

**ANALISIS EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA
DIVISI TEKNOLOGI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Aditya Fikar Bil Adhli
NIM : 222014181.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

SKRIPSI

**ANALISIS EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA
DIVISI TEKNOLOGI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

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



**Nama : Aditya Fikar Bil Adhli
NIM : 222014181.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aditya Fikar Bil Adhli
NIM : 222014181.M
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Manajemen
Judul Skripsi : Audit Manajemen Untuk Menilai Efektifitas Fungsi
Sumber Daya Manusia Pada Divisi Teknologi
PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 2019

yatakan,

Aditya Fikar Bil Adhli
NIM: 222014181.M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Untuk Menilai Efektifitas Fungsi
Sumber Daya Manusia Pada Divisi Teknologi
PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
Nama : Aditya Fikar Bil Adhli
NIM : 222014181.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. Sunardi, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 020604630/784021



Nina Sabrina, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216056801/851119

Mengetahui,
Dekan
Ketua Program Studi Akuntansi



Betri Sirajuddin S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

ABSTRAK

Aditya Fikar/ 222014181M/ 2019/ Audit Manajemen Untuk Menilai Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Divisi Teknologi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/ Pemeriksaan Manajemen.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bagaimanakah efektifitas fungsi sumber daya manusia pada Divisi Teknologi PT. Pusri Palembang dan apa sajakah upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efektifitas fungsi SDM pada Divisi Teknologi PT. Pusri. Tujuannya untuk menilai efektifitas fungsi sumber daya manusia pada Divisi Teknologi PT. Pusri dan langkah-langkah dalam mencapai efektifitas fungsi SDM pada Divisi Teknologi PT. Pusri. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Data yang digunakan data primer. metode pengumpulan data adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa fungsi sumber daya manusia di Divisi Teknologi PT. PUSRI Palembang sudah efektif, tetapi ada dua fungsi sumber daya manusia yang belum berjalan efektif.

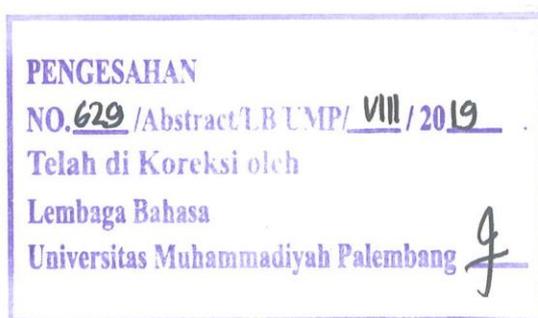
Kata Kunci : Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia

Abstract

Aditya Fikar / 222014181M / 2019 / The Management Audit to Assess the Effectiveness of Human Resources Function in the Technology Division of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang / Management Inspection.

The formulation of the problem in this study was how the effectiveness of the function of human resources in the Technology Division of PT. Pusri Palembang and what the efforts that could be done to improve the effectiveness of the HR function in the Technology Division of PT. Pusri Palembang . The objective of this study was to assess the effectiveness of the human resources function at the Technology Division of PT. Pusri and steps in achieving the effectiveness of the HR function at the Technology Division of PT. Pusri Palembang. This study was descriptive research. The data used was primary data. The data collection methods were observation and interview. The analysis technique used was qualitative analysis. The analysis results showed that the function of human resources in the Technology Division of PT. PUSRI Palembang has been effective, but there were two functions of human resources that have not been effective.

Keywords: Management Audit, Human Resources Function



PRAKATA

Assalammu`alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahrabbi`alaamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Divisi Teknologi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Skripsi ini penulis ajukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Adapun penelitian ini terbagi menjadi lima bab berturut-turut, bab pendahuluan, bab kajian pustaka, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan, bab kesimpulan dan saran. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Allah SWT, kedua orangtuaku tercinta, Ayahku Munandar dan Ibuku Mardiah, serta saudarai tercinta Annisa Amalia S.T. yang telah memberi semangat, mendoakan dan memberikan dorongan baik materil maupun spirit yang tiada hentinya. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Sunardi, S.E., M.Si dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta wakil-wakil Rektor beserta Staf karyawan/karyawati Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staf.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si., selaku ketua prodi dan sekretaris program studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Drs. Sunardi, S.E., M.Si dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya..
5. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak H. Agus Waluyo S.T. selaku. Manager Divisi Teknologi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang..

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas budi untuk seluruh bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Aamiin.

Wassalammu`alaikum Wr. Wb.

Palembang, 30 Juli 2019

Aditya Fikar Bil Adhli

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
DAFTAR PUSTAKA	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Audit.....	14
a. Pengertian Audit	14

b. Jenis Audit	15
c. Pengertian Audit Manajemen	16
d. Tujuan Audit Manajemen... ..	16
e. Ruang Lingkup dan Unsur Temuan Audit.....	17
f. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	19
g. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	21
h. Manfaat Audit Sumber Daya Manusia	21
i. Standar Audit Sumber Daya Manusia.....	22
j. Kerangka Kerja Audit Sumber Daya Manusia.....	23
k. Pendekatan Audit Sumber Daya Manusia.....	23
2. Efektivitas.....	24
a. Pengertian Efektivitas.....	24
3. Sumber Daya Manusia.....	24
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	24
b. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	27
c. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	28
d. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	29
B. Penelitian Sebelumnya.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	39
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Data Penelitian.....	41

E. Metode Pengumpulan Data.....	41
F. Analisis Data dan Teknik Analisi	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	44
2. Gambaran Umum Penyelenggaraan Fungsi SDM Divisi Teknologi ..	48
B. Pembahasan	51
1. Audit sumber daya manusia	51
a. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	51
b. Rekrutmen Tenaga Kerja.....	52
c. Seleksi dan Penempatan Karyawan	54
d. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	55
e. Perencanaan dan Pengembangan Karir.....	57
f. Penilaian Kinerja Karyawan.....	58
g. Kompensasi dan Balas Jasa	59
h. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan.....	61
i. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	63
2. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	64
a. Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Divisi Teknologi PT. PUSRI Palembang	65
b. Upaya Yang Dapat Dilakukan Dalam Meningkatkan Efektivitas Fungsi SDM Pada Divisi Teknologi PT. Pusri Palembang.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....73

B.Saran73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	7
Tabel I.2	9
Tabel I.3	10
Tabel I.4	10
Tabel III.1	40
Tabel IV.1	52
Tabel IV.2	54
Tabel IV.3	56
Tabel IV.4	57
Tabel IV.5	58
Tabel IV.6	60
Tabel IV.7	62
Tabel IV.8	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Surat Keterangan Riset
LAMPIRAN II	Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek
LAMPIRAN III	Sertifikat TOEFL
LAMPIRAN IV	Kartu Aktivitas Bimbingan UP
LAMPIRAN V	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
LAMPIRAN VI	Lembar Perbaikan Skripsi
LAMPIRAN VII	Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan global memberikan tekanan pada seluruh perusahaan untuk menjadi lebih unggul daripada perusahaan pesaingnya. Ekonomi global saat ini menjadikan persaingan semakin ketat dan berat pada setiap elemen seperti kualitas produk, inovasi, pelayanan dan lain-lain. Kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat digunakan oleh manajemen dalam memacu perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan daya saing yang tinggi pada perusahaan. Perusahaan yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang akan berhasil dalam persaingan global. Pada dasarnya tujuan sebuah organisasi adalah untuk meraih keuntungan. Pendekatan audit yang biasa dilakukan dalam audit manajemen adalah menilai efisiensi, efektivitas, dan ekonomisasi dari setiap fungsi yang terdapat dalam perusahaan karna itu semua adalah hal penting yang tidak dapat dipisah yang harus dicapai perusahaan dalam meningkatkan daya bersaingnya. (Bayangkara 2015: 15).

Audit manajemen juga memberikan rekomendasi perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Audit manajemen dapat dilakukan pada semua aspek yang ada pada perusahaan, yang umumnya meliputi fungsi produksi dan operasi, fungsi pemasaran dan penjualan, fungsi personalia atau Sumber Daya Manusia, dan fungsi keuangan. Fungsi Sumber Daya Manusia

dalam mempersiapkan dan mengelola Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan bersaing perusahaan.

Dukungan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi memiliki korelasi positif dengan penciptaan nilai tambah (*value added activity*) dan tingkat keputusan yang diambil di dalam perusahaan. Penciptaan nilai tambah bagi perusahaan bisa terjadi jika seluruh Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan menyadari bahwa segala aktivitasnya harus member kontribusi kepada keunggulan bersaing perusahaan. Audit manajemen dapat diterapkan ke berbagai bagian perusahaan, salah satunya bagian SDM. Audit manajemen diperlukan oleh bagian SDM untuk melakukan penilaian efisiensi, efektivitas, dan ekonomisasi terhadap berbagai aktivitas SDM dalam mencapai tujuannya.

Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, dan mesin, informasi, dan lain-lain. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan bagi setiap entitas bisnis. Oleh karena itu, dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasi sumber daya yang dimiliki dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia yang menjalankan dan menjadi pelaku pada setiap aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. SDM merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting

dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Sebagai apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari fungsi sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan utama yang sangat penting dalam suatu organisasi seperti yang diungkapkan oleh Bayangkara (2015:106) bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi sebab seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia dengan sendirinya bakal menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen perusahaan.

Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektifitasnya bakal merosot dengan cepat dibandingkan dengan sumber-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektifitas organisasional dibandingkan dengan sumber-sumber daya yang lain. Tanpa sumber daya manusia yang baik maka sulit bagi perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Sumber daya yang diperlukan agar manajemen dapat mencapai tujuan yang ditetapkan selain sumber daya teknis adalah sumber daya manusia. Dikarenakan manusia yang menjalankan, mengelola dan mengevaluasi sumber-sumber daya lain yang terdapat dalam perusahaan. Dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam segala hal yang berkaitan dengan operasional perusahaan. tujuan perusahaan secara keseluruhan untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Ada beberapa fenomena yang menarik terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain, fenomena pertama yaitu dengan semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah keperusahaan lain. Fenomena kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia belum banyak dilakukan padahal sebagai aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Fenomena ketiga yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya. Evaluasi ini digunakan untuk mengukur apakah karyawan sudah bekerja secara efektif dan apa saja kontribusi karyawan dalam pencapaian

keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Evaluasi ini dilakukan melalui audit atas sumber daya manusia untuk menciptakan perbaikan atas kekurangan-kekurangan dan mencari solusi atas hambatan-hambatan yang ditemukan dalam mencapai tujuan dari fungsi SDM.

Manajemen sumber daya manusia dipegang oleh bagian tersendiri dalam perusahaan yang disebut fungsi sumber daya manusia. Fungsi SDM bertanggungjawab untuk mengelola serta meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Namun terkadang, fungsi SDM pada perusahaan tidak dapat mengelola dan memanfaatkan potensi SDM yang dimilikinya secara efektif. Salah satu kemungkinan hal ini dapat terjadi karena program-program yang telah ditetapkan oleh fungsi SDM tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Penetapan program yang tidak tepat tersebut akan berdampak pada aktivitas-aktivitas yang diselenggarakan oleh fungsi SDM tidak memiliki nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan adanya audit manajemen untuk menilai apakah program-program dan aktivitas-aktivitas pada fungsi SDM sudah sesuai dengan upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan berbagai jenis audit lainnya dalam organisasi. Audit ini dapat memberikan sumbangan penting dalam pemeliharaan hubungan antara bagian SDM dengan manajer teknikal maupun fungsional. Penelitian ini menilai efektivitas program-program dan aktivitas-aktivitas pada fungsi SDM, yaitu untuk melihat bagaimana

fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya, sebagai ukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kegiatan rekrutmen di PT. Pusri dimaksudkan sebagai salah satu upaya mencari calon karyawan dari luar Perusahaan, yang berkualitas dan dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan Perusahaan sehingga proses regenerasi sumber daya manusia dapat berjalan dengan sinergis dan berkelanjutan, dengan berpedoman pada proses yang fair, objektif dan independen.

Perencanaan rekrutmen calon karyawan tertuang dalam RKAP Perusahaan setiap tahunnya, berdasarkan hasil evaluasi kebutuhan tiap-tiap unit kerja yang disesuaikan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja Perusahaan jangka panjang. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan oleh pihak ketiga, yaitu Konsultan Utama sebagai penanggung jawab penyelenggaraan seluruh proses rekrutmen dari awal hingga akhir, dan Konsultan Pendukung yang bertanggung jawab melaksanakan tahapan rekrutmen masing-masing. Pemilihan Konsultan dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan pengalaman, kemampuan teknis di bidangnya masing-masing, dan didukung oleh tenaga ahli yang handal dan peralatan pendukung yang memadai.

Tahun 2015, PT.Pusri menyelenggarakan rekrutmen sebanyak 125 orang untuk berbagai bidang keahlian dari tingkat pendidikan SLTA, D3 dan S1. Untuk pertama kalinya, sistem pendaftaran dilakukan secara online. Sebanyak 31 ribu lebih pencari kerja melakukan pendaftaran dan melalui beberapa tahapan seleksi yaitu Seleksi Administrasi, Tes Aptitude, TPA, TOEFL, dan Performance test untuk keahlian khusus, Psikotes, Tes Kesehatan dan Wawancara User. Dengan

diselenggarakan kegiatan rekrutmen yang independen, diharapkan diperoleh calon-calon karyawan yang berkualitas dan mampu menjadikan Pusri menjadi BUMN yang disegani dan dapat mencapai visi misi perusahaan di masa yang akan datang.

Tahun 2017, Perusahaan PT.PUSRI memiliki jumlah karyawan sebanyak 3327 orang, atau mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, karena adanya karyawan yang pensiun normal, meninggal dunia, ataupun resign walaupun dilakukan penambahan karyawan baru. Detail jumlah karyawan PT. PUSRI Palembang dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel I.1
Jumlah karyawan PT. PUSRI berdasarkan tingkat pendidikan
per tahun 2017

Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan (orang) PT Pupuk Sriwidjaja (Unit Usaha) Tahun 2017						
S3	S2	S1	D3	SMU	SMP	SD
49	187	845	306	1940	-	-
Total 3327						

Sumber : <http://www.pusri.org>

. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menyadari peran penting karyawan sebagai pelaku dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan serta dalam menghadapi tantangan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu PT Pupuk Sriwidjaja Palembang senantiasa berupaya untuk menajamkan fokus dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia serta senantiasa menjaga keselarasan dan keseimbangan hubungan dinamis antara Perusahaan dan Karyawan.

Menghadapi dinamika tuntutan usaha dan pelayanan pelanggan yang memerlukan kualitas SDM yang setara, PT Pusri telah menjadikan pengembangan SDM sebagai salah satu sasaran pokok Perusahaan. Serangkaian program pendidikan dan pelatihan terpadu telah dirancang secara sistematis, spesifik dan berkesinambungan, yang ditujukan pada pencapaian sasaran peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan

Untuk meningkatkan kinerja pada PT. Pusri, harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawannya. Pengembangan karyawan dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya hasil kerja antara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, kegiatan pengembangan karyawan itu dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau perusahaan dalam gerakannya ke masa depan. PT. Pusri percaya bahwa semua kontribusi perusahaan, adalah semua yang PT. Pusri impikan dalam berkarya dan berkembang bagi kemajuan bersama yang berkelanjutan.

Peranan fungsi SDM pada PT. Pusri Palembang selain untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, juga sangat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Penempatan karyawan pada bidang yang sesuai dengan

kemampuan mereka tentu akan sangat membantu keberlangsungan hidup perusahaan (going concern)

SDM dan teknologi menjadikan PT Pusri sebagai pemain terdepan dalam industri pupuk nasional. Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, Pusri telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Saat ini Pusri secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tetap menggunakan brand dan merk dagang Pusri. Di PT PUSRI dibagi menjadi beberapa Divisi dimana setiap Divisi memiliki departemen yang di isi oleh karyawan-karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang bermacam-macam dan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di departemen tersebut.

Sebagai contoh, di Divisi Teknologi PT PUSRI terdapat 3 departemen, yaitu Dept. Rendal Produksi, Dept. Inspeksi Teknik dan Dept. K3 dan Lingkungan. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan dan latar belakang pendidikan di Departemen Rendal :

Tabel I.2
Jumlah karyawan di setiap departemen berdasarkan kalsifikasi pendidikan
Divisi Teknologi

No	Jurusan	Jumlah
1	Teknik Kimia (S1)	18
2	Teknik Mesin (S1)	6
3	Teknik Industri (S1)	4
4	Teknik Fisika (S1)	2
5	Teknik Kimia (D3)	8
6	Teknik Mesin (D3)	4
7	SMA IPA	35
8	SMK Mesin	12

Sumber : litbang.pusri.net

Berdasarkan data tabel di Divisi Teknologi untuk Dept.Renprod, Dept Inpeksi Teknik, Dept K3, di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1. Di bawah ini adalah tabel klasifikasi detail karyawan berlatar belakang pendidikan S1 di Dept. Rendal Produksi PT. Pusri Palembang.

Tabel I.3
Klasifikasi Pendidikan Karyawan di
Divisi Teknologi

No	Jurusan	Jumlah Karyawan
1	Teknik Kimia	25
2	Teknik Industri	6
3	Teknik Mesin	11

Sumber : Penulis,2019

Mengingat dari kejadian-kejadian yang telah terjadi di PT. PUSRI sebelumnya, masih terdapat karyawan yang direkrut ditempatkan tidak sesuai dengan klasifikasi bidang mereka, selain itu para karyawan di PT. PUSRI juga sering masih mengesampingkan keselamatan bekerja, walaupun sudah di bekali dengan fasilitas training yang di lakukan secara berkala.

Tabel I.4
Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Di Lingkup
Divisi Teknologi (2010-2018)

Tahun	Jumlah Accident
2010	3
2011	1
2012	-
2013	4
2014	-
2015	-
2016	-
2017	1
2018	2

Sumber : www.dev.pusri.net

Dari fenomena-fenomena ini. Audit Manajemen perlu untuk mengetahui kebijakan apa yang perlu di benahi oleh pihak Divisi Teknologi di PT.PUSRI untuk meningkatkan efektifitas fungsi sumber daya manusia agar karyawan mampu memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis di PT.PUSRI.

Berdasarkan uraian di atas serta latar belakang mengenai pentingnya audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai tingkat efektivitas fungsi sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai audit manajemen dengan judul **“Analisis Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Divisi Teknologi PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas fungsi sumber daya manusia pada Divisi Teknologi PT. Pusri Palembang?
2. Bagaimanakah upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efektivitas fungsi SDM pada Divisi Teknologi PT. Pusri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia pada PT. Pusri Palembang.

2. Langkah-langkah dalam mencapai efektivitas fungsi SDM pada PT. Pusri Palembang.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat bagi semua pihak, adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah agar penelitian ini dapat menjadi sarana pengembangan teori, serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai penerapan dan praktik khususnya dalam hal audit manajemen yang sesungguhnya, dan sampai sejauh mana teori yang dipelajari dalam bangku perkuliahan dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada khususnya di Divisi Teknologi PT. PUSRI PALEMBANG.

2. Bagi perusahaan PT. PUSRI

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas sumber daya manusia pada Divisi Teknologi PT. Pusri Palembang, serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan oleh perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai alat bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki obyek penelitian yang sama selain itu juga diharapkan dapat menjadi

referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Anawati, Lusi. (2016). *Audit Manajemen Untuk Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ekonomi Akuntansi, 5(1) (1—15).

<https://studylibid.com/doc/1225527/audit-manajemen-untuk-mengevaluasi-efektivitas-dan-efisiensi-rekrutmen-sumber-daya-manusia>

Asep dan Dessy. (2012). *Peranan Audit Fungsi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Mekar Langgeng*. Jurnal Ekonomi Akuntansi 1 (1) (6—9).

<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jiafe/article/view/289>

Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Honestya dan Sutjipto. (2015). “*Dampak Audit Manajemen Terhadap Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran pada PT United Indo*”. Jurnal Ekonomi Akuntansi 4 (12) (1—16).

<https://studylibid.com/doc/119655/dampak-audit-manajemen-terhadap-sumber-daya>

Sanusi, Anwar. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, Deni Damara. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*

Sirajuddin, Betri. (2017). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: CV Amanah