

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA
KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT**

(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin)

SKRIPSI



Nama : Fitri Anggria

NIM : 222017204

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA
KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT**

(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi



Nama : Fitri Anggria

NIM : 222017204

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Anggria
NIM : 222017204
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentari : Pemeriksaan Manajemen
Judul : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja
Karyawan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit (studi kasus
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelargelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Mei 2021


Fitri Anggria

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja
Karyawan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit (studi kasus
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin)**

Nama : **Fitri Anggria**

NIM : **222017204**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Program Studi : **Akuntansi**

Konsentrasi : **Pemeriksaan Manajemen**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2021**

Pembimbing I,



**Dr. Betri, SE., Ak., M.Si., CA
NIDN : 0216106902/944806**

Pembimbing II,



**Saekarini Yuliaehtri, SE., Ak., M.Si
NIDN : 0211078301**

**Mengetahui,
Dekan**

u.b Ketua Program akuntansi



**Dr. Betri, SE., Ak., M.Si., CA
NIDN : 0216106902/944806**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“ Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran “

(Mpittt)

Terucap syukur kepada Allah SWT,

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada

- **Kedua orang tuaku yang selalu mendoakanku dan materi yang di berikan**
- **Saudara-saudari kandungku yang memberikan semangat**
- **Dosen pembimbingku yang selalu Membantuku dan memberi masukan**
- **Kawan-kawan seperjuangan yang Saling memberiakan semangat.**
- **Alamater**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat serta karunianya, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit (studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin).sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu dan sebagai 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 tuaku, Babe DarojaTillah dan ibuku Zubaidah yang telah mendidik, mendoakan, serta menanti kesuksesanku. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bapak, Dr. Betri, SE., M.Si.,Ak.,CA selaku pembimbing I, dan ibu Saekarini Yuliaehtri, SE.,Ak.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan 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. Selesainya 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 Yudha Mahrom, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. 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 Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing I yang telah membantu membimbing dan mengarahkan terselesainya skripsi ini.
5. Ibu Saekarini Yuliaehtri, SE.,Ak.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberi arahan,semangat, dukungan, motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dr. Ari Fauta selaku Direktur rumah sakit umum daerah banyuasin beserta staf yang telah memberikan izin, arahan, semangat serta data kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Muhammad Fahmi SE., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen, Penelaa satu, Penelaa dua, serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kedua Orangtuaku tercinta, Babe ku DarojaTillah dan Ibuku Zubaidah yang selalu mendukung dan mendoakanku di setiap waktu.

10. Kakak-kakak dan adikku (Faisal Amir SH , Febri Ani , dan Fazriel Akbar)
11. Teman-Teman serta Orang baik yang telah membantu memberikan semangat
(Meji , Irhan Pani, Dinduy , beserta teman lainnya)
12. Kampus hijau tercinta universitas muhammadiyah palembang yang telah memberikan ilmu dan kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana.

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, Agustus 2021

Penulis

Fitri Anggria

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN PRAKATA | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI..... | vii |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | viii |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| HALAMAN LAMPIRAN..... | x |
| ABSTRAK | xi |
| <i>ABSTRACT</i> | <i>xii</i> |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 11 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Manfaat penelitian..... | 12 |
| BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | |
| A. Landasan Teori..... | 13 |
| 1). Pengertian Auditing | 13 |
| a. Jenis-Jenis Audit | 15 |

| | |
|--|----|
| b. Prosedur Audit | 16 |
| 2). Audit Manajemen..... | 17 |
| a. Pengertian Audit Manajemen | 17 |
| b. Tujuan Audit Manajemen..... | 19 |
| c. Manfaat Audit Manajemen..... | 21 |
| d. Karakteristik Audit manajemen | 22 |
| e. Prinsip Dasar Audit Manajemen | 23 |
| f. Jenis Audit Manajemen..... | 25 |
| g. Tahapan Audit Manajemen | 26 |
| h. Ruang Lingkup Audit Manajemen..... | 27 |
| 3). Audit Sumber Daya Manusia..... | 28 |
| a. Pengertian Audit SDM | 28 |
| b. Tujuan Audit SDM..... | 30 |
| c. Manfaat Audit SDM | 31 |
| d. Pendekatan Audit SDM..... | 32 |
| e. Langkah-Langkah Audit SDM..... | 33 |
| f. Ruang Lingkup Audit SDM..... | 34 |
| g. Pelaksanaan Audit SDM | 36 |
| h. Sumber Kreteria Audit | 37 |
| 4). Efektivitas Kinerja Karyawan..... | 39 |
| a. Pengertian Efektivitas..... | 39 |
| b. Kreteria Efektivitas | 41 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 5). Rawat Inap | 42 |
| a. Jenis-jenis kelompok pasien | 42 |
| b. Kreteria Umum rawat inap | 43 |
| c. Kelas Layanan Rwat Inap..... | 44 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 48 |

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 50 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 51 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 51 |
| D. Data Yang Diperlukan..... | 52 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 52 |
| F. Analisis Data Dan Teknik Analisis | 53 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Peneltian | |
| 1. Sejarah Singkat RSUD Banyuasin | 56 |
| 2. Struktur Organisasi RSUD Banyuasin | 58 |
| 3. Visi dan Misi RSUD Banyuasin..... | 64 |
| 4. Sistem Sumber Daya Manusia RSUD Banyuasin | 65 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | |
| 1. Audit Pendahuluan | 56 |
| 2. Review Pengendalian Manajemen | 64 |

| | |
|------------------------|----|
| 3. Audit Lanjutan..... | 67 |
| 4. Pelaporan | 71 |
| 5. Tindak Lanjut | 72 |

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 76 |
| B. Saran | 76 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel I.1 Data Pasien Rawat Inap Rumah Sakit | 8 |
| Tabel I.2 Tahapan-tahapan Audit Manajemen..... | 25 |
| Tabel I.3 Ruang lingkup Audit Manajemen..... | 27 |
| Tabel II.1 Operasional Variabel | 51 |
| Tabel IV.1 Program kerja manajemen audit perencanaan SDM..... | 68 |
| Tabel IV.2 Program Audit pelatihan dan pengembangan SDM | 69 |
| Tabel IV.3 Program Audit penilaian Kinerja SDM | 70 |
| Tabel IV.4 Program Audit kepuasan kerja karyawan | 71 |
| Tabel IV.5 Program Audit Kompensasi dan balas jasa..... | 72 |
| Tabel IV.6 Daftar temuan fungsi SDM pada RSUD banyuasin | 80 |
| Tabel V.1 Jadwal penelitian..... | 88 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|--|----|
| Gambar IV.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit..... | 58 |
|--|----|

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Plagiarism Checker

Lampiran 2 Fotocopy surat keterangan Aktivitas Bimbingan

Lampiran 3 Fotocopy Surat keterangan Riset dari Tempat penelitian

Lampiran 4 Fotocopy sertifikat membaca dan menghafal Al Qur'an

Lampiran 5 fotocopysertifikat SPSS

Lampiran 6 foto perlengkapan ruang rawat inap

Lampiran 7 Biodata Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada yaitu bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Tujuannya untuk mengetahui hasil proses audit pengelolaan fungsi sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan disiplin kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kelemahan-kelemahan yang menyebabkan efektivitas fungsi sumber daya manusia tidak tercapai. Kelemahannya adalah Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin belum memiliki penilaian kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research was conducted to answer the existing problem, namely how the management audit of the human resource function improves employee performance at the Banyuasin Hospital. The aim is to find out the results of the audit process of the management of human resource functions are appropriate in improving the discipline of employee performance at the Banyuasin Hospital. This type of research is descriptive. The study was conducted at Banyuasin Hospital. The data used are primary. The data analysis technique used is qualitative analysis. Data collection methods used are interviews and documentation. The results of this study indicate that there are weaknesses that have caused the effectiveness of the human resource function not to be achieved. The weakness is that the Banyuasin Hospital does not have an employee job satisfaction assessment.

Keywords: Management Audit, Human Resources

| NO | NAMA | NIM | KETERANGAN |
|------|----------------------|------------------|--|
| A168 | Fitri Anggria | 222017204 |  |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia era globalisasi saat ini , dalam meningkatkan perekonomian di Indonesia dapat dikatakan sudah cukup baik dikarenakan Indonesia merupakan negara yang berkembang , dimana perusahaan berperan aktif dalam meningkatkan perekonomian global, perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam berskala Nasional maupun Internasional, sehingga peran Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam penunjang di era globalisasi saat ini, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul merupakan semua tujuan negara , termasuk negara Indonesia yang harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul sehingga dapat mendukung tercapainya dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan prioritas pertama dalam perusahaan dan sebagai tolak ukur perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya, agar dapat menjalankan sistem yang dibuat dalam membangun perusahaan yang lebih maju dengan mencapai keberhasilan .

Dapertemen SDM yang efektif memenuhi tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka frekuensi perputaran karyawan, ketidakhadiran dan aktivitas serikat pekerja kemungkinan akan terjadi, untuk mempelajari seberapa baik kebutuhan karyawan. Tim audit mengumpulkan informasi mengenai gaji, tunjangan , praktik kepenyeliaan bantuan perencanaan karier dan umpan balik yang diterima karyawan mengenai kinerja mereka. Dan Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggerak organisasi menjadi kumpulan *resources* yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam

usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi dan persis seperti aspek keuangan, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM-nya. SDM yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari pengelolaan SDM yang berkualitas juga IBK Bhayangkara (2008) . pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen operasional, internal eksternal, maka sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi azaz kesesuaian, efektivitas dan efisiensi didalam praktiknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Maka itu diperlukan audit manajemen atas kelangsungan dalam mencapai tujuan yang ditargetkan oleh suatu organisasi audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti dan 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 Betri (2020:124).

Sedangkan Audit Manajemen merupakan instrumen bagi manajemen puncak untuk membantunya dalam pemastian pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam audit keuangan mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah laporan keuangan perusahaan sudah disajikan secara wajar sesuai dengan standar (SAK) / (SAK ETAP), sedangkan audit manajemen mempunyai tujuan untuk menilai efektivitas, efisiensi dan ekonomisasi dari perusahaan. Audit manajemen berorientasi untuk meningkatkan kinerja operasi perusahaan pada masa yang akan datang , *management audit* berkaitan dengan audit efisiensi dimana tujuan utama dari audit efisiensi ini adalah untuk memastikan bahwa tiap unit mata uang diinvestasikan dalam modal atau tempat lain yang memberikan pengembalian yang optimum dan bahwa perencanaan investasi antara berbagai fungsi dan aspek yang berbeda dirancang untuk memberikan hasil yang optimum. Secara keseluruhan tujuan audit manajemen adalah untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut, manajemen perusahaan juga selalu

dihadapkan pada situasi adanya kelangkaan sumber daya (*scarce of resources*) oleh karena itu tantangan yang dihadapi oleh semua perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan usahanya adalah bagaimana caranya memastikan semua fungsi divisi/dapertemen yang ada diperusahaan beroperasi dengan optimal untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan ekonomisasi dari perusahaan, dalam situasi adanya kelangkaan sumber daya tersebut adalah dengan melakukan audit atas berbagai aspek diperusahaan.ada dua jenis audit yang sering digunakan perusahaan untuk menjalankan perusahaannya yaitu audit keuangan dan audit manajemen, pelaksanaan audit manajemen disetiap organisasi berbeda-beda dan bervariasi, tergantung ruang lingkup audit yang ditetapkan oleh manajemen puncak dari suatu organisasi. Dengan demikian satu definisi audit manajemen tidak dapat mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan oleh auditor manajemen pada setiap organisasi karena adanya perbedaan tersebut. Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan , sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas perusahaan.Khususnya di bidang Rumah sakit, IBK Bhayangkara (2015:5)

Rumah sakit yaitu merupakan usaha pelayanan jasa kesehatan yang salah satunya berdasarkan azas kepercayaan, menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perjanjian Rumah Sakit Pasal 11, berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan rumah khusus, rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit, rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikn pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ jenis penyakit atau khusus lainnya. Berdasarkan Info Data Rumah Sakit Online Dari Depkes Tahun 2015, Rumah Sakit Pemerintah Dan Swasta Yang Ada Di Indonesia Saat Ini Berjumlah 2.402 maka setiap rumah

sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat. Perkembangan rumah sakit saat ini mengalami transformasi besar, pada masa sekarang rumah sakit sedang berada dalam suasana global dan kompetitif, termasuk bersaing dengan pelayanan kesehatan, dan rumah sakit menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Pemkes RI No. 4 Tahun 2008) diharapkan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit adalah bermutu, aman, antidiskriminasi dan efektif serta mengutamakan kepentingan pasien. Perhitungan efisiensi pelayanan rumah sakit diperlukan untuk memantau mutu pelayanan suatu rumah sakit. Rawat inap merupakan salah satu pelayanan wajib yang disediakan oleh suatu rumah sakit, kepuasan pasien dan loyalitas pasien menjadi factor yang sangat menentukan keberhasilannya, Wahdi N (2006) di Indonesia kondisi pelayanan rawat inap yang disediakan oleh rumah sakit pada umumnya terbagi menjadi kelas-kelas tertentu terutama untuk rumah sakit swasta. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat Ilmiah Khusus dan Rumit yang difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik, Siregar dan Amalia (2004:8)

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik perubahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Kemampuan organisasi menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Rumah Sakit sebagai salah satu organisasi bentuk layanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya, dan multi disiplin. Rumah Sakit juga mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dan terjangkau. Dalam menghadapi perubahan, Rumah Sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi pelayanan sosial di bidang kesehatan, dapat

berkembang, mandiri, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga membutuhkan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan berpengaruh pada sumber daya lain dalam organisasi.

Sumber daya manusia menjadi sangat penting seiring dengan kemajuan yang terjadi di era globalisasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. 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. Selain itu, mereka juga mempunyai perasaan, pendidikan, latar belakang, dan pikiran yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain yang nantinya akan dibawa ke lingkungan kerja. Penelitian tentang audit manajemen sumber daya manusia ini akan berfokus pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia, implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen dan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, sehingga dapat dilihat seberapa besar peran audit manajemen terhadap sumber daya manusia.

Tujuannya adalah untuk mengetahui kinerja dari karyawan, khususnya Instalasi Rawat Inap di RSUD Banyuasin Bagian Kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitori kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam rumah sakit supaya

tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja .Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu.Dilihat dari kondisi masyarakat saat ini sering muncul permasalahan dalam hal kesehatan. Pelayanan rawat inap yang cenderung terlambat dalam menanganinya menjadi permasalahan yang sangat sering dialami oleh masyarakat. Kedisiplinan karyawan menjadi penilaian yang penting untuk menilai kinerja dari rumah sakit tersebut. Pelayanan yang berkualitas dari rumah sakit sangatlah diperlukan oleh masyarakat. Selain pelayanan yang berkualitas dapat dilihat juga dari kinerja karyawan rumah sakit yang baik, serta didukung dengan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Berikut ini merupakan Data pasien rawat inap rumah sakit umum daerah banyuasin Tahun 2016 s/d 2020 :

Tabel I.1

Data Pasien Rawat Inap

rumah sakit umum daerah banyuasin

Tahun 2016 s/d 2020

| No. | Uraian | Jumlah | | | | |
|-----|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1. | Jumlah TT | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2. | Jumlah Pasien Masuk | 4.016 | 3.218 | 4.143 | 4.085 | 4.768 |

| | | | | | | |
|--------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 3. | Jumlah pasien Keluar Hidup | 3.879 | 3.069 | 3.961 | 3.964 | 4.375 |
| 4. | Jumlah Pasien keluar Mati | 153 | 144 | 140 | 128 | 357 |
| 5.. | Pasien Mati < 48 jam | 81 | 92 | 82 | 90 | 382 |
| 6. | Pasien Mati > 48 jam | 72 | 52 | 58 | 38 | 167 |
| 7. | Jumlah lama diRawat | 17.516 | 11.490 | 15.332 | 14.783 | 13.518 |
| 8. | Jumlah Hari perawatan | 13.525 | 9.151 | 12.601 | 11.398 | 12.345 |
| Jumlah | | 39.342 | 27.316 | 23.816 | 34.586 | 36.012 |

Sumber, Bagian Instalasi Rawat Inap RSUD Banyuasin, 2021

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa data hasil pasien rawat inap dirumah sakit umum daerah banyuasin pada tahun 2016 s/d 2020 mengalami banyak peningkatan pasien terutama pada tahun 2020 yaitu mencapai 36.012 pasiennya pertahun lebih tinggi dari peningkatan pasien-pasien sebelumnya, artinya untuk para karyawan yang bekerja harus semakin giat bekerja untuk banyak mendapatkan insentif/ penilaian kerja.

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti kepada bagian instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah banyuasin menunjukkan beberapa faktor yang bisa menjadi pemicu proses yang dapat tidak berjalannya fungsi SDM dengan baik dan lancar. Salah satunya jika tidak bekerja dengan tidak uletan karena pada awalan bekerja para karyawan sudah ada perjanjian tentang Penilaian kinerja SDM jika tidak diterapkan maka pekerja/ karyawan yang membantah akan mendapatkan sanksi berupa teguran yang berat atau juga bisa langsung pemecatan.

Menurut IBK (2015), Audit Sumber daya Manusia merupakan penilaian dan analisis Komprehensif terhadap program-program Sumber Daya manusia. Walaupun secara khusus

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. Kinerja Karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika (Moehariono).

Dalam Penelitian Sebelumnya, Audit Manajemen Sumber daya Manusia masih belum berjalan efektif karena masih terdapat kelemahan. Hal ini masih belum adanya prosedur akan perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik (lasrida ,2017). Fungsi perencanaan tenaga kerja masih belum efektif dan efisien karena tidak adanya perencanaan tenaga kerja yang terdokumentasi dengan jelas (Anik,2015). Perencanaan karyawan telah dilakukan dengan baik (Elly,2018). Proses Perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan belum berjalan efektif (Anggiar,2017). Pengelolaan SDM masih belum berjalan dengan baik dan efektif, temuan dari audit manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia yang perlu ditindak lanjuti untuk perbaikan manajemen SDM seperti struktur organisasi, rekrutmen, seleksi dan pelatihan/ pengembangan (Raviki,2016). Perencanaan SDM dijalankan berdasarkan ketentuan yang berlaku oleh perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan setiap divisi atau unit terkait demi mencapai tujuan perusahaan (Demi,2019). Perencanaan SDM belum berjalan efektif (Riska,2018). Perencanaan SDM ,keselamatan dan kesehatan kerja telah berjalan secara efektif sesuai dengan tujuandan kebijakan yang ada dalam perusahaan (Tita,2017). Berdasarkan penelitian terdahulu masih belum efektifnya perencanaan sumber daya manusia, keselamatan dan tenaga kerja sehingga terdapat adanya ketidak konsisten hasil penelitian,

sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap variabel tersebut.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada RSUD banyuasin bahwa Kinerja karyawan pada instalasi rawat inap masih belum berjalan dengan efektif khususnya perencanaan SDM, Keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja yang dilakukan oleh instalasi. Dalam berkembangnya teknologi seharusnya pelaksanaan Perencanaan SDM serta Keselamatan dan Kesehatan kerja sudah berjalan dengan baik secara efektif. Maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian ini diidentifikasi masalah penelitian, maka rumusan masalahnya sebagai berikut yaitu Bagaimana Pelaksanakan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat inap Rumah Sakit Daerah Banyuasin

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang penelitian ini dan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penelitian yaitu Bagaimana Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada kinerja karyawan instalasi Rawat Inap Rumah sakit daerah Banyuasin

D. Manfaat Penulisan

Manfaat yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah wawasan tentang peran audit

manajemen sumber daya manusia di instalasi rawat inap pada rumah sakit secara detail dan real.

2. Bagi Rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumber informasi dan bahan masukan bagi karyawan instalasi rawat inap dan pihak rumah sakit serta memberikan pertimbangan terkait dengan audit manajemen sumber daya manusia pada instalasi rawat inap di rumah sakit.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber bacaan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian yang memiliki topik yang sama.

Daftar Pustaka

- Anggiar,syafi'i,arief 2018. Audit Manajemen atas sumber daya manusia untuk mengevaluasi tingkat efektivitas perekrutan dan pengembangan karyawan pada PT. Catavyt. **Prodi akuntansi fakultas ekonomi universitas bayangkara surabaya.**
- Anik dan Titik, 2015. Audit Manajemen fungsi personaliaa untuk meningkatkan produktivitas karyawan. **Jurnal ilmu dan riset akuntansi vol. 4 No. 5 (2015).**
- Bayangkara, 2015. **Audit Manajemen prosedur dan implementasi** edisi 2. Penerbit salemba 4.
- Betri sirajuddin. 2018. **Pemeriksaan Manajemen.** Edisi 2. Palembang :CV. Amanah.
- Betri, 2020. **Pemeriksaan Manajemen.** Penerbit Noer Fikri.
- Elder, 2011. **Auditing.** Penerbit pranada media grub
- Demsi dan Reza, 2019. Audit manajemen sumber daya manusia (studi kasus pada PT. Bank bni syariah kantor cabang tasikmalaya). **Jurnal techno-socio ekonomika, edisi khusus februari 2019.**
- Elly,Tri,Widya, 2017. Evaluasi Audit Manajemen sumber daya manusia untuk upaya menilai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan perekrutan karyawan pada PT. Adi banuwa di surabaya. **Jurnal Akuntansi UBHARA, ISSM:2460-7762.**
- Fakultas ekonomi dan bisnis-UMP,2020. **Buku pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi.** Penerbit Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang. ISBN 979-98813-2-3.
- Sukrisno, 2018. **Pemeriksa akuntansi.**Jurnal akuntansi vol.4
- Lasrida dan Amik, 2017. Audit Manajemen Atas fungsi sumber daya manusia PT.Metalindo Wahana putra. **Sains dan Komputer, Vol.16, No.2, Agustus 2017**
- Muri, 2019. **Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan.** Penerbit prenada media grub.
- Mulyadi. 2014. **Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen .** Jakarta: Penerbit Lasemba Empat.
- Raviki, 2016. Audit manajemen terhadap pengelolaan fungsi sumber daya manusia (studi kasus pada bank pembangunan daerah jambi periode 2015). **Provided by Ejournal universitas adiwangsa jambi. Metadata. citation and similar papers atcore.ac.uk.**
- Riska dan Nurul, 2018. Audit manajemen untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia (studi kasus pada rumah sakit islam aisyayah malang). **Fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya.**
- Sugiono, 2017. **Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.** Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tita,ali,siti, 2017. Audit Manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan PT. Pln (persero) p2b APB jawa timur. **Jurnal ekonomi akuntansi Vol. Issue. 3 (2017).**
- Sujarweni, V.Wiratna, 2015. **Sistem akuntansi.** Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja.** Edisi 5. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.