

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT.SURYABUMI AGROLANGGENG PALI**

Skripsi



Nama : Diwita Maulidia

NIM : 222017177

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

Skripsi

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT.SURYABUMI AGROLANGGENG PALI**

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



Nama : Diwita Maulidia

NIM : 222017177

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diwita Maulidia
NIM : 222017177
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT.Suryabum Agrolanggeng Pal

Dengan ini Saya Menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana atau satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya
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 sebgai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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



Diwita Maulidia

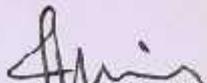
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada
PT. Suryabumi Agrolanggeug Pali
Nama : Dwita Maulidia
NIM : 222017177
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

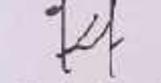
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I,


Aprilia B., S.E., M.Si.

NIDN/NBM: 0216087301/359198

Pembimbing II,


Kurnia Krisna Hari, S.E., M.Si.

NIDN/NBM: 0214049002/1292727

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Innama Amruhu Idza Arada Sya,ian An Yakqula Lahu Kun Fayakun” (QS. Yasin:82)

“Berusaha lah selagi mampu, ingatlah kerja keras tidak akan mengkhianati hasil, jangan dengarkan mereka yang hanya berkomentar tentangmu yang ingin menyurutkan semangatmu, tapi gunakanlah kedua tangan untuk menutup telinga agar tak mendengar mereka dan tetap fokus kedepan, dan tak ada resah tanpa keluh, tak ada langkah tanpa peluh hingga mencapai apa yang diinginkan”

“perfect is good, most matter is attitude”

“winners focus on winning, losers focus on winners”

Diwita Maulidia

Terucap pada MU Allah SWT

Kupersembahkan untuk:

- **Ayah dan ibuku Tercinta
yang selalu mendoakan**
- **Nenek dan tante tersayang**
- **Keluarga besar**
- **Dosen Pembimbingku**
- **Sahabat dan Teman-
temanku**
- **Almamaterku**



PRAKATA

Assalamu,alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbi'l'alaamiin, puji dan syukur atas kehadiran Allah yang Maha pengasih lagi Maha Penyanyang dan atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan berjudul **“Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali”** yang peneliti dapat selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada orang tuaku Ibuku Tercinta Winarni dan Ayahku Tercinta Edi Novia Rizal beserta keluarga besarku atas do'a dan kasih sayang yang berlimpah, semangat dan selalu memberikan motivasi. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Aprianto, S.E, M.Si dan Ibu Kurnia Krisna Hari, S.E, M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan saran-saran dengan ikhlas dan penuh kesabaran kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, dan tak lupa juga peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada:

1. Bapak Dr. 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 beserta Staf.
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 selaku pembimbing akademik penulis yang telah membimbing dari semester satu sampai dengan sekarang
5. Bapak Aprianto,S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Kurnia Krisna Hari,S.E.,M.Si selaku pembimbing II
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Pimpinan, HRD, dan staf PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman Akuntansi angkatan 2017 dan kakak tingkat atas kenangan, pengalaman, canda tawa dan kerja sama selama ini. Terima Kasih telah menjadi teman seperjuangan selama menjalani perkuliahan.

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

Waalaikumsalam Wr. Wb

Palembang, Maret 2021

Penulis

Diwita Maulidia

DAFTAR ISI

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
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Audit	12
a) Pengertian Audit	13
b) Jenis -jenis Audit.....	13

2. Audit Manajemen	15
a) Pengertian Audit Manajemen	15
b) Karakteristik Audit Manajemen	16
c) Ruang Lingkup Audit Manajemen	17
d) Tujuan Audit Manajemen.....	19
e) Tahapan Audit Manajemen	19
3. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
a) Pengertian Sumber Daya Manusia	22
b) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	22
c) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
d) Ruang Lingkup MSDM.....	28
4. Audit Sumber Daya Manusia	29
a) Pengertian Audit Sumber Daya Manusia	29
b) Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	30
c) Manfaat Audit Sumber Daya Manusia	31
d) Tahapan Audit Sumber Daya Manusia	33
e) Sumber Kriteria Audit	36
f) Audit Fungsi Sumber Daya Manusia.....	37
5. Efektivitas.....	38
6. Kinerja Karyawan.....	39
a) Pengertian Kinerja	40
b) Faktor-faktor Kinerja.....	40
c) Pengertian Penilaian Kinerja	41

B. Penelitian Sebelumnya	41
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi Penelitian	48
C. Operasionalisasi Variabel.....	48
D. Data yang Diperlukan	49
E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Analisis dan Teknik Analisis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian.....	54
1. Sejarah singkat perusahaan	54
2. Visi dan misi perusahaan.....	55
3. Struktur Organisasi perusahaan.....	56
4. Tugas dan Wewenang	57
B. Pembahasan hasil penelitian	61
1. Audit pendahuluan	62
2. Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen.....	63
3. Audit Lanjutan.....	66
4. Pelaporan	75
5. Tindak Lanjut	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Simpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA	83
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi pada tahun 2015-2019.....	7
Tabel I.2 Data pencurian Di PT.Suryabumi Agrolanggeng.....	8
Tabel I.3 Ketidakhadiran Karyawan PT.Suryabumi Agrolanggeng	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	42
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel III. Jadwal Penelitian.....	46
Tabel IV.1 Daftar temuan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia	72

DAFTAR GAMBAR

Gmbar IV. 1 Struktur Organisasi PT. Suryabumi Agrolanggeng	54
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 Fotocopy Surat Keterangan Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran 3 Fotocopy Sertifikat Membaca dan Menghafal AL-Qur'an

Lampiran 4 Fotocopy Sertifikat SPSS

Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat PKL

Lampiran 6 Fotocopy sertifikat PK2MB

Lampiran 7 Fotocopy sertifikat komputer

Lampiran 8 fotocopy sertifikat komputer akuntansi

Lampiran 9 fotocopy sertifikat LCTA

Lampiran 10 fotocopy toefel

Lampiran 11 fotocopy sertifikat W-Commerce

Lampiran 12 Fotocopy Bebas Plagiarism

Lampiran 13 Biodata Penulis

ABSTRAK

Diwita Maulidia / 222017177 / 2021 / Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali. Tujuannya untuk mengetahui audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari informasi mengenai struktur perusahaan dan data karyawan sedangkan data primer diperoleh melalui wawancara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi sumber daya manusia belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan yang terjadi pada fungsi SDM. kelemahan tersebut terdapat pada program perencanaan dan pengembangan karir, dan program kepuasan kerja karyawan. Sedangkan audit sumber daya manusia belum pernah dilakukan.

Kata Kunci: Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Diwita Maulidia / 222017177 / 2021 Audit management of human resources function in improving employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng Padi

Formulation of the problem in this research explained here was the human resource management function audit improved the effectiveness of employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng Padi. The aim was to identify the management function audit of human resource in improving the effectiveness of employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng Padi. Type of the research was descriptive. The data used were primary and secondary data. Secondary data is obtained from information about company structure and employee data while primary data is obtained through interviews. Data collection techniques used in this study are interviews, questionnaires, and observations. Data analysis techniques used are qualitative. The results showed that the function of human resources has not run effectively because there are still weaknesses that occur in human resources functions, these weaknesses exist in career planning and development programs, and employee job satisfaction programs. While the human resources audit has never been done.

Keywords: *Management Audit, Human Resource Functions, Effectiveness, Employee Performance*

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A42	Diwita Maulidia	222017177	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi berkembang secara maksimal. Pesaing di dunia bisnis saat ini semakin ketat dan berat, membuat para pelaku bisnis dituntut untuk lebih bisa melakukan suatu kualitas produk, inovasi, pelayanan dan lain-lain. Kemampuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat digunakan oleh seorang manajemen dalam meningkatkan perkembangan perusahaan. Serta dapat mengambil peluang yang ada demi kelangsungan kehidupannya, selain itu, hanya perusahaan yang mampu meningkatkan ekonomisasi, efektifitas dan efisiensi yang akan berhasil dalam persaingan .

Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana, dan prasarana atau sumber daya lainnya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. maka tidak heran jika banyak perusahaan menepatkan sumber daya manusia

sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya yang dimilikinya. Peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimilikinya.

Perusahaan juga didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Maka setiap divisi atas fungsi yang ada dalam mencapai tujuan tersebut. Tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu kelangkaan sumber daya seperti sumber daya manusia, informasi ataupun teknologi. Maka hal ini untuk mengatasi kelangkaan sumber daya tersebut, perusahaan membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan sehingga semua fungsi divisi atau departemen yang ada dapat beroperasi dengan optimal. pengawasan dan pengendalian juga diperlukan dalam melakukan hal tersebut. pengawasan dan pengendalian inilah yang disebut dengan aktivitas audit manajemen.

Menurut Betri (2020:9) audit manajemen adalah audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen apakah telah direncanakan, dijalankan dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga organisasi melalui fungsi-fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup dimensi PQCDSE (*productivity, quality, cost, delivery, safety, ,morale, environment*) secara efektif dan efisien.

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia dapat dijadikan ujung tombak untuk menentukan mau ke mana perusahaan tersebut, dengan

kata lain jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan handal maka perusahaan tersebut akan bergerak dengan baik. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan handal adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target dan tujuan bersama. Untuk mengevaluasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan audit sumber daya manusia secara periodik.

Menurut Bayangkara (2014:60) Audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk studi terhadap fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan para supervisor. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang di audit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017:231) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai sifat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusialah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Organisasi atau perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan industri merupakan perusahaan yang mampu bersaing.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Arunde, dkk (2019) yang berjudul audit manajemen untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia, dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa aktivitas SDM yang belum berjalan efektif yaitu penilaian kepuasan kerja karyawan karena tidak dilaksanakan untuk setiap tahunnya, terdapat juga aktivitas yang telah berjalan sesuai pedoman yaitu rekrutmen, namun penulis ingin memberikan saran untuk lebih meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaannya, sedangkan untuk aktivitas lainnya telah berjalan. dengan efektif. Sebaiknya perusahaan mempunyai waktu rekrutmen yang terstruktur dan mengandakan penilaian kepuasan kerja karyawan untuk setiap tahunnya.

Menurut Rosuliana, dkk (2017) yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT.PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur berkesimpulan bahwa audit manajemen sumber daya manusia pada PT.PLN P2B APB Jawa Timur dengan cara membandingkan antara kriteria yang didasarkan pada tujuan dan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada fungsi spesifik sumber daya manusia dengan causes atau aktivitas aktual yang terjadi secara umum pelaksanaannya sudah efektif. Dari 10 fungsi spesifik sumber daya manusia yang diteliti antara lain fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja sumber daya manusia kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan ketenagakerjaan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) telah dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan .

PT. Suryabumi Agrolanggeng adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit. Kegiatan utama perusahaan ini yaitu memproduksi minyak kelapa sawit. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan produksi tentu dapat dikatakan efektif bila kualitas dan kuantitas hasil produksi telah sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja

karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi yang masih mengalami naik turun terkadang masih belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari tabel hasil produksi sebagai berikut:

Tabel I.1
Data hasil produksi pada tahun 2015-2019
PT.Suryabumi Agrolanggeng

Jenis	Tahun	Jumlah Target (Kg)	Pencapaian Hasil Produksi (Kg)	Persentase
Tandan Buah Segar (TBS)	2015	130.499.000	125.946.340	96,51%
Tandan Buah Segar (TBS)	2016	126.500.000	92.008.349	72,73%
Tandan Buah Segar (TBS)	2017	108.000.000	108.683.280	100,6%
Tandan Buah Segar (TBS)	2018	124.000.000	108.157.510	87,22%
Tandan Buah Segar (TBS)	2019	128.000.000	114.702.310	89,61%

Sumber : PT.Suryabumi Agrolanggeng PKS PALI,2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya hasil produksi menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat bahwa setiap tahunnya dari tahun 2015-2019 hasil produksi tandan buah segar (TBS) selalu mengalami naik turun berdasarkan jumlah yang ada pada tabel tersebut. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya suatu pencapaian target di perusahaan.

Pengendalian manajemen pada pengawasan personalia yang terdapat pada PT.Suryabumi Agrolanggeng masih lemah. Lemahnya pengawasan personalia tersebut disebabkan oleh kurang tegasnya perusahaan dalam mengatasi karyawan yang berada di lapangan. Hal ini terlihat dari tabel data pencurian yang terjadi pada PT.Suryabumi Agrolanggeng sebagai berikut:

Tabel I.2
Data pencurian Di PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali
Periode 2020

No	Bulan	Jumlah	Keterangan	Lokasi
1	Januari	-	-	-
2	Februari	-	-	-
3	Maret	150 Tandan	Rp. 6.300.000	Blok 53/D.IV Lapangan
4	April	-	-	-
5	Mei	232 Tandan	Rp. 9.744.000	D.III/Tais Lapangan
6	Juni	-	-	-
7	Juli	61 Tandan	Rp. 2.562.000	D.V/Tais Lapangan
8	Agustus	338 Tandan	Rp. 14.196.000	D.VI/Tais Lapangan
9	September	257 Tandan	Rp. 10.794.000	D.III/Tais Lapangan
10	Oktober	856 Tandan	Rp. 35.952.000	D.I/Tais Lapangan

Sumber : PT.Suryabumi Agrolanggeng PKS pali,2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat fenomena yang terjadi pada PT.Suryabumi Agrolanggeng, kondisi lingkungan perusahaan yang sering terjadi pencurian buah sawit di perkebunan, pada oktober mengalami peningkatan dengan jumlah 856 tanda mengalami kerugian sebesar Rp.

35.952.00, yang di sebabkan oleh pihak eksternal dan internal perusahaan karna kurangnya pengendalian yang di tetapkan perusahaan.

Kegiatan pengawasan sebaiknya dilakukan secara terus menerus dan melekat, dengan melihat seluruh aktivitas perusahaan. Kemudian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan harus di nilai hasil pekerjaannya. Apakah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan yang mengerjakan. Penilaian ini yang kita kenal dengan nama “penilaian kinerja” karyawan.dan biasanya penilaian dapat dikaitkan dengan waktu atau hasil kerjanya dalam suatu periode tertentu Hal ini terlihat pada tabel I.3 sebagai berikut:

Tabel I.3
Ketidakhadiran pekerja Di PT.Suryabumi Agrolangeng Pali
Periode 2020

Bulan	Keterangan		
	Tidak hadir	Izin tak di bayar (IT/ST)	Lambat datang/pulang awal (LD/PA)
Januari	63	310	87
Februari	54	323	119
Maret	60	399	90
April	68	338	203
Mei	66	311	113
Juni	43	434	145
Juli	22	397	181
Agustus	45	351	58
September	62	500	83

Sumber : PT.suryabumi Agrolangeng ,2020

Berdasarkan tabel I.3 ketidakhadiran karyawan diatas pada tahun 2020 dapat disimpulkan, dilihat pada tabel setiap bulannya karyawan banyak izin, pekerja hadir bekerja tapi lambat datang dari jam kerja yang sudah ditentukan, dan adanya pekerja hadir bekerja tapi pulang awal dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali, dengan menentukan jam masuk karyawan mulai masuk jam 07:10-12:00, jam istirahat karyawan 12:00-14:00 dan jam pulang kerja karyawan 16:30. Karyawan absen dengan menggunakan sistem absensi yang telah ditetapkan pada PT Suryabumi Agrolanggeng Pali.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas ,maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui audit

manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang pemeriksaan akuntansi (audit), penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan khususnya mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT.Suryabumi Agrolanggeng Pali

3. Bagi almamater

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

- Arunde, Jullie J. Sondakh, Anneke Wangke. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo.ejournal.unsrat.ac.id
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Erlangga. Bandung
- Bayangkara, IBK. 2014. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat
- Betri. 2020. **Pemeriksaan Manajemen**.Palembang: Noer Fikri
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV IRDH
- Gusti. 2008. Audit Kinerja Pada Sektor Publik.Jakarta: salemba Empat
- Hasibuan, Melayu S.P.2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh dua.jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mulyadi. 2016. Auditing: Buku 1 Edisi 6, Jakarta.
- Nurani dan Alfia Desy. (2018). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
- Ningtyas dan Ngumar, (2017) penelitian yang berjudul penerapan audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk menilai kinerja pada PDAM. jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
- Rosuliana, Ali Rasyidi, Siti Rosyafah. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Kinerja pada Perusahaan PT.PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur.Jurnal Ekonomi Akuntansi,3(2) (604-617)
- Reynaldi. (2018). penelitian yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara Fatri.
- Sedarmayanti.2017.**Manajemen Sumber Daya Manusia** . Bandung: Refika Aditama
- Sinabela, Lijan Poltak. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia . PT.Bumi Aksara,Jakarta.

- Siregar,Sahir dan Candra. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.Bandung:Yayasan kita menulis
- Sugiyono.2018. **Metode Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2020. **Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi**. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sukirno Agoes.2016.**Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik**. Buku 1,Edisi Empat.Cetakan Keempat. Salemba Empat.Jakarta.
- Suwatno, Doni. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung:Alfabeta.
- Siyoto, Sandu dan Ali. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Unaradja, Dominikus Dolet. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya