

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA
PERUSAHAAN PADA PT. MELANIA INDONESIA**

SKRIPSI



Nama : Rinaldo

NIM : 222018069

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

SKRIPSI

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA
PERUSAHAAN PADA PT. MELANIA INDONESIA**

**Diajukan untuk menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Rinaldo

NIM : 222018069

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinaldo

NIM : 222018068

Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Judul Skripsi : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania
Indonesia

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 akademis berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, 16 September 2022



Rinaldo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada
PT. Melania Indonesia

Nama : Rinaldo

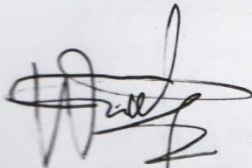
NIM : 222018068

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

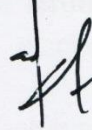
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Pembimbing I,



Welly, S.E., M.Si
NIDN: 0212128102

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2022
Pembimbing II,

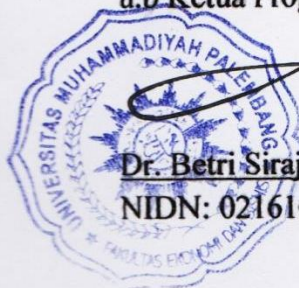


Kurnia Krisna Hari, S.E., M.Si
NIDN: 0214049002

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., AK., CA
NIDN: 0216106902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Mereka menjawab, “Kita memiliki kekuatan dan keberanian yang luar biasa (untuk berperang), tetapi keputusan berada ditanganmu; maka pertimbangkanlah apa yang akan engkau perintahkan.” (Q.S An-Naml : 33)

**“Jika keberuntungan berpihak kepada ku, aku percaya salah satu doa ibu ku
dikabulkan”**

(Rinal)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Ayahanda Heri dan Ibuda Mega yang telah mendo’akan dan selalu memberikan dukungan untuk keberhasilan ananda.
- ❖ Ananda Ragil Saputra

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah hirabbil'alamin puji syukur penulis punjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Analisis Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tuaku tercinta ayah Heri dan Ibu Mega, kupersembahkan karya kecil ini untuk kedua orang tua ku yang selalu mendampingi, mendukung, dan mendoakanku. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, SE., MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri Sirajuddin S.E., M.Si., AK., CA dan Ibu Nina Sabrina S.E., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Sunardi, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Welly, S.E., M.Si dan Ibu Kurnia Krisna Hari, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ayah dan ibu serta ayunda dan kakanda tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil yang tentunya tidak terbatass dan tidak bisa terbalas selama penulis menjalani studi serta selalu menyertakan do'a restu untuk keberhasilan ini.
8. Teman-temanku Richa, Nisa, Kak Jefri, Memet, Fikri, Deden, Ainul, Aldi, Huluk yang selalu mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian dan penulisan skripsi ini, yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kepada semua pihak untuk memberikan sumbangan saran dan kritikan yang sifatnya membangun sebagai masukan dan untuk penulisan karya ilmiah selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya dan para pembaca pada khususnya.

Palembang, 16 September 2022



Rinaldo

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAM PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
A. LANDASAN TEORI.....	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
1. Audit	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
2. Audit Manajemen	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
3. Audit Sumber Daya Manusia ...	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
4. Efektivitas Kinerja Karyawan ..	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
B. Penelitian Sebelumnya	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
BAB III METODE PENELITIAN	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
A. Jenis Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
B. Lokasi Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
D. Data yang Diperlukan	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.

E. Metode Pengumpulan Data	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
F. Analisis Data dan Teknik Analisis	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
A. Hasil Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
1. Hasil Audit Pendahuluan	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
B. Analisis Data	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
1. Audit Pendahuluan	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
2. Hasil Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Melania Indonesia. ..	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
3. Audit Lanjutan	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
4. Audit Pelaporan	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
5. Tindak Lanjut	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
6. Pembahasan Hasil Penelitian ...	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
A. Kesimpulan	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
B. Saran	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
DAFTAR PUSTAKA	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Rinaldo/ 222018068/ 2022/ Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan agar dapat menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia serta memberikan saran dan rekomendasi dari temuan kelemahan yang terdapat pada PT. Melania Indonesia. Dengan tujuan agar dapat mengetahui hasil proses audit pengelolaan fungsi sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan kedisiplin kinerja karyawan pada PT. Melania Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi, koisioner, serta studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dengan cara melakukan penilaian efektivitas pada fungsi personalia berdasarkan perbandingan antara kondisi, kriteria, penyebab, akibat dan rekomendasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kelemahan-kelemahan yang mengakibatkan belum tercapainya efektivitas sumber daya manusia yaitu perusahaan belum memiliki standar atau kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, Selain itu perusahaan belum mematuhi standar yang telah ditetapkan terkait dengan penempatan karyawan pada tiap divisi, dan mengevaluasi standar tersebut apakah sudah tepat atau belum, kemudian perusahaan belum mengadakan penilaian kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Rinaldo/ 222018068/2022/ Management Audit of Human Resources Function in Improving Company Performance.

This research was conducted in order to assess the effectiveness of the human resource function and provide suggestions and recommendations from the findings of weaknesses found in PT. Melania Indonesia. With the aim of knowing the results of the audit process of managing the right human resource function in improving the discipline of employee performance at PT. Melania Indonesia. This research is a qualitative descriptive study using data collection methods, namely interviews, documentation, questionnaires, and literature studies. The data analysis method used is qualitative analysis by evaluating the effectiveness of the personnel function based on a comparison between conditions, criteria, causes, consequences and recommendations. Based on the results of the study, it shows that there are weaknesses that have resulted in not achieving the effectiveness of human resources, namely the company does not yet have standards or criteria that regulate human resource planning in meeting human resource needs. employees in each division, and evaluate whether these standards are appropriate or not, then the company has not conducted an employee job satisfaction assessment.

Keywords: Management Audit, Human Resources

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha di era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan di berbagai sektor mengalami kemajuan yang sangat pesat seperti sumber daya manusia, informasi dan teknologi yang semakin modern. Hal ini menjadi tantangan baru bagi setiap usaha di bidang pendidikan agar mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu usaha di bidang pendidikan harus berpikir bagaimana caranya memanfaatkan perkembangan ilmu teknologi, komunikasi dan informasi untuk meningkatkan kemajuan di dunia usaha. Dengan memanfaatkan ilmu teknologi, informasi, dan komunikasi, usaha di bidang pendidikan dapat lebih kreatif, inovatif dan kompetitif dalam menjalani persaingan, usaha di bidang pendidikan harus siap menghadapi tantangan-tantangan yang ada serta dapat dengan mudah dan cepat mengetahui dan memanfaatkan peluang yang tersedia.

Perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang dipresentasikan di dalam visi dan misi usaha di bidang pendidikan, dibutuhkan suatu rencana yang tepat. Berbagai upaya perencanaan yang dilakukan usaha di bidang pendidikan untuk dapat mencapai tujuan atau sasaran dalam memperoleh arahan yang jelas baik itu yang sifatnya efisien maupun efektivitas dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu daya penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam

mendukung operasional instansi adalah sumber daya manusia. Manusia adalah yang menjalankan dan menjadi pelaku utama di setiap aktivitas di dunia usaha.

Menurut Bayangkara (2016: 105) Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mengelolah sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan bersaing perusahaan. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memilikikolerasi positif dengan penciptaan nilai tambahan dan tingkat kualitas keputusan yang diambil dalam perusahaan. Penciptaan nilai tambah bagi perusahaan terjadi jika operasi berjalan Sebagian besar bahkan semuanya melibatkan aktivitas-aktivitas yang menambah nilai (*value added activity*) baik bagi perusahaan maupun pelanggan. Untuk meningkatkan tanggung jawab seluruh lapisan karyawan pada penciptaan nilai tambah ini, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadikan pemberdayaan karyawan (*employeem powerment*) sebagai dasar perumusan program dalam bidang sumber daya manusia dan pelaksanaannya. Dalam hal ini, fungsi sumber daya manusia memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam memasok sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan keunggulan bersaing perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari proses pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas juga.

Dapertemen sumber daya manusia 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 supervisi bantuan perencanaan karier dan umpan balik yang diterima karyawan mengenai kinerja mereka.

Menurut Betri (2020:125) Manusia adalah 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. Persis seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal. Maka dari itu sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi memenuhi azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi di dalam praktiknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas juga. 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 azas 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).

Betri (2019:3) mengatakan audit merupakan alat yang akan digunakan untuk memverifikasi bukti dalam menilai seberapa berhasil proses yang telah dilaksanakan dan seberapa efektif pencapaian target yang telah ditetapkan, untuk kepentingan organisasi 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.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan harus menempatkan posisi karyawan dengan tepat baik melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih maksimal. Hal ini akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakannya. Sri,dkk (2020:2) Kinerja karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai

dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang dikutinya.

Bayangkara (2016:2) mengatakan bahwa audit manajemen adalah evaluasi pada efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan. Dalam isi audit manajemen, manajemen berupa berbagai operasi internal perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Dengan demikian, audit sebagai suatu proses dengan kemampuan dan independensi seseorang dapat menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti dari keterangan mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dan keterangan yang terukur tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dengan demikian audit adalah kegiatan pemeriksaan terhadap suatu kesatuan ekonomi yang dilakukan seseorang atau mengukur Lembaga atau perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Bayangkara (2016: 11) Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan dalam audit manajemen, tahapan-tahapan audit manajemen ini terdiri dari 5 (lima) tahapan yaitu pertama, audit pendahuluan yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai bisnis perusahaan yang dilakukan tanya jawab dengan manajemen sumber daya manusia. Lalu yang ke dua, pengujian dan review pengendalian manajemen terhadap aktivitas sumber daya manusia, hal ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi pengendalian manajemen di perusahaan tersebut. Ke tiga, audit terperinci yaitu melakukan pemeriksaan aktivitas sumber daya manusia pada perusahaan untuk mengetahui apakah

aktivitas tersebut sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ke-empat pelaporan yaitu bertujuan untuk mengomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan. Ke lima tidak lanjut yaitu untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindakan lanjut sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

Bayangkara (2016: 21) Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia ini bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan sudah terpenuhi dengan cara yang hemat, efisien, ruang lingkup pada audit ini mencakup keseluruhan dari proses sumber daya manusia yang terdiri dari, perencanaan tenaga kerja, penerimaan karyawan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karir, system imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penelitian sebelumnya juga Yolanda dan Arik, tahun 2016 pada PT. XYZ Indonesia – Medan. Secara keseluruhan, elemen pada standard an peraturan yang dijadikan acuan dapat ditemukan dalam SOP dan telah diimplementasikan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, aktivitas pada fungsi rekrutmen-seleksi-orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja telah berjalan sesuai dengan SOP perusahaan. Penilaian kinerja pada penelitian ini didasarkan pada kesesuaian antara SOP dengan aktivitas aktual perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Intan, dkk pada PT. Bank Sulutgo tahun 2019. Berdasarkan hasil penelitian Program-program pada fungsi sumber daya manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karier, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja SDM, kompensasi dan balas jasa, hubungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) telah berjalan dengan efektif sesuai dengan kriteria/pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dimas, dan bambang, tahun 2020 Di Rs. Bhayangkara Surabaya. RS. Bhayangkara Surabaya dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) belum terdokumentasi dengan baik dan permintaan hanya dilakukan secara lisan dari unit unit kepada bagian SDM. Dalam melakukan proses rekrutment dan seleksi masih mengutamakan pada sumber daya manusia yang memiliki hubungan keluarga dengan sumber daya manusia yang bekerja di RS.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Awaludin, dkk, tahun 2020 pada Hotel Swiss Belinn Surabaya. pelaksanaan perencanaan dengan adanya komunikasi yang baik untuk melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kerja, penjelasan mengenai aturan-aturan, pengarahan terkait dengan tugas yang akan diterima seperti kejelasan dalam pembagian shift kerja karyawan akan mudah bekerja dengan baik walaupun menggunakan teknologi semakin maju dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki pedoman kerja yang jelas.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ilham dan Jhon, tahun 2021 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi pada tahun 2021. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi sudah memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi belum secara rutin, Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk menjalin komunikasi antar karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi supaya terjalin dengan baik.

PT. Melania-Indonesia terletak di Desa Mainan, Kecamatan Sembawa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Adapun komoditi yang diusahakan adalah tanaman Karet (*Hevea Brasiliensis*) dengan area konsesi seluas 3.088 ha.

Berdasarkan hasil wawancara dikemukakan oleh bapak Ifan yang berposisi asisten SDM, PT. Melania-Indonesia merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang pengolahan karet. Berdiri sejak tahun 1912 yang pada saat itu masih dalam masa kolonial/penjajahan Belanda. Perusahaan yang berstatus sebagai Perkebunan Besar Swasta (PBS) ini merupakan salah satu bagian dari anak perusahaan PT. Tolan Tiga (SIPEF GROUP) yang berkantor pusat di Medan Sumatera Utara.

Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan PT. Melania Indonesia yang dikemukakan oleh bapak Ifan berposisi asisten SDM, bahwa kurang efektifnya kinerja perusahaan dikarenakan kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu, baik berupa izin urusan keluarga atau izin sakit yang tidak dapat di prediksi, dan

karyawan yang pulang lebih awal. Kurang efektifnya kinerja karyawan mengakibatkan kekurangan tenaga kerja produksi sehingga proses kinerja produksi sedikit terhambat dan terganggu, disini manajemen produksi dan sumber daya manusia belum sepenuhnya bisa menghadapi situasi demikian, dikarenakan jika karyawan sakit dan tidak dapat hadir maka ada bagian proses produksi yang kosong dan tidak memiliki pengganti lainnya dengan alasan lain seperti cuti maka pengganti tenaga kerja akan disiapkan terlebih dahulu dan perusahaan ini bersifat kekeluargaan. Berikut informasi kehadiran karyawan.

Tabel I.1
Kehadiran Karyawan PT. Melania Indonesia
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Telat Masuk	Pulang Tepat Waktu	Pulang Awal
Januari	53	3	46	4	47	6
Februari	53	6	44	3	48	5
Maret	53	3	46	4	50	3
April	53	2	44	7	46	7
Mei	53	10	37	6	47	6
Juni	53	8	41	4	48	5
Juli	53	9	39	5	50	3
Agustus	53	11	39	3	48	5
September	53	5	43	5	48	5
Oktober	53	11	36	6	47	6
November	53	8	41	4	51	2
Desember	53	12	38	3	49	4

Sumber: PT. Melania Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel I.1 dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang tidak tepat waktu atau datang terlambat, izin, dan pulang lebih awal. Sedangkan berdasarkan peraturan menurut setandar operasi perusahaan yang telah ditetapkan, bahwasannya perusahaan menetapkan jam masuk kerja

pada pukul 08.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 17.00 WIB. Sistem absensi yang digunakan pada PT. Melania Indonesia untuk karyawan harian lepas yakni berupa absensi yang di tulis tangan yang berupa tanda tangan atau tanda centang pada kartu absensi, dan tidak ada penerapan absensi ulang ketika jam istirahat.

Tabel 1.2
Survey Pendahuluan

Nama	Jabatan	Hasil wawancara
Ifan Daud	Asisten SDM	Berdasarkan hasil wawancara bahwa PT. Melania Indonesia ini menunjukkan bahwa pengendalian manajemen pada pengawasan fungsi sumber daya manusia pada PT. Melania Indonesia masih terbilang lemah atau kurang berjalan dengan baik. Lemahnya pengawasan tersebut disebabkan karena kurang tegasnya perusahaan dalam mengatasi atau menindak lanjuti karyawan-karyawan yang datang terlambat, tidak hadir, atau pulang lebih awal pada saat jam kerja masih berlangsung.
Ifan Daud	Asisten SDM	Kemudian hasil dari wawancara tersebut program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PT. Melania Indonesia belum memberikan pelatihan pertolongan pertama (P3K) jika terjadi kecelakaan meski pun perusahaan telah memberikan adanya jaminan asuransi kecelakaan saat jam kerja
Ifan Daud	Asisten SDM	Selanjutnya wawancara tentang program pemutusan hubungan kerja (PHK) yang ada di PT. Melania Indonesia telah terdokumentasi adanya prosedur yang telah ditetapkan dimana

		jika karyawan melanggar aturan atau terjadi penyimpangan terhadap perusahaan maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan kepada karyawan
--	--	---

Sumber: Penulis, 2022

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, dan pengalaman baru bagi penulis serta dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya dalam mata kuliah pemeriksaan manajemen tentang audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan kepada pihak manajemen PT. Melania Indonesia atas audit manajemen fungsi sumber daya manusia agar dapat jauh lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi, ilmu pengetahuan, dan informasi di perpustakaan universitas Muhammadiyah Palembang khususnya mahasiswa program studi akuntansi serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi peneliti dimasa yang akan datang.

Lampiran





PT. MELANIA INDONESIA
Member of the SHAMROCK Group

Jl. Raya Palembang-Betung KM.25 PO Box 1253 Palembang 30001 Sout Sumatera, Indonesia

SURAT KETERANGAN
No.456/MASE/VII/2022

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Solihin
Jabatan : Estate Manger PT.Melania Indonesia

Dengan ini kami sampaikan nama yang bersangkutan di bawah ini

Nama : Rinaldo
Nim : 222018068
Jurusan : Akutansi
Universitas : Muhammadiyah Palembang

Bahwa benar nama tersebut di atas mengikuti kegiatan **PENELITIAN** di PT. Melania Indonesia mulai 05 Mei 2022 sampai dengan 29 Juli 2022.



Demikianlah surat ini kami terbitkan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

Melania, 21 Juli 2022

Hormat kami

PT. MELANIA INDONESIA
MAS Estate - Palembang

SOLIHIN SP
ESTATE MANAGER

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN					
NAMA MAHASISWA : Rinaldo			PEMBIMBING : AWABAHAMAMA		
NIM : 222018068			PEMBIMBING I : Welly, S.E., M. Si		
PROGRAM STUDI : Akuntansi			PEMBIMBING II : Kurnia Krisna Hari, S.E., M.Si		
JUDUL SKRIPSI : Analisis Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia					
NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
	23/5/2022	BAB I 1/2 II	WF		Revisi
	06 Mei 2022	Judul		ff	observasi lagi
	29/5/2022	BAB I 1/2 III	WF		Revisi
	29 Mei 2022	Judul		ff	Layout up
	8/6/2022	BAB I 1/2 III	WF		Revisi
	9/6/2022	Bab 1		ff	Revisi
	11/6/2022	BAB I 1/2 III	WF		Revisi
	16 Jun 2022	Bab 1 s.d bab 3		ff	Revisi
	17/6/2022	BAB I 1/2 III	WF		Revisi
	18 Jun 2022	Bab 1 s.d bab 3		ff	Revisi
	20 Jun 2022	Bab 1 s.d bab 3		ff	Acc
	20/06/2022	Bab 2 1/2 Bab III			Acc smp.
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Dikeluarkan di Palembang Pada Tanggal : dan Ditanda-tangani Program Studi</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>Dikeluarkan di Palembang Pada Tanggal : 20 / 06 / 2022 a.n. Dekan  D. B. S. E. Ak., M.Si. CA</p> </div> </div>					

Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :

"Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Berstandar Nasional dan Berbasis Keislaman Tahun 2022"

Visi Program Studi Akuntansi :

"Menjadi Program Studi Yang Menghasilkan Sarjana Akuntansi Berstandar Nasional dan Islami Tahun 2022"

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN**

Sertifikat

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

DIBERIKAN KEPADA :

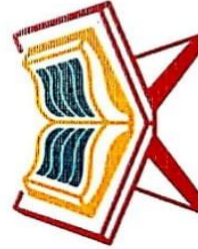
NAMA : RINALDO

NIM : 222018068

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : AKUNTANSI

Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari juz 30
di Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang,
Mengetahui,
Wakil Rektor IV

Dr. Antoni Selani, M.H.I.

NBM/NIDN : 748955/0214046502





LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Website: feb.um-palembang.ac.id

Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 214/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/III/2022

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : RINALDO

NIM : 222018068

Tempat Lahir : BENGKULU SELATAN

Tanggal Lahir : 13 JANUARI 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Komputer Akuntansi Khususnya pada Program *Generals Ledger Excel dan Mind Your Own Business (MYOB) for Accounting* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan



Palembang, Februari 2022
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
Website: feb.um-palembang.ac.id
Email: humas.feb@um-palembang.ac.id

Sertifikat

No: 141/PAK/LAB.LAB.KOM/FEB-UIMP/IX/2021

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : RINALDO
NIM : 222018068
Tempat Lahir : BENGKULU SELATAN
Tanggal Lahir : 13 JANUARI 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office word dan Microsoft office excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan.



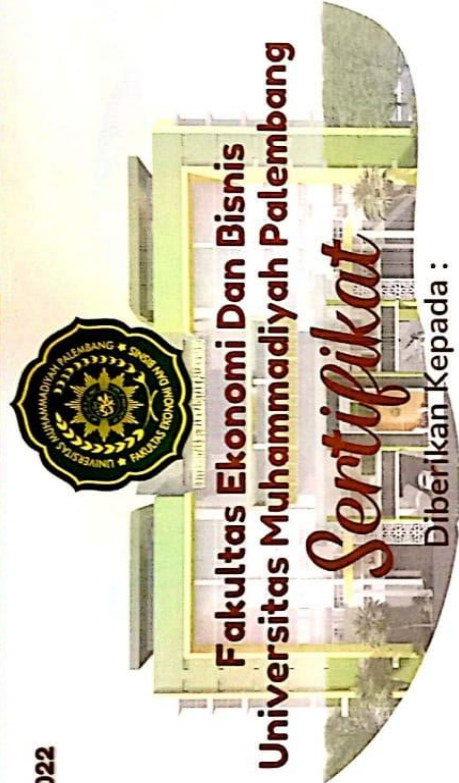
Palembang, Agustus 2021
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA



**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

Sertifikat

Diberikan Kepada :

RINALDO


**Telah Mengikuti Pelatihan Aplikasi IBM SPSS Statistics
Yang Dilaksanakan Pada Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022**



Palembang, 13 Juli 2022
Dekan FEB UY Palembang

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0221036902/777316



 feb.um-palembang.ac.id

 humas.feb@um-palembang.ac.id

 [FEBUMPalembang](https://www.facebook.com/FEBUMPalembang)

 [feb_umpalembang](https://www.instagram.com/feb_umpalembang)

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA
PERUSAHAAN PADA PT. MELANIA INDONESIA**

Rinaldo
Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: rinaldokece@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted in order to assess the effectiveness of the human resource function and provide suggestions and recommendations from the findings of weaknesses found in PT. Melania Indonesia. With the aim of knowing the results of the audit process of managing the right human resource function in improving the discipline of employee performance at PT. Melania Indonesia. This research is a qualitative descriptive study using data collection methods, namely interviews, documentation, questionnaires, and literature studies. The data analysis method used is qualitative analysis by evaluating the effectiveness of the personnel function based on a comparison between conditions, criteria, causes, consequences and recommendations. Based on the results of the study, it shows that there are weaknesses that have resulted in not achieving the effectiveness of human resources, namely the company does not yet have standards or criteria that regulate human resource planning in meeting human resource needs. employees in each division, and evaluate whether these standards are appropriate or not, then the company has not conducted an employee job satisfaction assessment.

Keywords: Management Audit, Human Resources

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan agar dapat menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia serta memberikan saran dan rekomendasi dari temuan kelemahan yang terdapat pada PT. Melania Indonesia. Dengan tujuan agar dapat mengetahui hasil proses audit pengelolaan fungsi sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan kedisiplin kinerja karyawan pada PT. Melania Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi, koisioner, serta studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dengan cara melakukan penilaian efektivitas pada fungsi personalia berdasarkan perbandingan antara kondisi, kriteria, penyebab, akibat dan rekomendasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kelemahan-kelemahan yang mengakibatkan belum tercapainya efektivitas sumber daya manusia yaitu perusahaan belum memiliki standar atau kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, Selain itu perusahaan belum mematuhi standar yang telah ditetapkan terkait dengan penempatan karyawan pada tiap divisi, dan mengevaluasi standar tersebut apakah sudah tepat atau belum, kemudian perusahaan belum mengadakan penilaian kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia.

A. Pendahuluan

Dunia usaha di era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan di berbagai sektor mengalami kemajuan yang sangat pesat seperti sumber daya manusia, informasi dan teknologi yang semakin modern. Hal ini menjadi tantangan baru bagi setiap usaha di bidang pendidikan agar mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu usaha di bidang pendidikan harus berpikir bagaimana caranya memanfaatkan perkembangan ilmu teknologi, komunikasi dan informasi untuk meningkatkan kemajuan di dunia usaha. Salah satu daya penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional instansi adalah sumber daya manusia. Manusia adalah yang menjalankan dan menjadi pelaku utama di setiap aktivitas di dunia usaha.

Menurut Betri (2020:125) Manusia adalah 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. Persis seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan external.

Bayangkara (2016:2) mengatakan bahwa audit manajemen adalah evaluasi pada efisiensi dan

efektifitas kinerja perusahaan. Dalam isi audit manajemen, manajemen berupa berbagai operasi internal perusahaan yang harus dipertanggung jawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi.

Bayangkara (2016: 21) Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia ini bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan sudah terpenuhi dengan cara yang hemat, efisien, ruang lingkup pada audit ini mencakup keseluruhan dari proses sumber daya manusia yang terdiri dari, perencanaan tenaga kerja, penerimaan karyawan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karir, system imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan PT. Melania Indonesia yang dikemukakan oleh bapak Ifan berposisi asisten SDM, bahwa kurang efektifnya kinerja perusahaan dikarenakan kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu, baik berupa izin urusan keluarga atau izin sakit yang tidak dapat di prediksi, dan karyawan yang pulang lebih awal. Kurang efektifnya kinerja karyawan mengakibatkan kekurangan tenaga kerja produksi sehingga proses kinerja produksi sedikit terhambat dan terganggu, disini manajemen produksi dan sumber daya manusia belum sepenuhnya bisa menghadapi situasi demikian, dikarenakan jika karyawan

sakit dan tidak dapat hadir maka ada bagian proses produksi yang kosong dan tidak memiliki pengganti lainnya dengan alasan lain seperti cuti maka pengganti tenaga kerja akan disiapkan terlebih dahulu dan perusahaan ini bersifat kekeluargaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia”

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Melania Indonesia.

B. Kajian Pustaka

Menurut Sukrisno (2016:4) Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa audit merupakan proses evaluasi dalam pemeriksaan informasi yang merupakan pernyataannya dengan kesesuaian atas temuan yang diperoleh, sehingga dapat disimpulkan dalam penyampaian kepada pelaku yang melakukannya.

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

Menurut Bayangkara (2016: 106) mencetuskan bahwa audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komperhensif terhadap program-program sumber daya manusia, audit sumber daya manusia menekankan bahwa penilaian terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan

apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisiensi, dan efektif dalam mencapai tujuannya.

Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia, menurut Bayangkara (2016: 21) bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan SDM pada perusahaan telah terpenuhi dengan efektif dan efisien.

Adapun ruang lingkup dalam audit ini melainkan mencakup keseluruhan dari program-program SDM, antara lain:

1. Perencanaan

Merupakan proses analisi dan indentifikasi tentang kebutuhan dan ketersediaan SDM untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus dikelola perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja diwaktu yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan adanya evaluasi mengenai ketersediaan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan yang disesuaikan dengan rencana bisnis kedepan.

2. Penerimaan Karyawan

Dalam tahap ini merupakan upaya pencarian karyawan yang memenuhi kriteria atau syarat-syarat yang di butuhkan dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang tepat yang di butuhkan perusahaan untuk ikut serta menyukseskan suatu tujuan perusahaan.

3. Seleksi

Merupakan proses usaha sistematis yang meyakinkan bahwa yang diterima nantinya akan benar-benar sesuai dengan kriteria, kemampuan, Pendidikan, keterampilan, dan sikap yang di butuhkan oleh perusahaan untuk menduduki posisi atau devisi yang dibutuhkan perusahaan.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Tahapan ini menekankan pada peningkatan keterampilan maupun kemampuan dalam melakukan tanggung jawab terhadap tugas nya sedangkan dalam pengembangan sumber daya manusia lebih menekankan pada peningkatan kinerja sumber daya manusia diwaktu yang akan datang.

5. Orientasi dan Penempatan

Dalam tahapan berkaitan dengan penyesuaian karyawan dengan kedudukan atau jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya.

6. Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian karyawan pada tahapan ini merupakan berhubungan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar keberhasilan yang telah ditetapkan terlebihdahulu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

7. Sistem Imbalan dan Kompensasi

Kompensasi merupakan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kinerja yang telah diberikannya kepada perusahaan. Dimana hal ini merupakan suatu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat berhubungan dengan pemberian penghargaan individual atas jasa, dalam keahlian, tanggung jawab kerja, dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

8. Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Dalam hal ini mengacu kepada fisiologis fisik dan psikologis karyawan yang disebabkan oleh lingkungan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Berbagai kecelakaan kerja bisa terjadi karena kurangnya fasilitas keselamatan kerja yang seharusnya tersedia pada setiap fasilitas kerja yang digunakan perusahaan. Maka dari itu landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan harus disertai dengan fasilitas yang memadai.

9. Kepuasan kerja karyawan

Merupakan gambaran evaluasi karyawan atas puas atau tidak puasnya dalam bekerja. Adapun ciri perilaku pekerja yang puas yaitu mereka yang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sedangkan ciri-ciri karyawan yang kurang atau tidak puas yaitu mereka yang bermalasan berangkat bekerja dan bermalasan dalam

menyelesaikan pekerjaannya atau tanggung jawabnya.

10. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adapun tindakan yang dilakukan perusahaan dapat membawa dampak yang baik, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dalam dampak finansial yaitu hubungan dengan kewajiban perusahaan dalam membayar pesangon karyawan yang di PHK, sedangkan dalam dampak non finansial lebih kepada pandangan masyarakat atau pelanggan terhadap perusahaan.

Menurut Bayangkara (2016: 17) menyatakan bahwa Efektivitas adalah dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Dengan demikian, bahwa dapat disimpulkan efektivitas merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif, karena penelitian ini menjelaskan dan menganalisis keadaan ruang lingkup perusahaan secara audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan, yang kemudian menganalisisnya.

Data yang diperlukan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer terdiri dari, hasil wawancara dan kuesioner kepada kepala personalia dan SDM, hasil wawancara terhadap kepala bagian produksi. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari jurnal, buku, dan data kinerja karyawan yang berupa absensi PT. Melania Indonesia.

Metode penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode wawancara, dokumentasi, kuesioner. Wawancara dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden terkait data atau informasi yang diperlukan.

Analisis Data dan Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan penulis pada penelitian ini merupakan analisis kualitatif, dikarnakan pada penelitian ini penulis menggunakan teori yang ada dan menggunakan data atau prosedur-prosedur pengendalian, kemudian menggunakan uraian dan penafsiran.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Melania Indonesia

Audit sumber daya manusia menekankan bahwa penilaian atau evaluasi terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi

pada perusahaan bertujuan untuk memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan dan selain itu juga memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan atau kelemahan yang ditemui atau yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit agar dapat meningkatkan kinerja.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Melania Indonesia

Perencanaan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Melania Indonesia belum berjalan efektif. Perencanaan sumber daya manusia cenderung bersifat reaktif terhadap kebutuhan sumber daya manusia. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, perusahaan memiliki kualifikasi untuk menilai calon tenaga kerja yang hendak bekerja di PT. Melania Indonesia. Namun, belum adanya kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia sehingga perencanaan dilakukan sesuai dengan kehendak dari fungsi sumber daya manusia dengan melihat perkiraan berapa karyawan yang akan dibutuhkan.

3. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada PT. Melania Indonesia

Proses rekrutmen yang ada di PT. Melania Indonesia sudah berjalan dengan efektif. Dalam tahap rekrutmen perusahaan sudah melakukan proses rekrutmen sesuai prosedur ketentuan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam proses rekrutmen karyawan, diawali dengan calon tenaga kerja akan mengirimkan lamaran pekerjaan dengan kualifikasi sesuai syarat yang diberikan oleh perusahaan.

4. Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pada PT. Melania Indonesia.

Seleksi merupakan suatu proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai calon karyawan untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek maupun jangka Panjang yang sedang dibutuhkan. Seleksi dan penempatan bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan (pekerjaan) yang tepat, adapun beberapa tujuan penting dari seleksi dan penempatan sumber daya manusia yaitu agar dapat mengevaluasi, mempekerjakan, dan menempatkan para calon karyawan pada jabatan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.

5. Penilaian Kerja Pada PT. Melania Indonesia

Penilaian kinerja dilakukan sudah berjalan cukup baik. Sudah terdapat prosedur dalam melakukan penilaian kinerja. Perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya setiap 1 tahun sekali, adapun penilaian kinerja dilakukan oleh kepala pada divisi masing-masing. Selanjutnya kepala divisi tersebut memberikan hasil penilaian kinerja kepada fungsi sumber daya manusia yang kemudian penilaian tersebut akan ditindak lanjuti.

6. Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Melania Indonesia

Penilaian atas kepuasan kerja karyawan PT. Melania Indonesia tidak berjalan efektif karena perusahaan tidak melakukan penilaian kepuasan kerja karyawan. Perusahaan masih belum memahami manfaat penilaian kepuasan kerja karyawan yang dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh sebab itu perusahaan tidak dapat mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Melania Indonesia. Padahal kepuasan kinerja karyawan kepada perusahaan dapat mempengaruhi kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

7. Kompensasi dan Balas Jasa Pada PT. Melania Indonesia

Program pemberian kompensasi dan balas jasa di PT. Melania Indonesia sudah berjalan dengan efektif. Perusahaan telah menjalankan prosedur kompensasi dan balas jasa sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi diberikan langsung kepada karyawan yang bekerja di PT. Melania Indonesia. Dalam hal ini karyawan cukup puas dengan sistem kompensasi yang ada karena kompensasi selalu diberikan pada waktu yang telah ditetapkan oleh PT. Melania Indonesia, kompensasi yang diberikan berupa upah gaji, upah lembur, THR lebaran dan tanggungan jaminan social tenaga kerja untuk karyawan tetap.

8. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Melania Indonesia

Proses pemutusan hubungan kerja di perusahaan PT. Melania Indonesia Mandiri sudah cukup berjalan efektif. Perusahaan telah menjalankan prosedur berkaitan kebijakan dalam pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keputusan perusahaan maupun keinginan sendiri. Perusahaan akan memberikan uang pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara baik-baik. Namun, apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan maka pihak perusahaan akan langsung dikeluarkan atau diserahkan kepada pihak yang berwajib yakni kepolisian apabila melanggar peraturan hukum. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas keinginan sendiri maupun keputusan PT. Melania Indonesia. Pemutusan hubungan kerja terjadi diantaranya, pelanggaran peraturan PT. Melania Indonesia, karyawan meninggal dan lainnya. Pengaruh kinerja karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja ialah menjadikan karyawan untuk lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya dan tidak melanggar aturan yang ada selama berkerja diPT. Melania Indonesia.

9. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Melania Indonesia

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan sudah

berjalan dengan efektif. Dalam hal ini perusahaan telah mengikutkan karyawan tetap sebagai anggota jaminan sosial tenaga kerja. Namun dari hasil wawancara dan koisioner belum ada pelatihan P3K untuk karyawan yang bekerja dilapangan, ada baiknya PT. Melania mengadakan program pelatihan P3K untuk karyawan dilapangan agar kinerja karyawan lebih efektif dan anti sipasi terjadinya kecelakaan ringan. Meskipun untuk sebuah perusahaan tidak terlalu penting program pelatihan P3K, PT. Melania Indonesia tetap harus memperhatikan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Karena mengingat PT. Melania Indonesia ini lebih dominan keberkebunan, karyawan yang bekerja lebih banyak dilapangan ketimbang didalam kantor.

10. Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia pada PT. Melania Indonesia

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan kinerja individu serta tanggung jawab yang diberikan. Program pelatihan pada PT. Melania Indonesia hanya dilakukan saat uji coba karyawan baru yang dilakukan selama 3 bulan, dengan dilaksakannya pelatihan dan pengembangan karyawan ini dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan bertambahnya ilmu pengetahuan serta kemampuan baruyang didapat selama pelatihan dan pengembangan, karyawan

mendapatkan pelatihan dan pengetahuan agar memberikan kontribusi yang baik kepada PT. Melania Indonesia.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beberapa aktivitas pada fungsi sumber daya manusia perusahaan PT. Melania Indonesia, yaitu diantaranya proses perencanaan sumber daya manusia yang ditetapkan oleh perusahaan belum berjalan dengan efektif karena bersifat reaktif terhadap kebutuhan sumber daya manusia, yang disebabkan oleh belum ditetapkannya kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia sehingga perencanaan dilakukan sesuai dengan kehendak dari fungsi sumber daya manusia dengan melihat perkiraan berapa karyawan yang akan dibutuhkan, kemudian rekrutmen sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif karena proses rekrutmen sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan

Selanjutnya seleksi penempatan sumber daya manusia juga telah berjalan efektif karena perusahaan menjalankan proses seleksi sesuai dengan prosedur manusia walaupun walaupun dalam penempatan karyawan masih terdapat ketidaksesuaian antara standar jumlah karyawan yang ada di beberapa divisi dengan praktik yang ada di lapangan. Kemudian proses penilaian kinerja

sumber daya manusia telah berjalan efektif karena pada tahap ini Sudah terdapat prosedur dalam melakukan penilaian kinerja. Selain itu keselamatan dan Kesehatan kerja sudah berjalan dengan cukup baik karyawan tetap perusahaan masuk dalam program jaminan social tenaga kerja.

Kemudian proses kompensasi dan balas jasa telah berlangsung dengan efektif, perusahaan telah menjalankan prosedur sesuai ketentuan yang telah ditetapkan kompensasi diberikan langsung kepada karyawan pada tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses pemutusan hubungan kerja yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan PT. Melania Indonesia sudah cukup berjalan efektif. Perusahaan telah menjalankan prosedur yang berkaitan tentang kebijakan dalam pemutusan hubungan kerja, perusahaan akan memberikan uang pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara baik-baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, saran perbaikan yang peneliti ajukan diantaranya adalah sebagai berikut:

PT. Melania Indonesia sebaiknya memiliki standar atau kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya sehingga terdapat kejelasan mengenai kebutuhan sumber daya manusia. Selain itu sebaiknya

perusahaan mematuhi standar yang telah ditetapkan terkait dengan penempatan karyawan pada tiap divisi, dan mengevaluasi standar tersebut apakah sudah tepat atau belum. Kemudian sebaiknya perusahaan mengadakan penilaian kepuasan kerja karyawan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dilakukan perbaikan apabila masih terdapat ketidakpuasan. Dengan diadakannya program kepuasan kerja karyawan diharapkan mampu membantu perusahaan agar dapat melihat tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga pihak perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawannya.

Daftar Pustaka

Bayangkara. 2016. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Edisi 2.*

Jakarta: Salemba Empat.

Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen.* Palembang: Noefikri.

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.

Mulyadi. 2016. *Auditing.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.

Sukrisno (2016). *Auditing: Petunjuk Praktik pemeriksaan Akuntansi Oleh Akuntan Publik.* Jakarta: Salemba Empat.

V.Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press

BIODATA PENULIS



Nama : Rinaldo
Nim : 222018068
Tempat / Tgl Lahir : Bengkulu Selatan, 13 Januari 2000
Alamat : Sungai Lilin
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Lajang
Anak Ke : 1 Dari 2 Saudara
Nama Ayah : Heri
Nama Ibu : Mega
Riwayat Pendidikan : SD N 1 Sungai Lilin
SMP N 1 Sungai Lilin
SMA N 1 Sungai Lilin
Email : rinaldokece917@gmail.com
No Telpon : 081328691498