AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN
(Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju)

SRIPSI

Nama : Asma Rosiana

NIM : 222018120

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN
(Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju)

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Nama : Asma Rosiana

NIM : 222018120

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Asma Rosiana
Nim	: 222018120
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Judul Skripsi	: Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju

Dengan Ini Saya Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah dijadikan untuk mendapat gelar akademik sarjana strata satu baik di universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis 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 sercara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam proposal dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam penyajian 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

Asma Rosiana

Dipindai dengan CamScanner

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Ekonomi
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan (Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju)
Nama	: Asma Rosiana
NIM	: 222018120
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Mata Kuliah Pokok	: Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I,

Dr. Betri Sirajudin,SE.,M.Si.,AK,CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Pembimbing II,

Saekarini Yuliarchtri,S.E.,Ak.,M.Si.,CA
NIDN/NBM : 0211078301/1187173

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

Dr. Betri Sirajudin,SE.,M.Si.,AK,CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Dipindai dengan CamScanner

Motto

- *"Apabila yang didepnmu membuamu takut, yang dibelakangmu membuat luka. Maka lihatlah keatas sesungguhnya allah tidak pernah gagal dalam memberi pertolongan"*
- *"Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahu…."*

  (Qs. Al-Baqarah: 261)

(Mama&Papa)

Terucap syukur kepada Allah SWT,

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada

- Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan memberi semangat dan mencukupi materi yang di butuhkan
- Saudara kandungku yang senantiasa memberikan dukungan semangat
- Dosen pembimbingku yang selalu senantiasa membantuku dan memberi masukan yang terbaik
- Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, segala puji dan rasa syukur kepada Allah SWT. Berkat rahmat dan karuniah-nya yang berlimpah pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan" (Studi Empiris Pada Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju). Sehingga skripsi ini penulis ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, terkhusus kepada kedua orang tuaku,Alm.Asmuni Masroni papaku dan Sofia Rozi ibuku yang telah yang selalu memberikan yang terbaik untukku, mendidikku dengan penuh rasa sabar dan cinta kasih, yang tak pernah henti mendoakanku, serta yang selalu menanti kesuksesanku. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada bapak, Dr. Betri, SE., M.Si.,Ak.,CA selaku pembimbing I, dan ibu Saekarini Yuliaehtri, SE.,Ak.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi

ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing I yang telah membatu membimbing dan mengarahkan hingga terselesainya skripsi ini.
5. Ibu Saekarini Yuliaehtri, SE.,Ak.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberi arahan, semangat, dukungan, motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju yang telah memberikan izin, arahan, semangat serta data kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen, Penelaa satu, Penelaa dua, serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kedua Orangtuaku tercinta, Papaku Asmuni Masroni dan Mamaku Sofia Rosi yang selalu mendukung dan mendoakanku di setiap saat.
9. Saudaraku tersayangKarlina Asmuni dan Andi Saputra yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Sahabatku Muladi Rozak yang selalu memberikan dukungan, kebaikan dan kesabaran dan terimakasih atas waktu yang telah diberikan
11. Annisa Aulia, Afriana, Ulfa Ariyanti dan Zulian Arif teman dekatku yang selalu ada dikondisi apapun untukku, selalu memberi semangat dan membantu dalam hal apapun.
12. Kampus hijau tercinta universitas muhammadiyah palembang yang telah memberikan ilmu dan kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, 2022

Penulis

Asma Rosiana

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**

HALAMAN TANDA PENGESHAN SKRIPSI ..... **iv**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiiv**

ABSTRAC ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN

- **A. Latar Belakang** **1**
- **B. Rumusan Masalah** **11**
- **C. Tujuan Penelitian** **11**
- **D. Manfaat Penelitian** **12**

BAB II KAJIAN PUSTAKA

- **A. Landasan Teori**
  - **1. Audit** **13**
    - ***a.*** **Pengertian Audit** **13**
    - ***b.*** **Jenis-Jenis Audit** **13**
    - ***c.*** **Prosedut Audit** **14**
  - **2. Manajemen Audit** **16**
    - ***a.*** **Pengertian Manajemen Audit** **16**

b. **Tujuan Audit Manajemen 17**

c. **Manfaat Audit Manajemen 20**

d. **Prinsip Audit Manajemen 21**

e. **Jenis – Jenis Audit Manajemen 23**

f. **Karakteristik Audit Manajemen 24**

g. **Tahapan Audit Manajemen.....26**

3. Audit Sumber Daya Manusia.....28

a. **Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....28**

b. **Manfaat Audit Sumber Daya Manusia 29**

c. **Tujuan Audit Sumberdaya manusia 31**

d. **Audit Manajemen Pada FUngsi Sumber Daya Manusia 32**

e. **Tahapan – Tahapan Audit Sumber Daya Manusia 35**

f. **Karakteristik Audit Manjemen 37**

4. **Efektifitas Karyawan 38**

a. **Pengertian Efektifitas 38**

b. **Kriteria Efektivitas 40**

c. **Indikator 41**

B. Penelitian Sebelumnya 43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 48

B. Lokasi Penelitian 49

C. Operasional Variable.....49

D. Data Yang Diperlukan.....50

E. Metode Pengumpulan Data 51

F. Analisis Data dan Terkait Analisis 52

1. Analisis Data 52

2. Teknik Analisis 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 55

1. Hasil Audit Pendahuluan 55

a. Sejarah SIngkat Bank Sumsel Babel 55

b. Lokasi Tempat Penelitian 56

c. Struktur Organisai Perushaan 57

d. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel 58

B. Analisis Data 58

1. Audit Pendahuluan 58

2. Hasil Riview dan Pengujian Pengendalian Manajemen Sumber daya Manusia Bank Sumsel Babel Palembang 60

3. Audit Lanjutan 61

4. Audit Pelaporan 69

5. Tindak Lanjut 70

C. Pembahasan dan Hasil 70

BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan 74

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA 76

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kedisiplinan Pegawai Bank Sumsel Babel 9

Tabel I.2 Survei Pendahuluan 10

Tabel II.1 Tahapan Tahapan Audit Manajemen 27

Tabel II.2 Penelitian Sebelumnya 43

Tabel III.1 Operasionalisasi variabel 49

Tabel IV.1 Program Kerja Manajemen Audit Perencanaan Sumber Daya Manusia 62

Tabel IV.2 Program Kerja Audit Manajemen Audit Kepuasan Kerja Karyawan 64

Tabel IV.6 Daftar Temuan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Bank Sumsel Babel Palembang Cabang Plaju 69

ABSTRAK

Asma Rosiana/222018120/ 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 Bank Sumsel Babel. Dengan tujuan agar dapat mengetahui hasil proses audit pengelolaan fungsi sumber daya manusia yang tepat dalam meningkatkan kedisiplin kinerja Perusahaan pada Bank Sumsel Babel. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dengan cara melakukan penilaian efektivitas pada fungsi personalia berdasarkan perbandingkan antara kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. 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

Asma Rosiana/ 222018120/2022/ Management Audit of Human Resources Function in Improving Employee 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 Bank Sumsel Babel. With the aim of knowing the results of the audit process of managing the right human resource function in improving employee performance discipline at Bank Sumsel Babel. This research is a qualitative descriptive study using data collection methods, namely interviews, documentation, and literature study. The data analysis method used is qualitative analysis by evaluating the effectiveness of the personnel function based on a comparison between conditions, criteria, causes and effects. 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

Peranan perbankan dalam perekonomian rakyat saat ini sangat penting untuk memudahkan dan melancarkan berbagai sector ekonomi.Selain turut serta dalam usaha menstabilkan keadaan perekonomian di Indonesia, perbankan setiap daerah turut mendukung dan menciptakan iklim yang kondusif bagi usaha-usaha yang ada di wilayah tersebut.Dengan menyediakan berbagai layanan jasa perbankan, bank turut aktif memperlancar berbagai kegiatan usaha yang dilakukan oleh berbagai perusahaan dan instansi, bahkan usaha-usaha kecil menengah yang secara tidak langsung dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Berdasarkan Undang – undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan berbagai fungsi bank tersebut, maka masyarakat sangat terbantu dalam bidang financial sehingga masyarakat dapat memanfaatkan dana yang dimiliki dan dengan mudah dapat mencari dana dengan memanfaatkan kredit yang ditawarkan oleh bank untuk memperluas dan memajukan usahanya.

Audit merupakan alat yang akan digunakan untuk memverifikasi buktidalam 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, efesien, dan ekonomisasi serta kesesuaian terhadap kebijakan setiap operasi yang dilaksanakan (Betri,2020:6)

Audit manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen direncanakan secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan atau seagaian dari entitas yang bias diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan (IBK Bayangkara, 2016;02).

Audit sumber daya manusia merupakan suatu prosedur untuk meneliti atau 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.Audit menelaah seberapa baik manajer mematuhi kebijakan sumber daya manusia, jika manager mengabaikan kebijakan sumber daya manusia atau melanggar peraturan hubungan keryawan, audit akan mengungkapkan keselahan-kesalahan ini sehingga tindakan korektif segera diambil (Betri, 2020;124)

Audit sumber daya manusia menekankan penilaian terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomemdasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang di audit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut. Duaitinipun bias dilakukan terhadap suatu divisi atau departemen atau mungkin juga dilakuakn terhadap keseluruhan organisasi (IBK Bayangkara, 2016;106)

Audit sumber daya manusia sejatinya menekankan penilaian bagaimanaperusahaan menetapkan berbagai aturan dan kebijakan yang secara internal berlaku di perusahaan, apakah telah sesuai dengan aturan dan hukum yang ditetapkan pemerintah sebagai pemegang otoriter dan apakah setiap komponen dalam organisasi menjalankan aktivitas sesuai dengan aturan dan kebijakan tersebut. Manajemen puncak harus menyadari bahwa manajer disetiap tingkat berkewajiban untuk mentaati peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku.Berbagai peratuiran telah dikeluarkan pemerintah antra lain UU Cipta ada dua jenis aturan kerja pegawai sesuai dapnaker yang bisa digunakan oleh perusahaan diantaranya 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu. Peraturan ini mengatur tentang hak dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja dan pemerintah, sebagai pihak pemberi kerja serta hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap perusahaan, sebagai pihak yang memberikan jasanya kepada perusahaan dan bagaimana kedua belah belah pihak sama-sama menjaga

hubungan yang harmonis sehingga tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan harus mampu membuat berbagai kebijakan dan peraturan yang secara internal diterapkan pada perusahaan tersebut dengan tetap mentaati peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Berbagai program seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, keselamatan kerja, peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan sehingga menjadi sorotan audit sumber daya manusia (IBK Bayangkara 2016;109)

Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan bersaiang perusahaan.Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki koleransi positif dengan penciptaan nilai tambahan dan tingkat kualitas keputusan yang diambil dalam perusahaan.Penciptaan nilai tambah bagi perusahaan terjadi jika operasi berjalan sebagai besar bahkan semuanya melibatkan aktivitas-aktivitas yang menambah nilai (*value added activity)* baik bagi peruahaan maupun pelanggan.Untuk menigkatkan tanggung jawab seluruh lapisan karyawan pada penciptaan nilai tambah ini, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadikan pemberdayaan karyawan *(employee powerment)* sebagai dasar pertumbuhan progress 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 (IBK Bayangkara, 2016;105)

Departemen sumber daya manusia yang efektif memenuhi tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, ketidakhadiran dan aktivitas serikat pekerja kemungkinan akan terjadi, untuk mempelajari seberapa baik kebutuhan karyawan. Tim audit mengumpulkan informasi mengenai gaji, tunjangan, praktik kepenyelian bantuan perencanaan karier dan umpan balik yang diterima karyawan mengenai kinerja mereka. Dan manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi.Tanpa manusia sebagai penggeraknya organinasi menjadi kumpulan *resource* yang tidak berguna.Selain itu, sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi dan persis seperti aspek keuangan, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia.

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 azaz kesesuaian, efektivitas, dan efisian didalam praktiknya untukmendukung 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).

Audit sebagai suatu proses dengan kemampuan dan idependensi seseorang dapat menghimpuan dan mengevaluasi bukti-bukti dari keteranmgan pertimbangan dan melaporkan tingkat kesesuaian dan keterangan yang terukur tersebut dengan kriterian yang telah ditetapkan. Dengan demikian audit dalam pemeriksaan terhadap suatu kesatuan ekonomi yang dilakukan seseorang atau mengukur lembaga atau perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan. Manusia adalah sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi.Tanpa manusia sebagai penggeraknya, 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 (Betri, 2020;126)

Sumber daya manusia juga memerlukan audit untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi memenuhi azaz kesesuaian, efektivitas, dan efisien di dalam perakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasa secara keseluruhan. Pemeriksaan sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komperhensif yang didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawab yang berhubungan dengan aturan-aturan sunber daya

manusia guna mengerti dengan benar akan budaya, dinamika internal, dan bagaimana fungsi-fungsi organisasi (Betri, 2020;126)

Audit manajemen fungsi sumber daya manusia 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 kedua, pengujian dan review pengendalian manajemen terhadap altivitas sumber daya manusia, hal ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi pengendalian manajemen di perusahaan tersebut. Ke tiga, audit terperinci yaitu memelakukan pemeriksaan aktivitas sumber daya manusia pada perusahaan untuk mengetahui apakah aktivitas tersebut sesuai dengan ketentun-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (IBK Bayangkara, 2016;11)

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh tita, dkk (2017) dengan hasil penelitian yang dapat diketahui bahwa dari 10 fungsi sumber daya yang telah di audit telah dilaksanakan secara efisien sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan, namun masih ada beberapa fungsi yang masih perlu penyempurnaan.

Menurut intan. Dkk (2019) dengan hasil penelitian, diketahui bahwa aktivitas fungsi sumber daya manusia yang belum berjalan tidak efektif antara lain;perencanaan sumber daya manusia, seleksi dan penempatan, keselamatan dan keehatan kerja, hubungan ketenaga kerjaan telah efektif sesuai dengan standar yang teklah ditetapkan. Namun dalam kepuasan penilaian kepuasan kerja karyawan belum berjalan dengan efektif.Perushaan tidak melakukan penilaian

kepuasan kerja karyawan untuk setiap tahunnya.Perusahaan tidak dapat mengetahui sampai sejauh mana tingkat kepuasan karyawan untuk setiap tahunnya.Perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari Bank Sumsel Babel Palembang cabang Plaju bahwa kurang efektifnya kinerja perusahhan dikarenakan Sumber Daya Manusa (SDM) yang belum optimal memberikan pelayanana kepada nasabah mulai dari keterlambatan keadiran pegawai, baik berupa izin urusan keluarga atau izin sakit. Dikarenakan jika pegawai datang tidak tepat waktu,sakit dan lain sebagainya maka akan dimenghambat pelayanan kepada nasbaah sehingga menurunnya efektivitas kinerja perusahaan.

Tabel I.1
Kedisiplinan Pegawai Bank Sumsel Babel

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Cuti/Izin/Sakit	Pulang Lebih Awal
Januari	2021	32	27	5	6	3
Februari	2021	35	28	7	4	5
Maret	2021	36	28	8	6	6
April	2021	32	21	11	8	2
Mei	2021	32	23	9	2	4
Juni	2021	32	22	10	4	2
Juli	2021	33	30	3	3	4
Agustus	2021	31	31	10	6	2
September	2021	35	30	5	6	6
Oktober	2021	36	31	5	8	6
November	2021	36	29	7	9	5
Desember	2021	36	30	6	11	4
Januari	2022	36	22	14	11	4
Februari	2022	36	23	13	14	1
Maret	2022	36	22	14	8	2

Sumber :*Penulis, data diolah*(2022)

Berdasrkan table I.1 dapat disimpulakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu atau datang terlambat,izin,dan pulang lebih awal yang menajadikan menurunnya efektifitas kinerja perusahaan dalam mencapai keberhasilan dalam melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program perusahaan yang keberhasilannya tergantung dari SDM yang dimiliki secara menyeluruh terhadap

tujuan, rencana, program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM.

Berdasarkan informasi kedisiplinan pegawai dibank sumsel babel Palembang cabang plaju ditemuan kelemahan yang terdapat pada efektivitas fungsi SDM, maka dilakukan survei pendahuluan yang diambil dari 1 pimpinan Bank dan 3 orang nasabah Bank Sumsel Babael Palembang cabang Plaju.

Tabel I.2
Survei Pendahuluan

Bank Sumsel Babel Palembang cabang Plaju	Hasil Survei Pendahuluan
Silfa Rosa (Plt. Pemimpin Bank Sumsel Babel Palembang cabang Plaju)	Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan sesuai sesuai dengan dibutuhkan. Kehadiran pegawai belum sempurna seluruhnyatiap bulan, yang masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu sehinggga cukup menghambat pelayanan jika hal itu terjadi.Karyawan telah melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan SOP Perusahaan dan kebijakan lainnya telah sesuai dengan kebijakan perusahaan.
Tomi Apriyanto (Nasabah)	Belum optimal karena pelayanan cukup memakan waktu karena saat kedatangan di pagi hari ada beberapa teller dan CS yang belum hadir sehingga memeperlambat atau menunda pelayanan menyebabkan nasabah merasa dirugikan waktu.
Komala Sari (Nasabah)	Pelayanan tidak sesuai dengan urutan nomor antri yang diberikan kepada nasabah karena ada salah satu nasabah lebih dulu diberikan pelayanan sedangkan ada nasabah yang lain datang terlebih dahulu.
Putri Kencana (Nasabah)	Kurangnya keramahan pegawai karena pada saat memebrikan pelayanan ada salah satu pegawai berbicara dengan nada yang tinggi dan raut wajah yang tidak ramah.

Sumber : Penulis (2022)

Berdasrakan table I.2 dapat disimpulkan bahwa memang benar adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau datang terlambat,izin,dan pulang lebih awal yang menajadikan nasabah merasa tidak dilayani dengan baik menjadikan turunnya efektifitas kinerja perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan yang keberhasilannya tergantung dari SDM.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan Bank Sumsel Babel ini menunjukan bahwa pengendalian manajemen pada pengawasan fungsi sumber daya manusia pada Bank Sumsel Babelmasih terbilang lemah atau kurang pengawasan sumber daya manusia yang kurang baik. Lemahnya pengawasan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain gaya hidup konsumtif, dorongan keluarga, moral yang lemah dan memiliki sifat tamak. Dalam hal ini penulis tertarik dengan memberikan judul **"Audit Manajemn Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumsel Babel".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari hasil latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan maslah yang akan diteliti yaitu Bagaiman Perlaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengawasi dan Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumsel Babel.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil perumusan masalah yang telah dikemukakan yang menjadi tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu Bagaiman Perlaksanaan

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengawasi dan Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank Sumsel Babel.

D. Manfaat Penelitian

Berdasrakan latar belakang dan tujuan diatas, makan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. **Bagi Penulis**

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

2. **Bagi Perusahaan**

   Hasil penelitaian ini diharapkan memberikab masukan yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan kepada pihak manajemen Bank Sumsel Babel atas audit manajemen funfgsi sumber daya manusia agar dapat jauh lebih baik dimasa yang akan datang.

3. **Bagi Almamater**

   Menambah referensi, ilmu pengetahuan, dan informasi di perpustakaan unviversitas muhammadiyah Palembang khususnya mahasiswa program studi akuntansi serta dapat menjadikan acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen.* Palembang: Penerbit Noefikri.

Evi Yulianti & Siti Khairani. (2019). Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatan Keefektivaan Kinerja Karyawan Pada PT Indograha Palembang. *Jurnal: Kajian Ilmu Akuntansi*.

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.

Intan,Jullie,Anneke. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.

IBK Bayangkara. 2016. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Edisi 2.* Jakarta: Salemba Empat.

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

Papina & Nur Aisyah. (2016). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*.

Siti Qomariah & Rr. Indah Mustikawati. (2016). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*.

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

Tita,Ali,Siti. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur. *E-Journal Akuntansi" EQUITY"*.

V.Wiratna Sujarweni. (2019*). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

BIODATA PENULIS

Nama	: Asma Rosiana
Nim	: 222018120
Tempat/Tanggal Lahir	: Cintaraja,08 Maret 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. Letnan Muctar saleh No.152 RT.005 Rw.002 Kel. Cintaraja KEc. Kayuagung Kab.OKI

Pendidikan Formal

1. Sekolah Dasar	: SD Negeri 7 Kayuagung
2. Sekolah Menengah Pertama	: SMP Negeri 6 Kayuagung
3. Sekolah Menengah Atas	: SMA Negeri 1 Kayuagung
4. Sekolah Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Palembang

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

Sertifikat

No: 442/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/VIII/2019

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama	:	ASMA ROSIANA
NIM	:	222018120
Tempat Lahir	:	CINTA RAJA
Tanggal Lahir	:	08 MARET 2001

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 **Sangat Memuaskan.**

Palembang, Agustus 2019
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., MSi

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	: ASMA ROSIANA
NIM	: 22 2018 120
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

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR NILAI

NAMA : ASMA ROSIANA

NIM : 22 2018120

NO	NAMA SURAT	NILAI			
		TAHFID	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	Al- Ashar	60	10	10	80
2	Al- Humazah	55	10	10	75
3	Al-Fill	60	10	10	80
4	Quraisy	60	10	10	80
5	Al-Ma'un	60	10	10	80
6	Al-Kausar	60	10	10	80
7	Al-Kafirun	60	10	10	80
8	An-Nashr	60	10	10	80
9	Al-Lahab	60	10	10	80
10	A-Ikhlas	60	10	10	80
11	Al-Falaq	55	10	10	75
12	An-Nas	60	10	10	80
13	Al-Baiyyinah	50	16	16	82
14	Al-Dzazalah	50	10	10	70
15	Al Adiyath	50	10	10	70
16	Al-Qori'ah	50	16	16	82
17	At-Takasur	50	15	15	80
18	Ad-Dhuha	55	10	10	75
19	Al-Insyirah	55	10	10	75
20	At Thin	55	10	10	75
21	Al-Alaq	55	10	10	75
22	Al-Qadar	60	10	10	80
23	Al-Fajar	50	15	10	75
24	Al-Balad	50	15	10	75
25	Asy-Syam	50	10	10	70
26	Al-Lail	50	10	10	70

Nilai	2004
Rata-rata	77,08
Pridekat	AMAT BAIK

A: 80-100

B: 70-79

C; 60-69

D: 50-59

E: 0-49

Palembang, 07 Oktober 2021

Wakil Dekan IV FEB,

Dr. Hoirul Amri, ME.Sy

NBM/NIDN: 1098817/0212056605

Dipindai dengan CamScanner

No : 1558/ J-18/FEB-UMP/II/2022

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Sertifikat

Diberikan Kepada :

ASMA ROSIANA

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

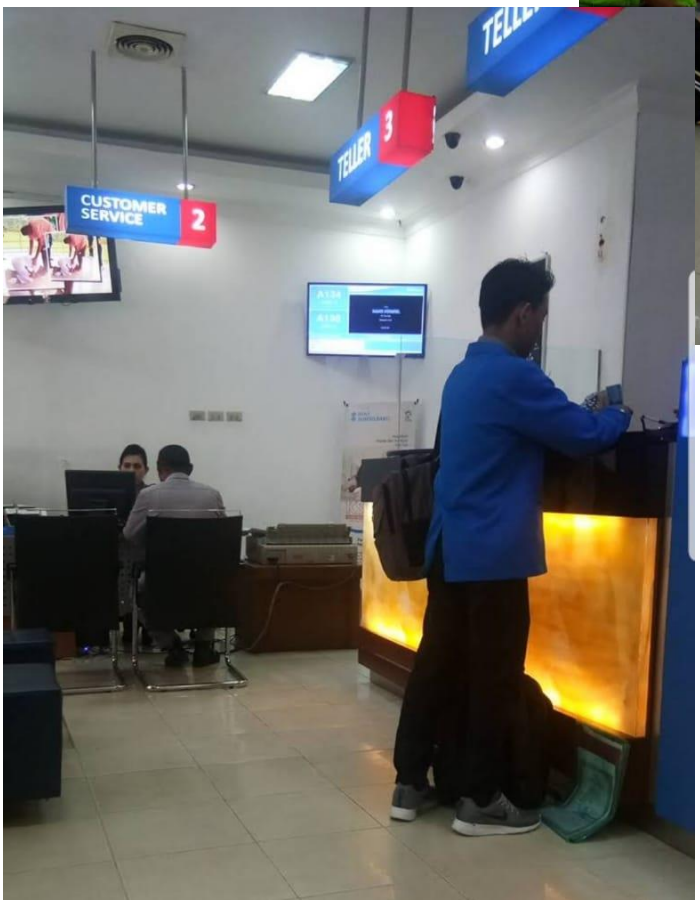
Palembang, 7 Februari 2022
Dekan FEB UM Palembang

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

feb.um-palembang.ac.id humas.feb@um-palembang.ac.id FEBUMPalembang feb_umpalembang

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN HASIL OBSERVASI

1. Wawancara dengan ibu Selfi Rosa selaku Pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Plaju

2. Lokasi Penelitian