

**AUDIT OPERASIONAL FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN
PADA PT.WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK.**

**(Studi Kasus Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Wijaya Karya
(Persero) Tbk)**

Skripsi



Nama : Riska Ameliya

Nim : 222020009

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
2024**

Skripsi

AUDIT OPERASIONAL FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN PADA PT.WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK.

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Riska Ameliya

Nim : 222020009

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
2024**

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Ameliya
Nim : 222020009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Kosentrasi : Audit Forensik
Judul Proposal : Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja perusahaan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi 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, Mei 2024



Riska Ameliya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia untuk
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan pada PT.
Wijaya Karya (Persero) Tbk
Nama : Riska Ameliya
Nim : 222020009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Akuntansi
Kosentrasi : Audit

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2024

Pembimbing I,



Muhammad Fahmi.S.E., M.Si.ACPA
NIDN/NBM : 29097804/1197277

Pembimbing II,



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

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., M.Si., AK., CA
NIDN/NBM:0216056801/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Only you can change your life, Nobody eles can do it for you”

Orang lain ga akan bisa paham struggle dan masih sulitnya kita, yang mereka ingin tahu bagian success storiesnya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang akan kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang akan bisa kau ceritakan”

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan skripsi ini khusus untuk :

- Tuhanku Allah SWT
- Orang tuaku tercinta sebagai wujud jawaban atas kepercayaannya yang diamanahkan kepadaku
- Ayah-Ibu ku tercinta Zulkifli dan Rumiati
- Kakak- adek tercinta Reza, Dani dan Jeni
- Dosen pembimbing skripsi
- Kelurga dan Sahabat-sahabatku tercinta

PRAKATA

Alhamdulillah robbil'alamiin, ucap syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul “**Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk**”. Sebagai ucap melengkapi salah satu mencapai jenjang Sarjana Srata 1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab, yaitu pendahuluan, kajian kepustakaan, kerangka pemikiran dan hipotesis, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulisan telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulisan yakin tanpa adanya saran, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, penulisan mendapat banyak pengarahan, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulisa ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Bapak Dr. Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Bapak Muhammad Fahmi, S.E., M.Si. ACPA, Ibu Fenti Astrina, S.E., M.Si selaku Pembimbing skripsi
6. Bapak ibu Dosen serta staff pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Semende Darat Laut yang telah memberikan izin dan membantu proses penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Kedua orang tuaku yang tercinta Bapak ku Zulkifli dan Ibuku Rumiati
9. Kepada teman-teman seperjuangan Riski Wahyu Pibame, Dea Ammera, Tamara Salsabila, Nanda Dwi Agustiara

Semoga ALLAH SWT membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh sebab itu, penulis mengharpkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagi pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan saya ucapkan terimasa kasih

Palembang, Februari 2024

Riska Ameliya

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | ii |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| MOTTO & PERSEMBAHAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 12 |
| A. Landasan Teori | 12 |
| 1. Audit Operasional | 12 |
| 2. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia | 21 |
| 3. Efektivitas Kinerja Karyawan | 26 |
| 4. Indikator | 29 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 36 |
| A. Jenis Penelitian | 36 |
| B. Lokasi Penelitian | 37 |
| C. Operasional Variabel | 38 |

| | |
|--|-----------|
| D. Data yang Diperlukan | 38 |
| E. Analisis Data dan Teknik Analisis | 40 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 42 |
| A. Hasil Penelitian | 42 |
| B. Analisis Data | 47 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 63 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 81 |
| A. Kesimpulan | 81 |
| B. Saran..... | 83 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.I Kedisiplinan Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk | 8 |
| Tabel II.3 Tahapan Audit Operasional | 20 |
| Tabel II.4 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian sebelumnya | 30 |
| Tabel III.1 Operasional Variabel | 37 |
| Tabel IV.6 Daftar Temuan Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.I Ruang Lingkup Audit Operasional | 16 |
| Gambar III.2 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 2 Fotocopy Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian
- Lampiran 3 Fotocopy Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Quran
- Lampiran 4 Fotocopy Sertifikat SKPI
- Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat SPSS
- Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat Komputer Akuntansi
- Lampiran 8 Fotocopy Plagiarism
- Lampiran 9 Biodata Penulisan

ABSTRAK

Riska Ameliya / 222020009/ 2024/ Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui efektivitas perencanaan sumber daya manusia; (2) mengetahui efektivitas rekrutmen sumber daya manusia; (3) mengetahui efektivitas seleksi sumber daya manusia; (4) mengetahui efektivitas pelatihan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia; (5) mengetahui efektivitas penilaian kinerja sumber daya manusia; (6) mengetahui efektivitas kompensasi dan balas jasa. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Subjek dari penelitian PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Objek penelitian adalah fungsi sumber daya manusia tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah dengan menggunakan analisis kualitatif dengan berpatokan pada prosedur pelaksanaan audit operasional atas fungsi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perencanaan sumber daya manusia pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk efektif; (2) rekrutmen sumber daya manusia pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk belum efektif, (3) seleksi sumber daya manusia pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk belum efektif, (4) Pelatihan dan pengembangan ketrampilan SDM telah berjalan efektif; (5) Penilaian kinerja SDM belum efektif; (6) Pemberian kompensasi dan balas jasa telah berjalan efektif.

Kata Kunci: Audit; operasional; fungsi; sumber daya manusia

ABSTRACT

Riska Ameliya/ 222020009/ 2024/ Operational Audit Of Human Resources Functions to Increase the Effectiveness of Company Performance at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

This research aims to (1) determine the effectiveness of human resource planning; (2) knowing the effectiveness of human resource recruitment; (3) knowing the effectiveness of human resource selection; (4) determine the effectiveness of training and development of human resource skills; (5) knowing the effectiveness of human resource performance assessment; (6) knowing the effectiveness of compensation and remuneration. This research is descriptive qualitative in nature. The subject of PT research. Wijaya Karya (Persero) Tbk The object of research is the function of human resources. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The data analysis technique is to use qualitative analysis based on operational audit procedures for the human resources function. The results of this research show that (1) Human resource planning at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk effective; (2) recruitment of human resources at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk has not been effective, (3) selection of human resources at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk has not been effective, (4) Training and development of HR skills has been effective; (5) HR performance assessment has not been effective; (6) The provision of compensation and remuneration has been effective.

Keywords: Audit; operational; function; human Resources

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan itu sendiri adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya sasaran strategi yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategi untuk mewujudkan sasaran tersebut (Richad Alamsyah , 2023)

Audit operasional merupakan penelahan atas prosedur dan metode operasi entitas untuk menentukan tingkat efiseinsi dan efektivitasnya. Tujuan utama audit operasional adalah mengevaluasi efektivitas dan efiseinsi organisasi,namun audit operasional juga dapat menjangkau aspek yang ketiga,yaitu ekonomisasi.Selain itu audit operasional dijalankan dengan tujuan untuk mengukur kinerja yang telah dilakukan perusahaan dalam kurun waktu tertentu, mengidentifikasi apakah terjadi kesempatan yang dapat diarahkan kepada perusahaan sebagai bentuk peningkatan kerja, serta membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan yang lebih lanjut. (Agoes & Sukrisno, 2018)

Audit sumberdaya manusia merupakan suatu prosedur untuk meneliti 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 manajer mengabaikan kebijakan sumber daya manusia atau melanggar peraturan hubungan karyawan, audit akan mengungkapkan kesalahan-kesalahan ini sehingga tindakan korektif dapat segera diambil (Betri, 2020)

Audit sumber daya manusia sejatinya menekankan penilaian bagaimana perusahaan menetapkan berbagai aturan dan kebijakan yang secara internal berlaku diperusahaan, 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 di setiap tingkat berkewajiban untuk mentaati peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku. Berbagai peraturan yang telah dikeluarkan pemerintah berkaitan dengan ketenagakerjaan dan berbagai peraturan lainnya yang merupakan penjabaran dari undang-undang tersebut. 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 pihak sama-sama menjaga hubungan yang harmonis sehingga tujuan karyawan dan perusahaan 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 sebagai peningkatan kesejahteraan karyawan, keselamatan kerja, peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan sehingga menjadi sorotan audit sumber daya manusia (IBK Bayangkara, 2016)

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 bersaing perusahaan. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki kolerasi 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 (*employee empowerment*) sebagai dasar 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)

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 kepenyeliaan 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 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 dan persis seperti aspek keuangan, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya.

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 efisiensi didalam praktiknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Maka itu diperlukanprtumudsn program dalam bidang sumber daya manusia dan pelaksanaannya.

Dalam hal ini, fungsi sumber daya manusia memegang peranan dan tanggung jawab penting 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)

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. 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)

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 perakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Pemeriksaan sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komperhensif yang didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan- aturan sumber daya manusia guna mengerti dengan benar akan budaya, dinamika internal, dan bagaimana fungsi-fungsi organisasi (Betri, 2020)

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 efektif 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 kesehatan kerja, hubungan ketenagakerjaan telah berjalan efektif sesuai dengan setandar yang telah di tetapkan. 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. kerja karyawan. Berdasarkan temuan kelemahan yang terdapat pada aktivitas fungsi SDM, maka diberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas fungsi sumber daya manusia.

PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pengelolaan aspal. Perusahaan ini yaitu memproduksi aspal. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan produksi tentu dapat dikatakan efektif bila kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan dari proses produksi telah sesuai dengan yang telah ditentukan. PT Wijaya Karya (persero) Tbk mempunyai berbagai jenis fungsi diantaranya fungsi produksi dan operasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dikemukakan oleh saudara Neprianto merupakan kepala personalia, PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk yang dikemukakan oleh saudara Neprianto merupakan kepala personalia, bahwa kurang efektifnya kinerja perusahaan dikarenakan kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu dan izin, 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.

Table I.I
Kedisiplinan karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

| Bulan | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | Jumlah Karyawan | Tidak Masuk | Masuk Tepat Waktu | Masuk Telat | Pulang Tepat Waktu | Pulang awal |
|-----------|----------------|------------------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|--------------------|-------------|
| Juli | 79 | 46 | 125 | 12 | 23 | 15 | 18 | 19 |
| Agustus | 79 | 46 | 125 | 10 | 22 | 12 | 27 | 7 |
| September | 79 | 46 | 125 | 9 | 27 | 10 | 17 | 3 |
| Oktober | 79 | 46 | 125 | 14 | 22 | 13 | 22 | 8 |
| November | 79 | 46 | 125 | 11 | 20 | 15 | 28 | 6 |
| Desember | 79 | 46 | 125 | 8 | 25 | 11 | 20 | 2 |

Sumber PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang tidak tepat waktu atau datang terlambat, izin, dan pulang lebih awal. Sedangkan berdasarkan peraturan menurut standar operasi perusahaan yang telah ditetapkan, bahwasannya perusahaan menetapkan jam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 16.00 WIB. Sistem absensi yang digunakan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk terbilang masih manual 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 atau makan siang terkhusus untuk karyawan yang keluar kantor pada saat jam makan siang.

Fenomena yang terkait dengan sistem penerimaan karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. Pada proses penerimaan karyawan baru masih dilakukan secara manual dan pada saat menyeleksi calon karyawan

terjadi kesalahan dalam menentukan potensi yang dimiliki kandidat untuk penempatan bagian yang seharusnya perusahaan butuhkan

Fenomena yang terkait dengan seleksi karyawan ketika lamaran diterima, mereka harus disaring untuk menemukan kandidat yang paling cocok dengan persyaratan pekerjaan ini dapat melibatkan peninjauan CV, surat lamaran, dan portofolio kerja, serta melakukan panggilan telepon atau wawancara awal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di temukan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk ini menunjukkan bahwa pengendalian manajemen pada pengawasan fungsi sumber daya manusia pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk masih terbilang lemah atau kurang berjalan dengan baik. Lemahnya pengawasan tersebut disebabkan karena kurang tegasnya perusahaan dalam mengatasi atau menindaklanjuti karyawan-karyawan yang datang terlambat, tidak hadir, atau pulang lebih awal pada saat jam kerja masih berlangsung. Dalam hal ini penulis tertarik dengan memberi judul **"Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk "**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari hasil uraian latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu Bagaimana Pelaksanaan Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Mengawasi dan Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil perumusan masalah yang telah dikemukakan yang menjadi tujuan peneliti yang hendak dicapai yaitu Bagaimana Pelaksanan Audit Operasional Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Wijaya Karya (Persero)

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya 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. Wijaya Karya (Persero) Tbk atas audit operasional fungsi sumber daya manusia agar dapat jauh lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, & Sukrisno. (2018). *Auditing : petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntansi oleh Akuntan Publik.* (E. S. Suharsi, Penyunt.) Jakarta.
- Bayangkara. (2014). *Pemeriksaan Manajemen* Jakarta: 6.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen* . Palembang: NeorFikri.
- Evi Yulianti & Siti Khairani. (2019). *Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Keefektivaan Kinerja karyawan Pada PT Indograha Palembang.* *Jurnal: kajian Ilmu Akuntansi.*
- Fakultas Ekonomi Dan Bisnis-UMP ,2020. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Dkripsi.* Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. ISBN 979-98813-2-3.
- Hassel Nogi. (2007).*Manajemen Publik.* jakarta: PT. Gramedia Indonesia
- IBK Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implimentasi.* Edisi 2. Jakarta: Selemba Empat
- IBK Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implimentasi.* Edisi 2. Jakarta: Selemba Empat
- IBK Bayangkara. (2014). *Pemeriksaan Manajemen* Jakarta: Selemba Empat
- 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*
- Mulyadi . 2016. *Auditing.* Jakarta: Salemba Empat.
- Richad Alamsyah . (2023). *Auditing.* Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Qomariah & Rr. Indah Mustikawati. (2016). *Audit Manajemen Untuk menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta.* *Jurnal Kajian Ilmu Akuntansi* .
- Sukrisno Agoes. (2016). *Auditing: Petunjuk Peraktik Pemeriksaan akuntansi Oleh Akuntan Publik.* Jakarta: Selemba 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. (2020). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.