

**PERAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP DI PUSKESMAS  
PANGKALAN BALAI**

**SKRIPSI**



**Nama : Anggia Octaviranty  
Nim : 222018196**

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

**PERAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP DI PUSKESMAS  
PANGKALAN BALAI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Anggia Octaviranty  
Nim : 222018196**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggia Octaviranty  
Nim : 222018196  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul : Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada  
Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Puskesmas  
Pangkalan Balai

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar 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, Agustus 2022



Anggia Octaviranty

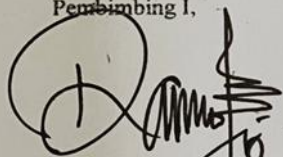
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada  
Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Puskesmas  
Pangkalan Balai  
Nama : Anggia Octaviranty  
NIM : 222018196  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,



Darmayanti, S.E., Ak., MM., CA  
NIDN/NBM: 0219057901/1187172

Pembimbing II,



Fenty Asterina, S.E., M.Si  
NIDN/NBM: 0214118803/1188343

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIDN/NBM: 021610902/944806

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:






*“ Jangan pernah menyerah, menyerah hanya untuk orang yang kalah”*

*“ Apabila anda ingin hidup dengan kebahagiaan, fokuslah pada tujuan hidup anda, jangan pernah memikirkan omongan orang lain yang bisa menjatuhkan kita”*

*(Anggia Octaviranty)*

Terucap syukur kepada Allah SWT:

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

-  Kedua orang tua tercinta dan tersayang yang selalu Mendoakan dan memberikan semangat
-  Saudara dan Saudari kandungku yang telah memberikan semangat
-  Dosen Pembimbingku yang telah membantu dan memeberikan masukan
-  Teman-teman seperjuangan yang saling memberikan semangat
-  Almamaterku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKARTA

### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah Robbil'alamin, tiada kata yang dapat penulis sampaikan selain ucapan syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Puskesmas Pangkalan Balai”. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (satu) guna meraih gelar Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan rasa hormat, cinta, kasih sayang, dan kerendahan hati. Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, ayah saya Ahlan Nuri dan ibu saya Paulina yang berjasa dalam mendidik, mendoakan, serta membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang tanpa keluh kesah, serta keluarga yang telah mendoakan dan memberikan semangat dalam proses 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 beserta staff.
2. Bapak Yuda Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si,CA selaku Ketua Prodi Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si

selaku sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Darmayanti dan ibu Fenty selaku pembimbing skripsi
5. Ibu Rosalina Ghazali, S.E.,M.Si.Ak selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Prograam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Puskesmas Pangkalan Balai yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian proposal ini.
8. Sahabat-sahabatku yang baik Tarin, Melisa, Eca, Syahdini, Sara, Miranda, Fira. Dan terkhusus Indra Ali Darmana yang telah membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
9. Untuk diri sendiri terima kasih selalu berjuang dan pantang menyerah sampai detik ini.

Palembang, Agustus 2022

Anggia Octaviranty

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN LUAR</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKARTA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penulisan.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Auditing.....	10
a. Pengertian Audit.....	10
b. Jenis-jenis audit.....	11
c. Prosedur audit.....	12
2. konsep dan dasar audit manajemen.....	13
a. Pengertian audit manajemen.....	13
b. Indikator audit manajemen.....	15
c. Tujuan audit manajemen.....	16
d. Manfaat audit manajemen.....	18
e. Karakteristik audit manajemen.....	19
f. Prinsip dasar audit manajemen.....	21



g.	Jenis audit manajemen .....	22
h.	Ruang Lingkup audit manajemen.....	22
3.	Konsep audit sumber daya manusia .....	23
a.	Pengertian audit sumber daya manusia.....	23
b.	Tujuan Audit SDM .....	25
c.	Manfaat Audit SDM .....	27
d.	Pendekatan Audit SDM .....	28
e.	Ruang lingkup Audit SDM dan Sumber Informasinya .....	29
f.	Pelaksanaan Audit Sumber Dasar Manuasia .....	30
g.	Sasaran Audit manajemen Sumber Dasar Manuasia .....	31
h.	Sumber Kriteria Audit.....	33
4.	Kinerja Karyawan.....	34
a.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	34
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja .....	35
c.	Indikator Kinerja.....	37
5.	Rawat Inap .....	38
a.	Jenis-jenis kelompok pasien.....	38
6.	Penelitian Sebelumnya.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
A.	Jenis Penelitian.....	43
B.	Lokasi Penelitian .....	44
C.	Operasional Variabel.....	44
D.	Data yang Diperlukan.....	44
E.	Metode Pengumpulan Data.....	45
F.	Analisis Data dan Teknik Analisis .....	46
1.	Analisis Data .....	46
2.	Teknik Analisis .....	47
G.	Jadwal Penelitian.....	47
H.	Sistem Penulisan .....	49

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
<b>BAB V Simpulan dan Saran.....</b>	<b>76</b>
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
Daftar Pustaka	
Lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Jumlah Karyawan Puskesmas Pangkalan Bala.....	5
Tabel II.1 Ruang Lingkup Audit SDM dan Sumber Informasinya.....	29
Tabel II.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	41
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	44
Tabel. IV.1 Program Kerja Manajemen Audit Perencanaan SDM.....	56
Tabel IV.2 Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	57
Tabel IV.3 Program Audit Penilaian Kinerja SDM.....	58
Tabel IV.4 Program Audit kepuasan Kerja Karyawan.....	59
Tabel IV.5 Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa.....	60
Tabel IV.6 Daftar Temuan Fungsi Audit SDM pada Puskesmas P.Balai.....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	22
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Puskesmas.....	51

## **ABSTRAK**

### **Anggia Octaviranty/222018196/2022/Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap di Puskesmas Pangkalan Balai.**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang ada yaitu Bagaimana Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Puskesmas Pangkalan Balai. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan audit manajemen terhadap kinerja karyawan bagian instalasi rawat inap di Puskesmas Pangkalan Balai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian dilakukan di Puskesmas Pangkalan Balai. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan masih terdapat kelemahan dan kekurangan yang menyebabkan belum tercapainya sumber daya manusia yang efektif. Kelemahan tersebut adalah Puskesmas Pangkalan Balai belum memiliki penilaian kepuasan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia**

## **ABSTRACT**

***Anggia Octaviranty/222018196/2022/The Role of Human Resource Management Audit on the Performance of Inpatient Installation Employees at the Pangkalan Balai Health Center.***

*This research was conducted to answer the existing problem, namely How the Role of Human Resource Management Audits on the Performance of Employees of inpatient Installations of the Pangkalan Balai Health Center. The purpose is to find out how the management audit is carried out on the performance of employees of the inpatient installation department at the Pangkalan Balai Health Center. This type of research is descriptive. The research was conducted at the Pangkalan Balai Health Center. The data used is primary data. The data analysis technique used is qualitative analysis. The data collection methods used are interviews and documentation. The results of this study show that there are still weaknesses and shortcomings that cause the achievement of effective human resources. The weakness is that the Pangkalan Balai Health Center does not yet have an employee performance satisfaction assessment.*

***Keywords: Management Audit, Human Resources***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia menjadi sangat penting seiring dengan kemajuan yang terjadi di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset 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. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dimanfaatkan oleh organisasi khususnya rumah sakit maupun tempat kesehatan seperti puskesmas, untuk meningkatkan pelayanannya di era sekarang, baik puskesmas milik pemerintah maupun milik swasta dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Mengingat pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, maka diperlukan suatu penilaian dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan program-program sumber daya manusia yang dikembangkan pada fungsi masing-masing sumber daya manusia itu sendiri. Penilaian dan pengevaluasian yang dilakukan ini untuk mengetahui seluruh program yang direncanakan apakah pelaksanaannya sudah maksimal atau belum. Jika memang pada prakteknya belum maksimal maka

akan dicari solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu cara untuk menilai hal tersebut adalah melaksanakan audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia.

Menurut IBK (2015), audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Walaupun secara khusus dilakukan pada departemen sumber daya manusia. Tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Malainkan pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer atau supervisor.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pemeriksaan pengelolaan yang menekankan pada segi efektifitas dan efisiensi. Dengan dilaksanakannya audit manajemen sumber daya manusia, maka akan mendorong divisi sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya, dengan semakin baiknya divisi ini maka kinerja sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan dapat meningkat.

Divisi sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung bertanggung jawab untuk meningkatkan cara kerja dari berbagai divisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dengan diadakannya pemeriksaan atas kinerja (*evaluation of performance*) divisi sumber daya manusia, akan diketahui bagaimana tingkat kinerja sumber daya manusia di perusahaan, dalam hal ini kinerja karyawan pada perusahaannya masing-masing.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-



masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012). Hal ini bisa dicapai dengan adanya SDM yang berkualitas, karena 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 Bayangkara (2008).

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 serta prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama Betri (2020:124).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes). Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat.

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

Kementerian Kesehatan (Kemenkes) melaporkan, terdapat sebanyak 10.205 puskesmas di Indonesia pada 2020. Puskesmas tersebut terdiri dari 4.119 puskesmas rawat inap dan 6.086 non-rawat inap. Jumlah puskesmas bertambah 0,7% dari 2019 yang sebesar 10.134 unit dengan jumlah rawat inap sebanyak 4.048 dan non rawat inap 6.086 puskesmas. Meningkatnya jumlah puskesmas mencerminkan adanya upaya pemerintah dalam pemenuhan akses terhadap pelayanan kesehatan primer. Puskesmas rawat inap adalah puskesmas yang diberi tambahan ruangan dan fasilitas untuk menolong pasien gawat darurat, baik berupa tindakan operatif terbatas maupun asuhan keperawatan sementara dengan kapasitas kurang lebih 10 tempat tidur. Rawat inap itu sendiri berfungsi sebagai rujukan antara yang melayani pasien sebelum dirujuk ke institusi rujukan yang lebih mampu, atau dipulangkan kembali ke rumah. Kemudian mendapat asuhan perawatan tindak lanjut oleh petugas perawat kesehatan masyarakat dari puskesmas yang bersangkutan di rumah pasien.

Puskesmas Pangkalan Balai merupakan instansi kesehatan masyarakat yang berlokasi Jl. Cahaya Berlian No.02 Kelurahan Pangkalan Balai, Kabupaten banyuasin, yang memiliki moto tersendiri yaitu “Pelayanan prima adalah andalan kami, kesehatan anda adalah kepuasan kami. Puskesmas ini bergerak dibidang jasa pelayanan yang tentu saja dalam menjalankan kegiatan operasional Puskesmas membutuhkan sumber daya manusia. Berikut data jumlah karyawan puskesmas pangkalan balai:

**Tabel I.1**  
**Data Jumlah Karyawan Puskesmas Pangkalan Balai**  
**Tahun 2022**

No	Jabatan	Jumlah
1	Tenaga Dokter Umum/Spesialis	3
2	Tenaga Perawat	31
3	Tenaga Bidan	60
4	Tenaga Apoteker	2
5	Tenaga Kesehatan Lainnya	11
	<b>Jumlah</b>	107

*Sumber: Puskesmas Pangkalan Balai, 2022*

Objek penelitian yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja sumber daya manusia nantinya akan dilakukan di Puskesmas Pangkalan Balai. Tujuannya adalah untuk mengetahui kinerja dari karyawan, khususnya Instalasi Rawat Inap di Puskesmas Pangkalan Balai bagian kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitori kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam puskesmas supaya tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja.

Seperti yang diketahui 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 puskesmas 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 puskesmas tersebut. Pelayanan yang berkualitas dari puskesmas sangatlah

diperlukan oleh masyarakat. Selain pelayanan yang berkualitas dapat dilihat juga dari kinerja karyawan puskesmas yang baik, serta didukung dengan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

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

Fenomena yang ada di Puskesmas Pangkalan Balai Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada bagian instalasi rawat inap dan beberapa pasien yang ada di puskesmas pangkalan balai menunjukkan bahwa faktor yang menjadi pemicu proses tidak berjalannya fungsi SDM dengan baik dan lancar. Salah satunya karyawan tidak berkerja dengan maksimal dan kedisiplinan terhadap karyawan kurang diperhatikan. Selain itu berdasarkan temuan audit internal bahwa karyawan tidak berkerja sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) dimana karyawan tidak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan panduan kerja yang ada di puskesmas tersebut sehingga kinerja karyawan kurang berjalan dengan baik, dan juga absen karyawan masih banyak kosong. Kualitas pelayanan yang kurang baik pada puskesmas, dan beberapa petugas yang melayani, terkesan kurang ramah, selain itu juga respon perawat yang kurang cekatan karena banyak perawat baru yang kurang memiliki pengalaman kerja.

Dalam penelitian sebelumnya Lasrida (2017) dengan judul Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pt. Metalindo Wahana Putera, hasil penelitian audit manajemen sumber daya manusia belum berjalan dengan semaksimal mungkin disebabkan karena masih terdapat kelemahan. Hal ini masih belum adanya prosedur atau perencanaan SDM yang mengakibatkan perencanaan SDM tersebut tidak terdokumentasi dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reynaldi Saputra (2018) dengan judul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Tiara Fatrin dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan, fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan serta fungsi penilaian kinerja karyawan RSIA Tiara Fatrin belum berjalan secara efektif. Sedangkan fungsi rekrutmen, seleksi dan penempatan, fungsi pemberian kompensasi, fungsi perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta fungsi pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan telah berjalan secara efektif.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari survei yang dilakukan pada puskesmas pangkalan balai bahwa kinerja karyawan instalasi rawat inap masih belum berjalan dengan efektif khususnya perencanaan SDM, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang dilakukan oleh instansi belum sepenuhnya sesuai dengan SOP. 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

dengan judul **“Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Puskesmas Pangkalan Balai”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang penelitian ini diidentifikasi masalah penelitian, maka rumusan masalahnya sebagai berikut yaitu Bagaimana Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Instalasi Rawat inap Puskesmas Pangkalan Balai.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan latar belakang penelitian ini dan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penelitian yaitu untuk mengetahui Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada kinerja karyawan instalasi Rawat Inap Puskesmas Pangkalan Balai.

## **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 puskesmas secara detail dan real.

### **2. Bagi Puskesmas**

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

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

- 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
- Sukrisno, 2018. Pemeriksa akuntansi. Jurnal akuntansi vol.4
- Astuti, Susi. 2018. 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). Vol.17, No.01
- Saputra, Reynaldi. (2018). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara Fatrin. Universitas Sriwijaya
- Kusuma, Ari. 2021. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung.
- Fernando Irvan Lukman. 2015. Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia.
- Ilham Rachdiansyah dan Joni Tesmanto. 2021. Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum di Kota Bekasi.
- Rizki Eka Saputra dan Aznendra. 2021. Pengaruh Insentif, perencanaan SDM dan Audit MSDM Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam.
- Lesta Safitri. 2019. Penerapan Audit Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitass Kinerja Karyawan Pelayanan BPJS Kesehatan Kota Pangkal Pinang.
- Dimas Anis Dwi Ardiyanto.2020. Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia di RS Bhayangkara Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol. 9 No. 2, 2020



- Mulyadi. 2014. Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Penerbit Lasemba Empat.
- Sujarweni, V.Wiratna, 2015. Sistem akuntansi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Sugiono, 2017. Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik ).Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Angkasa Pura Pontianak. dkk Nurhanisah.