

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA
PERUSAHAAN PADA INSTALASI RAWAT
JALAN DAN RAWAT INAP DI RUMAH
SAKIT DR. AK GANI PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama :Prinadi
NIM : 22 2017 218**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA
PERUSAHAAN PADA INSTALASI RAWAT
JALAN DAN RAWAT INAP DI RUMAH
SAKIT DR. AK GANI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Akuntansi
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Unversitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Prinadi
NIM : 22 2017 218**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prinadi
NIM : 222017217
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Perusahaan Instalasi Rawat Jalan Dan Rawat Inap Pada Rumah Sakit AK Gani Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Starata 1 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 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.

Palembang, Februari 2022



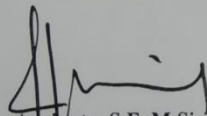
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang

TANDA PENGESAHAN USULAN SKRIPSI

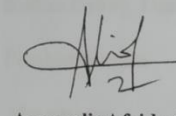
Judul : Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Perusahaan
Instalasi Rawat Jalan Dan Rawat Inap Pada Rumah
Sakit AK Gani Palembang
Nama : Prinadi
NIM : 222017218
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akutansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Palembang, Februari 2022

Pembimbing I



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

Pembimbing II


Anggrelia Afrida, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0218048403

Mengetahui
Dekan
Program Studi Akuntansi




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Akan selalu ada jalan menuju kesuksesan, selama mau berusaha, berdoa dan bekerja keras untuk mencapainya“

(Prinadi)

Terucap syukur kepada Allah SWT,

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada

✚ Kedua Orang Tuaku Tercinta

✚ Pembimbingku

✚ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Segala puji bagi ALLAH SWT, berkar rahmadNYA penulisan skripsi dengan judul Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perusahaan Pada Instalasi Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang ini dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan universitas swasta tertua dan sangat dikenal di Kota Palembang. Universitas ini terus berkembang dari waktu ke waktu dengan jumlah mahasiswa, dosen dan sarana serta prasarana yang semakin banyak dan lengkap. Perkembangan tersebut juga dibarengi dengan kualitas dan kuantitas pesaing yang semakin banyak dan beragam. Itulah sebabnya Universitas Muhammadiyah Palembang harus membangun komunikasi yang baik dengan calon-calon konsumennya, yaitu para siswa yang akan menyelesaikan studinya dari Sekolah Menengah Atas. Komunikasi ini dapat dibangun lewat berbagai sumber informasi dan memilih sumber informasi yang tepat memungkinkan pesan dapat diterima dengan baik itulah sebabnya perlu dilakukan kajian terhadap ketepatan berbagai sumber informasi yang selama ini telah digunakan Universitas Muhammadiyah Palembang, manakah sumber informasi yang lebih efektif

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih

terutama pada kedua orangtua (Bapak Mansani dan Ibu Nita Miana) yang do'a dan bantuannya secara moril maupun materil memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Bapak Aprianto, S.E.,M.Si dan Ibu Anggrelia Afrida, S.E.,M.Si yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

- a. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- e. Bapak Muhammad Fahmi, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik
- f. Bapak Dr. Betri, S.E.,AK.,M.Si,CA dan Ibu Kurnia Krisna Hari, S.E.,M.Si yang berkenan memberikan telaah terhadap proposal dalam seminar usulan penelitian
- g. Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
- h. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga ALLAH SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang diperoleh. Aamiin

Palembang, Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMANDAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Auditing	11
2. Audit Manajemen.....	16
3. Audit Sumber Daya Manusia	24
4. Kedisiplinan Kerja.....	29
B. Penelitian Sebelumnya	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Data Yang Diperlukan.....	38
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Sejarah Singkat RS AK. Gani Palembang	42
2. Lokasi Tempat Penelitian.....	44
3. Struktur Organisasi	45
4. Deskripsi Pekerjaan	45
5. Visi dan Misi	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	52
1. Audit Manajemen Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja	52
a. Audit Pendahuluan	53
b. Hasil Review dan Pengujian Pengendalian	56
c. Audit Lanjutan	60
d. Audit Pelaporan.....	67
e. Tindak Lanjut.....	67
2. Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja.....	69
a. Perencanaan Sumber Daya Manusia	70
b. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	70
c. Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia	71
d. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pegawai di RS Dr.AK Gani Palembang.....	6
Tabel II.1 Tahapan Audit Manajemen	24
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel IV.1 Daftar Temuan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Program Kerja Audit Perencanaan Sumber Daya Manusia
Lampiran 2	Program Kerja Audit Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Lampiran 3	Program Kerja Audit Manajemen Audit Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia
Lampiran 4	Program Kerja Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan
Lampiran 5	Program Kerja Audit Manajemen Kompensasi Dan Balas Jasa
Lampiran 6	<i>Fotocopy</i> Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 7	<i>Fotocopy</i> Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 8	<i>Fotocopy</i> Sertifikat Membaca Dan Menghafal Al-Qur'an
Lampiran 9	<i>Fotocopy</i> Sertifikat SPSS
Lampiran 10	<i>Fotocopy</i> Plagiarisme
Lampiran 11	Biodata Penulis

ABSTRAK

Prinadi / 222017218 / 2022 / Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Perusahaan Instalasi Rawat Jalan Dan Rawat Inap Pada Rumah Sakit Dr. Ak Gani Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja perusahaan pada Rumah Sakit Dr. AK Gani Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja perusahaan pada Rumah Sakit Dr. AK Gani Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian Deskriptif. Data Primer diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kinerja karyawan pada Rumah Sakit DR. Ak Gani Palembang sudah berjalan efektif.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Prinadi / 222017218 / 2022 / Audit On The Management Of Human Resource Functions In Order To Improve Management Performance Of Outpatient Treatment Companies And Hospitalization Of Dr. Ak Gani Palembang Hospital

The formulation of the problem in this study is how to audit the management of the human resources function in improving the company's performance at Dr. AK Gani Palembang Hospital. The purpose of this study was to determine the management audit of the human resource function in improving the company's performance at Dr. AK Gani Palembang Hospital. This research includes descriptive research. Primary data is needed as the basic of analysis, while the data collection technique use in this research is qualitative. The result of this study indicate that the discipline of employee performance at the Dr. AK Gani Palembang Hospital has been running effectively

Keywords: *Management Audits, Human Resources*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern seperti saat ini, dalam meningkatkan perekonomian Indonesia dapat dikatakan sudah cukup baik karena Indonesia merupakan negara yang berkembang, dimana suatu perusahaan berperan aktif dalam meningkatkan perekonomian global, sebuah perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam skala Nasional maupun Internasional, sehingga peran Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam penunjang di era modern seperti saat ini, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul merupakan semua tujuan negara, termasuk Indonesia yang wajib memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan sebagai suatu tolak ukur sebuah perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya, agar dapat menjalankan sistem yang telah dibuat dalam membangun perusahaan yang lebih maju dan unggul dalam mencapai keberhasilan.

Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia tidak kalah penting dengan berbagai jenis audit lainnya dalam sebuah perusahaan. Audit ini dapat memberikan sumbangan penting dalam pemeliharaan hubungan antar bagian Sumber Daya Manusia dengan manajer teknis maupun dengan manajer fungsional. Supriyono (2018) audit manajemen merupakan audit independen yang bertujuan untuk dapat menilai efisiensi, efektivitas serta keekonomian

implementasi strategi-strategi organisasi dan unit-unitnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah fungsi sumber daya manusia sangat perlu memastikan bahwa karyawan yang bekerja adalah karyawan dengan kompetensi yang sesuai serta juga dibutuhkan perusahaan. Memperhatikan pemberdayaan dan kepuasan karyawan juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

Menurut IBK (2012) menyebutkan salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari proses pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas juga. Di sinilah peranan penting fungsi Sumber Daya Manusia yang tidak dapat digantikan oleh fungsi yang lain dalam memberikan kontribusinya pada keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu melihat Sumber Daya Manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnisnya. Untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan serta memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program Sumber Daya Manusia yang telah dikembangkan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kegiatan manajemen dalam organisasi umumnya melakukan beberapa usaha untuk mencapai tujuan organisasinya dengan cara memanfaatkan sumber daya perusahaan yang ada.

Salah satu sumber daya yang ada di organisasi diantaranya ialah karyawan, suatu organisasi harus membuat rencana dan strategi untuk dapat menjalankan

aktivitas-aktivitas dalam organisasinya terlebih lagi dalam rumah sakit merupakan industri padat modal, padat sumberdaya dan padat teknologi. Evaluasi ini harus dilakukan dengan cara melakukan audit atas sumber daya manusia yang dilaksanakan secara komprehensif untuk menciptakan sebuah perbaikan atas kekurangan-kekurangan yang ada kemudian mencari solusi atas hambatan-hambatan yang ditemukan dalam mencapai tujuan dari fungsi sumber daya manusia.

Menurut Betri (2020) 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 ketentuanketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Selain pengertian diatas, ada kutipan lain yang menjelaskan audit sumber daya manusia adalah suatu evaluasi terhadap aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi organisasi tersebut. Sumber daya manusia organisasi harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sejak rekrutmen harus berorientasi pada modelkompetensi.

Mangkuprawira (2007) kedisiplinan kaerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua

pengelola perusahaan. Siagian (2008) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan biasanya berjalan sesuai apa yang di inginkan.

Burhanuddin (2017) dengan judul Analisis Pngendalian Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Islam Surabaya berdasarkan hasil penelitian bahwa Rumah Sakit Islam Surabaya ketika melaksanakan sistem pengendalian Sumber Daya Manusia mengalami beberapa hambatan diantaranya 1) didalam perencanaan Sumber Daya Manusia merasa kesulitan dalam merekap analisis kondisi internal disetiap bagian 2) tidak didapatkan anggaran terkait rekrutmen yang dilaksanakan oleh rumah sakit yang jarang ditemui dibidang apoteker, farmasi dan radiologi 3) tidak didapatkan anggaran realisasi yang terkaitan dengan seleksi dan penempatan yang dilaksanakan rumah sakit 4) didalam kuisisioner tidak terdapat indikator kepuasan karyawan mengenai hak yang mereka dapat, dari kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian yaitu memperkuat sistem pngendalian Sumber Daya Manusia karena fokus dari pihak rumah sakit dan

saling berkaitan dengan pelayanan medis maupun nonmedis sehingga dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia masih kurang efektif.

Lasrida (2017) dengan judul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT.Metalindo Wahana Putra Surabaya berdasarkan hasil penelitian bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Metalindo Wahana Putra belum berjalan secara efektif karena masih terdapatkelemahan-kelemahan. Hal ini dikarenakan belum adanya prosedur akan perencanaan Sumber Daya Manusia yang mengakibatkan perencanaan Sumber Daya Manusia tersebut tidak terdokumentasi dengan baik. Perencanaan ini tidak memberikan gambaran yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia yang harus terpenuhi, sehinggapemenuhan tenagakerja belum sesuai dengan kapasitas (kuantitas dan kualitasnya) dan bidang kerja yang tepat pada saat diperlukan

Rumah Sakit. Tk. II. 02.05.1 dr. AK Gani Palembang adalah Rumah Sakit Tingkat II di lingkungan TNI-AD. Terletak di Jalan Dr. AK Gani No. 01, Kelurahan 19 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang. Tugas pokok RS Dr. AK Gani Palembang adalah memberikan dukungan dan pelayanan kesehatan kepada Prajurit TNI, PNS, dan keluarganya di wilayah Kodam II/ Sriwijaya Palembang dalam rangka mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat.

Adapun permasalahan yang ditemukan penulis berdasarkan pada survei pendahuluan dimana terkait kedisiplinan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1
Data Tenaga Medis dan Rawat Inap
di Rumah Sakit AK Gani Palembang

No	Tahun	Jumlah Tenaga Medis	Jumlah pasien masuk Penyakit Dalam
1	2016	23	1770
2	2017	18	2492
3	2018	13	1999
4	2019	18	1868
5	2020	33	1018
No	Tahun	Jumlah Tenaga Medis	Jumlah pasien masuk Kesehatan Anak
1	2016	18	1339
2	2017	15	1355
3	2018	10	1256
4	2019	15	1720
5	2020	10	528
No	Tahun	Jumlah Tenaga Medis	Jumlah pasien masuk Rawat Bedah
1	2016	17	1264
2	2017	14	1511
3	2018	8	1227
4	2019	14	1112
5	2020	11	501

Sumber: Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang,2022

Berdasarkan Tabel I.1 diatas, dari tiga sampel yang ditentukan banyaknya sumber informasi yang diperoleh dari pasien bagian rawat inap tentang tenaga medis diRumah Sakit Dr.AK Gani Palembang, ketika diajukan pertanyaan pada pasien banyaknya permasalahan yang sering terjadi selama menerima pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang, dilihat dari tabel diatas jumlah tenaga medis yang dimiliki Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang yang tidak seimbang dan jumlah pasien yang masuk disetiap tahunnya, dikarenakan

banyaknya asumsi-asumsi negatif yang beredar dimasyarakat tentang Sumber Daya Manusia dan tenaga medis, yang dinilai masih belum bisa bersikap ramah ketika melayani masyarakat, banyaknya masyarakat mengaku sering kali menemukan adanya karyawan atau perawat yang terkesan setengah hati dalam menjalankan tugasnya dan melayani masyarakat terutama ketika melayani masyarakat dengan latarbelakang ekonomi kurangmampu,

Fenomena yang berkaitan dengan audit manajemen kasus di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kalideres yang menyebabkan bayi Debora meninggal. Kasus ini pun membuat Dinas Kesehatan DKI Jakarta hingga Kementerian Kesehatan, membentuk tim investigasi audit medis dan audit manajemen

Fenomena yang terjadi berkaitan tentang kedisiplinan adalah Pelanggaran jam kerja tercatat masih mendominasi kasus-kasus disiplin yang melibatkan para pegawai negeri sipil (PNS). Ketentuan jam kerja ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Angka 11. Selain kasus pelanggaran disiplin berupa ketentuan masuk kerja, ada beberapa kasus disiplin lainnya. Ini seperti penyalahgunaan wewenang sampai perbuatan asusila.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Rumah Sakit bahwa Sistem Absensi atau Kehadiran pada RS AK Gani Palembang saat ini mengalami perubahan dari sebelumnya menggunakan sistem *fingerprind* dirubah menjadi secara manual dikarenakan pihak Rumah Sakit ingin mengurangi resiko penularan Virurs *Covid-19* yang hingga saat ini melanda dunia termasuk Indonesia. Hal inilah yang membuat penulis mengalami kesulitan dalam mengambil data absensi atau

kehadiran di Rumah Sakit AK Gani dimana penulis harus mengumpulkan absensi satu per satu

Survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis terkait audit manajemen adalah pihak Rumah Sakit AK Gani Palembang seringkali mengadakan pelatihan keterampilan bagi para karyawan disana seperti contohnya kegiatan *in House Training* teknik antiseptik dispensing dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan anggota Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang. Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak Rumah Sakit AK Gani Palembang belum pernah melakukan audit manajemen

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, penelitian audit sumber daya manusia ini difokuskan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang terdapat pada fungsi sumber daya manusia di Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang dengan judul **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perusahaan Pada Instalasi Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perusahaan pada Instalasi Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perusahaan pada Instalasi Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan juga dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama masa perkuliahan khususnya mengenai Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perusahaan pada Instalasi Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang

2. Bagi Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan manfaat ke pada Rumah Sakit Mengenai Audit Manajemen Sumber Daya

Manusia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Perusahaan pada Instalasi Rawat Jalan dan Rawat Inap di Rumah Sakit dr. AK Gani Palembang

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi tambahan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin.2020. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Hotel Swiss Belinn Surabaya). **E-JRA**. Vol. 09 No. 06 Februari 2020
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Betri 2020. **Pemeriksaan Manajemen** .Palembang .Neofikri
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Burhanuddin.2017.Analisis Sistem Pengendalian Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Islam Surabaya. **Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi**. Volume 6, Nomor 2, Februari 2017
- D. Arika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
- Elder.2011. *Jasa Audit Dan Assurance*. Edisi Kedua. Jakarta : Selemba Empat
- Fitriya.2019. *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akutansi*, Jakarta : Selemba Empat
- Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- IBK Bayangkara.2014.*Audit Manajemen*. Jakarta : Selemba Empat
- Ika.2017."Kasus Bayi Debora, Ini Hasil Audit Medis RS Mitra Keluarga Kalideres",<https://www.google.com/amp/s/www.jawapos.com/kesehatan/healthissues/25/09/2017/kasus-bayi-debora-ini-hasil-audit-medis-rs-mitra-keluargakalideres/%3famp>
- Islahuzzaman.2012. *Istilah-istilah akutansi dan auditing* edisi kesatu. Bumi aksara
- Hasibuan, M. S.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revised ed.). Jakarta: PT BumiAksara
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:

PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara.2013. Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Lasrida Sigalingging.2017.Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT.Metalindo Wahana Putra. **Sains dan Komputer (SAINTIKOM)**. Vol.16, No.2, Agustus 2017

Marina AyuNingtyas.2017.Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM. **Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi**. Volume 6, Nomor 2, Februari 2017

Mulyadi. 2016. **Auditing** Buku 1 Edisi 6. Jakarta : Selemba Empat

Putra Idris Rusadi.2019.” Pelanggaran Jam Kerja Dominasi Kasus Disiplin PNS”<https://www.merdeka.com/uang/pelanggaran-jam-kerja-dominasi-kasus-disiplin-pns.html>

Sugiyono.2010. Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Victorinus Laoli.2018. Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli. **Riset & Jurnal Akuntansi** Volume 2 Nomor 2 Agustus 2018

Wibowo.2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Wiratna. 2020. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi (Cet.1). Yogyakarta: Pustaka Baru

