

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN
PT LEMATANG COAL LESTARI
MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Wahyuni Berlianti
Nim : 222019104

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2023**

SKRIPSI

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PT LEMATANG COAL LESTARI MUARA ENIM

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



**Nama : Wahyuni Berlianti
Nim : 222019104**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyuni Berlianti
Nim : 222019104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT
Lematang Coal Lestari Muara Enim

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitiannya saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 12 April 2023



Wahyuni Berlianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Lematang
Coal Lestari
Nama : Wahyuni Berlianti
Nim : 222019104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Mata Kuliah : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Palembang, Februari 2023

Pembimbing I,



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

Pembimbing II



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

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Akuntansi



Devi Betti, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Motto

- ❖ *“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira ia selalu senang”
(Imam Syafi’i)*
- ❖ *“Teruslah melangkah kedepan hingga kamu sampai di pintu kesuksesan dan menoleh lah kebelakang untuk dijadikan sebagai pelajaran kedepannya”
(Wahyuni Berlianti)*

Terucap syukur kepada Allah SWT,

Skripsi ini Ku persembahkan Kepada

- Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan, memberi semangat dan dukungan disetiap waktunya.
- Saudara kandungku yang senantiasa memberikan semangat.
- Dosen pembimbingku yang selalu senantiasa membantuku dan memberi masukan yang terbaik.
- Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarratuh.

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puji dan rasa syukur kepada Allah SWT. Berkat rahmat dan karunia-Nya yang berlimpah pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim”. 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 tua Iwan Kurniawan papaku dan Pera Nopianti mamaku yang tidak henti-hentinya memberikan semangat, dukungan, doa yang terbaik untukku, serta yang selalu menantikan kesuksesanku. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada Ibu Darmayanti S.E., Ak., M.M., CA selaku dosen pembimbing I, dan Ibu Saekarini Yuliachtri, S.E., 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. Ibu Darmayanti S.E., Ak., M.M., CA selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu dan mengarahkan saya hingga terselesainya skripsi ini.
5. Ibu Saekarini Yuliachtri, S.E., Ak., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, semangat, dukungan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu serta mengarahkan selama perkuliahan.
7. PT Lematang Coal Lestari yang telah memberikan izin, arahan serta data kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen, Penelaah satu, Penelaah dua, serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kedua Orangtuaku tercinta, Papaku Iwan Kurniawan dan Mamaku Pera Nopianti yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa disetiap waktunya.

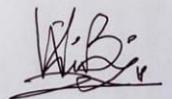
10. Saudaraku tersayang Meike Dwi Safitri yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabatku Djummiati dan Cindy Sofi Wijayanti yang selalu ada dikondisi apapun untukku, selalu memberi semangat dan membantu dalam hal apapun.
12. Kampus hijau tercinta Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu dan kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, 12 April 2023

Penulis



Wahyuni Berlianti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRAC.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Audit.....	11
2. Audit Manajemen.....	14
3. Audit Sumber Daya Manusia.....	21

4. Kinerja Perusahaan.....	50
B. Penelitian Sebelumnya.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi Penelitian.....	59
C. Operasionalisasi Variabel.....	59
D. Data yang Diperlukan	60
E. Metode Pengumpulan Data	60
F. Analisis Data dan Teknik Analisis	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Hasil Penelitian	63
B. Analisis Data	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian	140
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	147
A. Kesimpulan	147
B. Saran.....	148
C. Jadwal Penelitian.....	149
D. Sistematika Penulisan.....	149
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN.....	153

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Kedisiplinan Pegawai PT Lematang Coal Lestari	6
Tabel I.2	Survei Pendahuluan	7
Tabel II.1	Program Audit Perencanaan SDM	26
Tabel II.2	Program Audit Rekrutmen SDM.....	29
Tabel II.3	Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM	31
Tabel II.4	Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier	34
Tabel II.5	Program Audit Seleksi SDM.....	37
Tabel II.6	Program Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja	39
Tabel II.7	Program Audit Penilaian Kinerja SDM.....	43
Tabel II.8	Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan	46
Tabel II.9	Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa	48
Tabel II.10	Penelitian Sebelumnya	56
Tabel III.1	Operasional Variabel.....	59
Tabel IV.1	Program Audit Perencanaan SDM.....	69
Tabel IV.2	Program Audit Rekrutmen SDM	71
Tabel IV.3	Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	73
Tabel IV.4	Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier	75
Tabel IV.5	Program Audit Seleksi SDM	76
Tabel IV.6	Program Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	78
Tabel IV.7	Program Audit Penilaian Kinerja SDM	81
Tabel IV.8	Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan	82
Tabel IV.9	Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa	84

Tabel IV.10	Program Audit Perencanaan SDM.....	85
Tabel IV.11	Program Audit Rekrutmen SDM	87
Tabel IV.12	Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	88
Tabel IV.13	Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier	90
Tabel IV.14	Program Audit Seleksi SDM	91
Tabel IV.15	Program Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	92
Tabel IV.16	Program Audit Penilaian Kinerja SDM	94
Tabel IV.17	Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan	95
Tabel IV.18	Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa	97
Tabel IV.19	Program Audit Perencanaan SDM.....	98
Tabel IV.20	Program Audit Rekrutmen SDM	99
Tabel IV.21	Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	101
Tabel IV.22	Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier	102
Tabel IV.23	Program Audit Seleksi SDM	104
Tabel IV.24	Program Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	105
Tabel IV.25	Program Audit Penilaian Kinerja SDM	107
Tabel IV.26	Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan	108
Tabel IV.27	Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa	109
Tabel IV.28	Program Audit Perencanaan SDM.....	110
Tabel IV.29	Program Audit Rekrutmen SDM	112
Tabel IV.30	Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	113
Tabel IV.31	Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier	114
Tabel IV.32	Program Audit Seleksi SDM	116

Tabel IV.33 Program Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	117
Tabel IV.34 Program Audit Penilaian Kinerja SDM.....	118
Tabel IV.35 Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan	120
Tabel IV.36 Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa	121
Tabel IV.37 Daftar Temuan Audit.....	138
Tabel V.1 Jadwal Penelitian.....	149

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi	65
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 2 Fotokopi Surat Keterangan Riset
- Lampiran 3 Fotokopi Sertifikat Hapalan Surat Pendek
- Lampiran 4 Fotokopi Plagiatrisme
- Lampiran 5 Fotokopi SKPI
- Lampiran 6 Fotokopi Sertifikat Magang
- Lampiran 7 Fotokopi Sertifikat Komputer
- Lampiran 8 Foto Hasil Observasi
- Lampiran 9 Biodata Penulis

ABSTRAK

Wahyuni Berlianti / 222019104 / 2023 / Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas fungsi sumber daya manusia serta memberikan saran dan rekomendasi atas berbagai kelemahan yang ditemukan di PT Lematang Coal Lestari. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kegiatan audit manajemen PT Lematang Coal Lestari telah berjalan dengan efektif yaitu program perencanaan SDM, seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi balas jasa. Program lainnya yakni rekrutmen SDM, penilaian kinerja SDM, serta kepuasan kerja karyawan tergolong belum efektif. Berdasarkan temuan tersebut kemudian diberikan beberapa saran atau rekomendasi perbaikan seperti tidak mementingkan pihak keluarga terlebih dahulu, lebih meningkatkan pembayaran gaji dan upah agar tidak sering terjadi keterlambatan waktu pembayaran, memberikan sanksi ataupun teguran bagi karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan. Rekomendasi-rekomendasi tersebut diberikan dengan harapan kedepanny kegiatan manajemen SDM di PT Lematang Coal Lestari dapat berjalan lebih efektif.

Kata Kunci : Audit Manajemen SDM, Kinerja Perusahaan

ABSTRAC

Wahyuni Berlianti / 222019104 / 2023 / Human Resource Management Audit in Improving Company Performance PT Lematang Coal Lestari Muara Enim

This research was conducted with the aim of determining the level of effectiveness of the human resource function as well as providing suggestions and recommendations for various weaknesses found at PT Lematang Coal Lestari. The data used in this research are primary data and secondary data. The type of research used is descriptive research. Data analysis used is qualitative analysis. The analysis technique used is descriptive qualitative. Based on the research results, it is known that PT Lematang Coal Lestari's management audit activities have been running effectively, namely the HR planning program, HR selection, HR training and development, career planning and development, occupational safety and health, and remuneration compensation. Other programs, namely HR recruitment, HR performance appraisal, and employee job satisfaction are not yet effective. Based on these findings, some suggestions or recommendations for improvement are then given, such as not prioritizing the family, increasing the payment of salaries and wages so that late payments do not occur frequently, giving sanctions or reprimands to employees who violate the regulations that apply in the company. These recommendations are given with the hope that in the future HR management activities at PT Lematang Coal Lestari can run more effectively.

Keywords: HR Management Audit, Company Performance

No	NAMA	NIM	KETERANGAN
1.	Wahyuni Berlianti	222019104	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan. Sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi efektifitas, efisiensi dan ekonomis sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga membutuhkan perhatian khusus yang harus dikelola dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan. Sehingga audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengawasi efektivitas, efisiensi dan ekonomis fungsi SDM dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat bertahan menghadapi tantangan ekonomi. Karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Manusia merupakan 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, tujuan organisasi dan persis seperti aspek keuangan, pemasaran, mutu, lingkungan, manajemen, operasional, internal dan eksternal, maka 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 prakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Betri, 2020:126).

Audit merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan perusahaan yang telah disusun oleh manajemen, serta catatan-catatan pembukuan dan bukti bukti pendukung lainnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan perusahaan tersebut (Agoes, 2018:4).

Audit merupakan cabang dari pengelolaan keuangan yang bersangkutan dengan menilai status keuangan internal bisnis. Audit adalah evaluasi kemampuan keuangan perusahaan. Perusahaan menyiapkan laporan keuangan kegiatan mereka, yang mewakili kinerja mereka secara keseluruhan (Betri, 2020:5).

Audit Manajemen adalah investigasi dari suatu organisasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan bawah dan pembuatan laporan audit mengenai efektifitasnya atau dari segi profitabilitas dan efisiensi kegiatan bisnisnya (Susi, 2018).

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 seagian 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, 2016:2).

Audit manajemen merupakan 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-fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup dimensi PQCDSE (*productivity, quality, cost, delivery, safety, morale, environment*) secara efektif dan efisien (Betri, 2020:9).

Audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama (Betri, 2020:124).

Audit sumber daya manusia sejatinya menekankan penilaian bagaimana perusahaan 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 peraturan telah dikeluarkan

pemerintah antara lain UU Cipta ada dua jenis aturan kerja pegawai sesuai dapnaker yang bisa digunakan oleh perusahaan diantaranya tujuh jam dalam sehari atau empat puluh 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).

Kinerja adalah hasil kerja yang diacapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Nurfitriani, 2022:1).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit orientated* maupun *non profit orientated* yang dihasilkan selama waktu satu periode (Susi, 2018). Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode

tertentu dengan mengacu kepada standar yang ditetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai (Yohana Putri & Endiana, 2020).

Salah satu fenomena yang terkait dengan audit manajemen sumber daya manusia 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 telah ditetapkan. Namun dalam kepuasan penilaian kepuasan kerja karyawan belum berjalan dengan efektif. Perusahaan 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 (Intan, dkk 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT Lematang Coal Lestari yang beralamatkan di Desa Gunung Raja, Kec. Empat Petulai Dangku, kab. Muara Enim Sumatera Selatan 31172 merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang pertambangan batubara, perusahaan tersebut cukup berkembang dan maju sehingga perusahaan telah menerapkan audit manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Namun berdasarkan informasi yang didapat dari perusahaan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)

perusahaan akan tetapi kurang efektif dan efisiennya kinerja perusahaan dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum optimal diantaranya yaitu program rekrutmen SDM dimana perusahaan tidak menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan lebih mementingkan pihak keluarga, program kepuasan kerja karyawan belum berjalan dengan optimal oleh pihak perusahaan, dan program penilaian kinerja karyawan masih belum dijalankan dengan efektif. Semua ini dapat mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik dan banyak unit yang tidak beroperasi di perusahaan sehingga menghambat proses kerja perusahaan. Oleh karena itu PT Lematang Coal Lestari harus meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal dengan tingkat kinerja yang lebih efektif dan efisien guna untuk kemajuan perusahaan.

Tabel I.1
Kedisiplinan Pegawai PT lematang Coal Lestari
Pada Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Cuti/Izin/Sakit
Januari	559	492	67	156
Februari	559	512	47	205
Maret	559	529	30	134
April	559	480	79	122
Mei	559	515	44	180
Juni	559	526	33	131
Juli	559	522	37	172
Agustus	559	498	61	142
September	559	483	76	135
Oktober	559	534	25	129

November	559	502	57	147
Desember	559	546	13	128

Sumber : PT Lematang Coal Lestari, 2023

Berdasarkan tabel I.1 dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu atau datang terlambat yang menjadikan menurunnya efektivitas 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 manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan informasi yang didapat dari PT Lematang Coal Lestari ditemukan kelemahan yang terdapat pada efektifitas fungsi sumber daya manusia, maka dilakukan survei pendahuluan yang diambil dari bagian HRD dan 2 orang karyawan PT Lematang Coal Lestari.

Tabel I.2
Survei Pendahuluan

PT Lematang Coal Lestari	Hasil Survei Pendahuluan
Arwin (HRD PT Lematang Coal Lestari)	Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan sesuai dengan prosedur yang dibutuhkan. Kehadiran karyawan belum sempurna seluruhnya tiap bulan, masih ada banyak karyawan yang bolos dan istirahat lebih awal sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya proses kerja perusahaan.

Iwan Kurniawan (Karyawan)	Perencanaan SDM perusahaan sudah sesuai dengan SOP, akan tetapi masih banyak karyawan yang mengabaikannya seperti banyak yang datang terlambat dan bolos dikarenakan perusahaan tidak menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawan .
Maryono (Karyawan)	Perencanaan SDM PT Lematang Coal Lestari sebenarnya sudah baik akan tetapi masih banyak prosedur-prosedur yang belum dijalankan dengan baik seperti gaji yang masih dibayar terlambat sehingga karyawan sering mengeluh dan menghambat kinerja perusahaan.

Sumber : Penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa memang benar adanya karyawan yang bolos, sering terlambat datang, istirahat lebih awal, dan gaji yang dibayar terlambat sehingga menjadikan turunnya efektifitas kinerja perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan yang keberhasilannya tergantung pada Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sedikit pemahaman pada perusahaan dan manajemen akan pentingnya melakukan audit pada sumber daya manusia agar memperoleh karyawan yang kompeten untuk perjalanan perusahaan jangka panjang. Berdasarkan dari fenomena yang telah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan untuk mengangkat masalah yang akan diteliti yaitu Bagaimanakah Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis serta dapat memahami teori khususnya dalam mata kuliah pemeriksaan manajemen dan dapat mengetahui adanya pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan PT Lematang Coal Lestari Muara Enim.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengetahuan, serta dapat menjadi saran dan acuan atau kajian bagi para penulis dimasa yang akan datang dalam pembuatan karya tulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agasva, B. A., & Bidiatoro, H. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI tahun 2014-2017). *Journal Of Economics and Business Aseanomics*, 5, 33-53.
- Agoes, S. (2018). *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. (E. S. Suharsi, Ed.) Jakarta.
- Andini. (2020). Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Bumi Sumatera Palembang. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*, 09.02.2020, 49-61.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen* (Revisi ed.). (M. A. Handayani, Ed.) Palembang, Indonesia: Neofikri.
- I. B. (2016). *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi* (Edisi 2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ilham, & Joni. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Journal of Visions and Ideas*, 1 No 1, 1-13.
- Intan. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Sulotgo. *Jurnal Emba*, 3708-3717.
- Minar, D., & Aditya, R. (2019). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya). *Jurnal Techo-Socio Ekonomika*, 1-10.
- Mulyadi. (2016). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. (A. D. Ilmi, Ed.) Makassar: Cendekia Publisher.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susi. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis*, 17 No 1, 1-23.

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

Yohana Putri, P. A., & Endiana, D. M. (2020). PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *Jurnal Krisna : Kumpulan Riset Akuntansi*, 179-189.