

**ANALISIS PENERAPAN AUDIT FUNGSI MANAJEMEN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
PERUSAHAAN PADA PT. TUNAS AUTO  
GRAHA PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**Nama : Vita Yana Ramadhanty**

**NIM : 222016189**

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

**ANALISIS PENERAPAN AUDIT FUNGSI MANAJEMEN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
PERUSAHAAN PADA PT. TUNAS AUTO  
GRAHA PRABUMULIH**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Vita Yana Ramadhanty**

**NIM : 222016189**

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

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vita Yana Ramadhanty

NIM : 222016189

Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Judul Skripsi : Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademi Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Vita Yana Ramadhanty

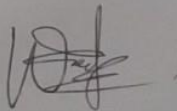
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

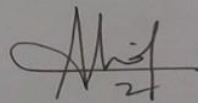
Judul : Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya  
Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Dalam  
Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Tunas  
Auto Graha Prabumulih  
Nama : Vita Yana Ramadhanty  
NIM : 222016189  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 29 APRIL 2021  
Pembimbing I

Pembimbing I



**Welly, S.E., M., Si**  
NIDN: 0212128102/1085022



**AnggreliA Afrida, S.E., M., Si**  
NIDN: 0218048403

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



**Betri Sirajjudin, S.E., Ak., M.Si**  
NIDN: 0216106902/944806

## **PERSEMBAHAN DAN MOTO**

### **MOTTO:**

*" Selagi kita ingin mencoba dan berusaha maka teruskan melangkah, jika lelah istirahatlah sebentar, waktu akan menjawab segalanya karena kita pantas untuk menang"*

*" As long as we want to try and try then keep going, if you are tired take a break, time will take care of everything because we deserve to win"*

*( Vita Yana Ramadhanty)*

### **PERSEMBAHAN:**

*Skrripsi ini kupersembahkan untuk:*

- ❖ Kedua orangtuaku tercinta bapak Heriswan Fitri dan ibu Ermiana*
- ❖ Kakak, adik serta kembaranku yang selalu Mensupport ku*
- ❖ Sahabatku Fitria Ningsih S.Ak*
- ❖ Almamater*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirobbil'alamin, tiada kata yang dapat penulis sampaikan selain ucapan syukur kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih”. Sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian pustaka, bab metodologi penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagai mana mestinya.

Ucapan terimakasih penulis juga sampaikan terutama kepada ayahku Heriswan Fitri dan Ibuku Ermiana serta keluarga yang memberi doa dan bantuan memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Welly,S.E.,M.Si., dan Ibu Anggrelia Afrida,S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan 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 Sirajuddin, S.E.,Ak.,M.Si.,CA selaku Ketua Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Darmayanti S.E.,M.M.AK.CA selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan
6. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

***Wassalamualaikum,wr.wb***

Palembang, Februari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>III</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>IV</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>V</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VII</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XIV</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**

A. Landasan Teori.....	13
1. Audit.....	13
a. Pengertian Audit.....	13
b. Jenis-jenis Audit.....	14
2. Audit Manajemen.....	15
a. Pengertian Audit Manajemen.....	15
b. Tujuan Audit Manajemen .....	16
c. Tahap-tahap Audit Manajemen.....	17
3. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19



a.	Pengertian Manajemen SDM .....	19
b.	Komponen Manajemen SDM .....	20
4.	Audit Sumber Daya Manusia .....	21
a.	Pengertian Audit SDM .....	21
b.	Manfaat Audit SDM .....	24
c.	Tujuan Audit SDM .....	25
d.	Standar Audit SDM .....	26
5.	Produktivitas Kerja .....	27
a.	Pengertian Produktivitas Kerja .....	27
b.	Faktor-faktor Tolak Ukur Produktivitas Kerja .....	28
6.	Sistem Pengendalian Internal .....	28
a.	Pengertian Sistem Pengendalian Internal .....	28
b.	Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal .....	30
c.	Tujuan Sistem Pengendalian Internal .....	32
B.	Penelitian Sebelumnya .....	32

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A.	Jenis Penelitian .....	37
B.	Lokasi Penelitian .....	38
C.	Operasionalisasi Variabel .....	39
D.	Data Yang Diperlukan .....	40
E.	Metode Pengumpulan Data .....	40
F.	Analisis Data dan Teknik Analisis .....	42

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Hasil Penelitian .....	44
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
2.	Visi dan Misi .....	45
3.	Struktur Organisasi .....	46
4.	Kondisi Karyawan .....	52
5.	Analisis Data .....	53

6. Laporan Hasil Audit.....	71
B. Pembahasan.....	81
1. Analisis Sumber Daya Manusia.....	83
2. Analisis Sistem Pengendalian Internal.....	90
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	96
B. Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Karyawan .....	6
Tabel I.2 Kedisiplinan Karyawan .....	9
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya .....	36
Tabel II.2 Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel IV.1 Hasil Jawaban Wawancara Perencanaan SDM .....	54
Tabel IV.2 Hasil Jawaban Wawancara Rekrutmen.....	56
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Wawancara Seleksi dan Penempatan .....	57
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Wawancara Pelatihan dan Pengembangan .....	59
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Wawancara Perencanaan dan Pengembangan Karir	60
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Wawancara Penilaian Produktivitas Karyawan.....	61
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Wawancara Keselamatan dan Kesehatan Kerja ....	64
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Wawancara Kepuasan Kerja Karyawan .....	66
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Wawancara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)...	67
Tabel IV.10 Kedisiplinan Karyawan.....	68
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Wawancara Sistem Pengendalian Internal .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	103

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 2 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 3 Fotokopi Sertifikat Pelatihan SPSS

Lampiran 4 Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 5 Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 6 Pengembangan Kurikulum Menuju Merdeka Belajar

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era modern seperti saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan dan perubahan. Maka perusahaan berupaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan yaitu dengan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga banyak diminati konsumen, menciptakan sumber daya manusia yang terlatih dan berpotensi, sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan SDM dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia seperti: manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen keuangan, dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Pengelolaan SDM yang efisien dan profesional diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan seoptimal mungkin. Manajer SDM perusahaan dituntut dapat melakukan proses manajemen SDM yang dapat mengembangkan *human resource*, untuk menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis baik secara internal maupun eksternal. Salah satu bentuk fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajer adalah pengembangan SDM. Pengembangan SDM penting dilakukan perusahaan dalam rangka untuk mengantisipasi

terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah.Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan semangat untuk terus berinovasi dan memberikan solusi layanan yang terbaik bagi pelanggan.

Informasi dari perusahaan terutama keuangan, dibutuhkan oleh berbagai macam pihak yang berkepentingan. Pihak-pihak dari luar perusahaan, seperti kreditur, calon investor, kantor pajak dan lainnya memerlukan informasi ini dalam kaitannya dengan kepentingan mereka. Pihak intern yaitu manajemen juga memerlukan informasi keuangan untuk mengetahui, mengawasi dan mengambil keputusan-keputusan untuk menjalankan perusahaan.Untuk memenuhi informasi bagi pihak luar maupun dalam perusahaan disusun sistem yang dapat mendukung perusahaan agar dapat beroperasi dengan baik.Sistem pengendalian intern mencakup struktur organisasi dan seluruh metode serta prosedur yang terkoordinir yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengamankan hartanya, mengecek ketelitian, dan kepercayaan akuntansi, mendorong kegiatan agar efisien dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan.

Audit manajemen merupakan audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen suatu organisasi tersebut apakah telah direncanakan, dilaksanakan, dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga fungsi-fungsi pada suatu organisasi tersebut dapat meningkatkan efektivitas efisiensi, dan ekonomisasi serta kesesuaian terhadap kebijakan

setiap operasi yang dilaksanakan Betri (2019: 3). Allan J. Sayle mendefinisikan Audit Manajemen merupakan pengujian yang independen atas bukti yang objektif, yang dilakukan oleh personel yang terlatih, untuk menentukan apakah sistem manajemen terintegrasi, yang bertujuan untuk memenuhi kewajiban kontraktual dan kewajiban legal perusahaan atas pelanggan dari komunitas diimplementasikan secara efektif dan hasil dari pengujian tersebut disajikan secara benar dan wajar (Betri 2019: 4).

Sistem merupakan suatu kesatuan usaha yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain yang berusaha mencapai suatu tujuan dalam suatu lingkungan kompleks. Marimin, (2004: 1). Sistem pengendalian internal (*Internal Control*) adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, entitas, manajemen, dan personel lainnya. Yang dirancang untuk memberikan kepastian yang beralasan yang terkait dengan pencapaian sasaran kategori sebagai berikut: efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Dasaratha V. Rama/Frederick L. Jones (2008: 132). Sistem pengendalian intern juga bertujuan untuk mengamankan asset organisasi dan menjamin kepatuhan terhadap ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku. Semestinya sistem pengendalian intern yang diterapkan secara efektif akan dapat menurunkan terjadinya penyimpangan dalam organisasi. Wakhyudi, (2018: 9).

Salah satu yang berperan penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sebuah asset utama bagi



perusahaan karena merupakan faktor utama dalam pengelolaan tujuan suatu perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia inilah yang nantinya akan berperan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam hal mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia dengan maksimal sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu diperlukan audit SDM untuk pengawasan dan pengendalian proses atau aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Audit SDM merupakan pemeriksaan kualitas kegiatan SDM secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi, atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitik-beratkan pada peningkatan atau perbaikan (Nyoto 2019: 170).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar dan Shanti (2014), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yolanda P. S Nasution dan Arik Prasetya (2016), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa secara keseluruhan fungsi SDM telah berjalan sesuai dengan SOP, namun terdapat beberapa poin pada SOP yang tidak dilaksanakan pada masing-masing fungsi yang diteliti. Berdasarkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Muh Syahrums

(2016), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik audit manajemen berkontribusi, semakin baik fungsi sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurhadi (2017), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa fungsi seleksi dan penempatan serta fungsi pengembangan tidak berjalan secara efektif. Dan berdasarkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Susi Astuti (2018), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa auditor internal RSUD Dr. Soedirman Kebumen dalam melaksanakan audit belum memahami fungsinya sebagai auditor sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

Tahap-tahap audit sumber daya manusia adalah sebagai berikut: 1) Menjelaskan tujuan audit dan peningkatan manfaat yang diperolehnya. 2) Memilih orang-orang yang memiliki keterampilan luas. 3) Kumpulkan data dari berbagai level organisasi. 4) Siapkan laporan-laporan audit bagi manajer lini dan evaluasi departemen sumber daya manusia. 5) Distribusikan laporan kepada manajer operasional. 6) memasukkan langkah-langkah perbaikan ke dalam proses penetapan sasaran-sasaran organisasi (Saihudin, 2019: 152).

PT. Tunas Auto Graha Prabumulih yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 4B RT.01, Kel. Muara Prabumulih Timur, Telp. 0713-320799, 320988 Kota Prabumulih. Ini merupakan salah satu perusahaan swasta berskala nasional di Indonesia yang bergerak dibidang main dealer otomotif (kendaraan roda Empat/Mobil) dengan merk Toyota, dan jasa service, suku cadang yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia

salah satunya di kota Palembang. Sejalan dengan kualitas produknya yang semakin kompetitif, PT. Tunas Auto Graha berhasil melakukan penjualan yang terus meningkat setiap tahunnya dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara tunai dan kredit. Dalam menjalankan kegiatan operasional ini PT. Tunas Auto Graha Prabumulih membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta produktif demi mencapai tujuan perusahaan.

Jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih adalah 67 orang.

**Tabel I.1**  
**Data Karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih**

No	Jabatan	Jumlah
1	Kabeng	1
2	TL	1
3	Foreman (TOSS)	1
4	Teknisi	8
5	Foreman	2
6	SA	2
7	SA (TOSS)	1
8	MRA	2
9	Sparepart	2
10	PTM	1
11	Adm (TOSS)	1
12	Toolman	1
13	Teknisi (TOSS)	3
14	Adm Piutang	1
15	Billing	1

16	Kasir	1
17	Kacab	1
18	Supervisor	5
19	ADH Sales	1
20	CRC	1
21	ADM Kontrak	1
22	ADM Stock	1
23	Sales Counter	2
24	Sales Training	10
25	PDC	1
26	Sales Magang	10
27	Sales Non OBP	4
28	Sales OBP	1
	<b>Jumlah</b>	<b>67 orang</b>

Sumber: PT. Tunas Auto Graha Prabumulih, 2020

Berdasarkan dari tabel 1.I terlihat bahwa data karyawan PT. Tunas Auto Graha berjumlah 67 orang. Penelitian ini dilakukan karena fungsi audit sumber daya manusia pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih belum dilakukan secara efektif dan belum dapat berfungsi secara optimal. Hampir semua program fungsi sumber daya manusia masih terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan yang terjadi di perusahaan diantaranya dimulai dari perencanaan yang belum dilakukannya peramalan yang tepat terhadap kebutuhan karyawan dimasa yang akan mendatang. Selain itu perusahaan juga masih kurang sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menunjang tugas sehingga terhambatnya aktivitas perusahaan. Masalah selanjutnya perusahaan belum pernah melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, Karena belum adanya standar yang mengatur

tentang pelatihan dan pengembangan SDM .Program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Tunas Auto Graha Prabumulih tidak membuat karyawan mengembangkan pengetahuannya serta kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya bekerja. Hal ini terjadi karena karyawan hanya dapat mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh lembaga lain dengan syarat mengajukan permohonan ke bagian SDM. Perusahaan juga belum melakukan program perencanaan dan pengembangan karir ke seluruh karyawan.Karena belum adanya standar yang mengatur tentang perencanaan dan pengembangan karir karyawan.PT. Tunas Auto Graha Prabumulih yang menjadi dasar pengembangan karir hanya dilihat dari kedisiplinan tiap karyawan.Program perencanaan dan pengembangan karir dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan tidak dapat mengembangkan diri lebih jauh sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

Perusahaan telah menetapkan prosedur program Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana jika karyawan melanggar aturan atau terjadi penyimpangan terhadap perusahaan maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan. Perusahaan memberhentikan karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak berkontribusi lagi atau buruknya produktivitas karyawan tersebut. Terkait dengan produktivitas perusahaan yang ada pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih dapat dilihat dari sisi absensi dimana perusahaan telah menetapkan absensi waktu efektif (hari

senin – jum’at) kantor: jam 08.00-16.00 WIB sedangkan sabtu dan minggu jam: 08.00-12.00 WIB. Berikut data kedisiplinan karyawan dalam absensi.

**Tabel I.2**  
**Kedisiplinan Karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Masuk Tepat Waktu</b>	<b>Masuk Telat</b>	<b>Pulang Tepat Waktu</b>	<b>Pulang Awal</b>
Januari	67	45	22	50	17
Februari	67	40	27	43	24
Maret	67	53	14	31	36
April	67	50	17	22	45
Mei	67	30	37	31	36
Juni	67	32	35	21	46
Juli	67	32	35	39	28
Agustus	67	30	37	42	25
September	67	27	40	21	46
Oktober	67	29	38	25	42
November	67	31	36	20	47
Desember	67	25	42	27	40

Sumber: PT.Tunas Auto Graha Prabumulih, 2020

Berdasarkan tabel I.2 dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal. Berdasarkan peraturan yang telah dibuat, perusahaan menetapkan jam masuk kerja efektif (hari senin-jum’at) jam 08.00-16.00 WIB, (sabtu dan minggu) jam 08.00-12.00 WIB. Sistem absensi yang digunakan pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih adalah dengan memasukkan kartu absensi ke dalam mesin yaitu pinger print yang telah tersedia sebagai bukti karyawan telah hadir di tempat kerja dan siap memulai pekerjaannya. Pada

saat akan meninggalkan tempat kerja pun, karyawan diwajibkan melakukan hal yang sama. Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana karyawan bisa berdisiplin dengan waktu. Tetapi, pada kenyataannya beberapa karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan hal ini berkaitan dengan kedisiplinan karyawan yang masih lemah tersebut, sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan masih belum baik. Diketahui bahwa sudah pernah dilakukan audit terhadap fungsi SDM pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih untuk menilai efektivitas program-program dan aktivitas pada fungsi tersebut.

PT. Tunas Auto Graha Prabumulih telah menerapkan Sistem Pengendalian Internal untuk mendukung pelaksanaan pada sistem penggajian dan pengupahan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan, masih dapat ditemukan permasalahan pada pelaksanaan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan tersebut. Perusahaan ini berjalan dengan sistem internal yang masih terdapat perangkapan jabatan kerja yang dilakukan oleh bagian administrasi yaitu melaksanakan pembuatan daftar gaji karyawan dan juga melakukan pembayaran gaji karyawan, sehingga terdapat penyimpangan dan penyalahgunaan karena telah dijalankan oleh pihak yang bukan menjadi wewenangnya, serta menjadikan informasi-informasi yang dibutuhkan manajemen menjadi lebih mudah untuk dimanipulasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pentingnya Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan, maka penulis tertarik untuk menarik judul “**Analisis Penerapan Audit Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah penerapan audit fungsi manajemen sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal dalam meningkatkan Produktivitas perusahaan pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah penerapan audit fungsi manajemen sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal dalam meningkatkan produktivitas perusahaan pada PT. Tunas Auto Graha Prabumulih.

#### **D. Manfaat Penelitian**

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



1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa apa saja yang terjadi dalam penerapan audit fungsi manajemen sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal dalam meningkatkan produktivitas perusahaan melalui penerapan teori-teori yang diterapkan selama perkuliahan.

2. Bagi PT. Tunas Auto Graha Prabumulih

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin PT. Tunas Auto Graha Prabumulih dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas kerjanya serta sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan sehingga audit manajemen sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal diterapkan secara efektif.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang akuntansi, terutama berkaitan dengan fungsi audit manajemen sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziza, Nurul dkk. (2020). Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer (Edisi Revisi). Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Elbadiansyah.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. IRDH. <https://books.google.co.id>bokks>
- Herry Goenawan Soedarsa, dkk (2014, Maret). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung).<https://jurnal.ubi.ac.id>. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(1).Downloads/448-845-1-SM.Pdf.
- Hery.(2014). *Pengendalian Akuntansi Dan Manajemen*. Jakarta: Kencana, Prenadamedia Group.
- Hall, James A. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi 1 (ed 4)*. Jakarta: Salemba Empat
- Kristanto, Vigih Hery. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. <https://books.google.co.id>books>.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. <https://bokks.google.co.id>books>
- Muh Syahrums (2016, April). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar.<https://ojs.stiem-bongaya.ac.id>.*Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, XIX. Downloads/14-Article-Text-38-1-10-20171126.
- Mahanggoro, Tri Pitara. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergitas Kecerdasan (ESPQ)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. <https://books.google.co.id>books>
- Mahatmyo, Atyanto. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Nurhadi (2017, Juni). Aplikasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Indomitra Prima Lestari Makassar. [https://journal.iaingorontalo.ac.id/Jurnal Al-Buhuts,](https://journal.iaingorontalo.ac.id/Jurnal_Al-Buhuts,) 1(1). Downloads/433-Article-Text-1299-1-10-20180824.
- Nyoto.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ponorogo.Uwais Inspirasi Indonesia.<https://books.google.co.id>books>.
- Nasution, Dito Aditia Darma, dkk. (2019). *Akuntansi Sektor Publik*.Ponorogo.Uwais Inspirasi Indonesia.<https://books.google.co.id>books>.
- Panjaitan, Sarbudin. (2019). *Auditor Dalam Perkara Korupsi Di Indonesia Berbasis Nilai Keadilan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. <https://books.google.co.id>books>.
- Saihudin.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ponorogo.Uwais Inspirasi Indonesia.<https://books.google.co.id>books>.
- Sirajjudin, Betri. (2019). *Pemeriksaan Manajemen, Edisi 3*. Palembang: Noefikri
- Sisca, dkk. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id>books>.
- Suryani, Ni Kadek dan John E.H.J.FoEh.(2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. <https://books.google.co.id>books>.
- Susi Astuti (2018, Juli). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). <https://journal.stieputrabangsa.ac.id>. *Jurnal Fokus Bisnis*, 17(1). Downloads/198-Article-Text-4821-1-10-20181003.
- Tugiman, Hiro. (2019). *Pandangan Baru Internal Auditing*. Jakarta: Graha Socofindo. <https://books.google.co.id>books>.
- Wakhyudi. 2018. *Soft Controls, Aspek Humanisme Dalam Sistem Pengendalian Intern*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Yolanda P.S. Nasution dan Arik Prasetya (2016, November). Audit Manajemen Untuk Menilai Kinerja Fungsi SDM. <https://media.neliti.com>. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2). Downloads/87562-ID.

Zuhrawaty.(2009). *Panduan Dan Kiat Sukses Menjadi Auditor ISO 9001*. Yogyakarta: Medpress. <https://books.google.co.id>books>.

Zamzami, Faiz dkk. 2014. *Audit Keuangan Sektor Publik Untuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press