharapkan dapat memberikan evaluasi dan rekomendasi melalui judul **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya**

Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu, Bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan (Pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan juga dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama masa perkuliahan khususnya mengenai Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum (RSUD) Siti Aisyah Lubuklinggau

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Organisasi khususnya di Rumah Sakit

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menjadi suatu bahan pustaka sebagai referensi bagi peneliti lain yang memiliki minat untuk meneliti Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. 2018. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Vol. 3 No.2
- Agoes, Sukrisno. 2019. *Auditing petunjuk praktis akuntan oleh akuntan publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Annas, Aswar. 2017. *Interaksi pengambilan keputusan dan evaluasi kebijakan*. Makasar: Celebes media perkasa
- Bayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen Prosedur Dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, Indra.2006. *Akuntansi Sektor Publik: Satu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Penerbit Noerfikri
- Dimas, D.A. 2020. *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di RS. Bhayangkara Surabaya*. Vol 9 No 2
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Endra, Febri & Supriyanto, Stefanus. 2019. *Manajemen Rumah Sakit*. Sidoarjo: Ziftama Jawara
- Gusti, I Agung Rai, 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktikum, Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat
- Hambali Lukman. <https://www.linggaupos.co.id/dewan-kecewa-dengan-pelayanan-rs-siti-aisyah/> Penulis: Endang Kusmadi 13/02/2020
- Halim, Hamzah. 2017. *Cara Praktis Memahami Dan Menyusun Legal Audit Dan Legal Opinion*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara
- Intan, F.A, Jullie J & Annake W. 2019. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo*. Vol 7 No 3

- Leksono, Sonny. 2013. *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Rajawali Pres: Jakarta
- Mega Utama, Zahera. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar Dan Teori*. Jakarta: UNJ Press
- Mulyadi. 2012. *Auditing Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Mujahida, Sitti. 2018. *Pengantar Manajemen*. Penerbit CV SAH MEDIA
- Nogi, Hassel. 2007. *Manajemen Public*. Penerbit Pt Gramedia Widiasarana Indonesia
- Novarian, Iwan & Kurniawan, Ardeno. 2020. *Audit Kinerja: Mendorong Peningkatan Value Organisasi Pemerintahan Dalam Mewujudkan Word Calss Government*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Nur, Widya & Sudarman, Made. *Audit Manajemen Untuk Melilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Rumah Sakit Prasada Malang)*
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Perwita Sari, Rida. 2019. *Pemeriksaan Akuntansi Dan Contoh Kasus Di Indonesia*. Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka
- Priyono & Marnis. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Qomariah, Siti. 2016. *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kineja Karyawan*. Vol 4 No 7
- Riska, Agustin & Nurul Fachriyah. 2017. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang)*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Teori dan Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Ruth Kanfer, Gilad Chen, Robert D. Pritchard. 2008. *Work Motivation Past, Present, And Future*. By Taylor & Francis Group
- Sekaran, Uma. 2017. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sueyani, N.K., dan Jhon. 2018. *Kinerja Organisasi*. Penerbit DEEPUBLISH
- Supriyono, R.A. 2018. *Akuntansi keprilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Susanti, Susi. 2018. *Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit*. Vol.17 No.01

Sutrisno, Edy . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Prenada Media Group

Sugiyono. 2019. *Metode penelitian bisnis* . Bandung : Alfabeta

_____. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.

Tua, Robert, dkk.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis