

**ANALISIS PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERUSAHAAN PADA PD. PANCA MOTOR
KM 5 PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Hafif

Nim : 22 2015 310.M

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

**ANALISIS PENERAPAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERUSAHAAN PADA PD. PANCA MOTOR
KM 5 PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Muhammad Hafif

Nim : 22 2015 310.M

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Hafif

NIM : 222015310.M

Konsentrasi : Pemeriksaan Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PD. Panca Motor

Km 5 Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, September 2019



Muhammad Hafif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya
Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada
PD. Panca Motor Km 5 Palembang
Nama : Muhammad Hafif
NIM : 222015310M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....2019

Pembimbing I

28/04/19


Dr. Hj. Yuhanis Ladewi, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN/NBM : 0226016901/765380

Pembimbing II



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

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Akuntansi




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

" kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah. Namun jika kita bersungguh-sungguh dalam melakukannya dan selalu berdoa kepada Allah SWT maka kesuksesan akan menghampiri kita seiring berjalannya waktu."

(Muhammad Hafif)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- *Kedua orang tuaku yaitu ayahanda Mediandika Husni dan ibunda Muryati*
- *Kedua saudaraku yaitu kakakku M.Tanzil Rizqi dan adikku Rani Damaiyanti*
- *Keluarga besar Johan Family*
- *Kedua dosen pembimbingku.*
- *Teman-teman terdekatku*
- *Teman-teman akuntansi kelas malam*
- *Almamaterku.*



PRAKATA

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta nikmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang ” di dalam skripsi ini penulis menyimpulkan bahwa penerapan audit SDM yang ada di perusahaan PD. Panca Motor Km 5 Palembang masih terdapat beberapa kelemahan diantaranya pada program audit perencanaan SDM, program audit rekrutmen SDM, program audit seleksi, program audit pelatihan dan pengembangan, program audit perencanaan dan pengembangan karier, program audit kesehatan dan keselamatan kerja, serta program audit kepuasan kerja karyawan yang belum dijalankan secara maksimal oleh perusahaan. Sehingga skripsi ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan. Shalawat serta salam tak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan menuju cahaya benderang, kepada sahabat, keluarga, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahku (Mediandika Husni) dan Ibuku (Muryati) tercinta dan tersayang, yang selalu

berdo'a, berusaha dan berjuang dengan setulus hati mengharapkan kebahagiaan serta kesuksesan untukku. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Dr. Hj. Yuhanis Ladewi, S.E., M.Si., Ak., CA sebagai Pembimbing I, serta Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si. sebagai pembimbing II sekaligus Sekretaris Prodi Akuntansi, yang telah berkenan membimbing, memotivasi, serta membantu penulis selama penyusunan skripsi ini. Tak lupa juga penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi ini, dan penulis juga menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Drs. Sunardi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I
4. Bapak Betri, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Prodi Akuntansi dan sekaligus Pembimbing II.
6. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Bapak Rizal Fahlevi selaku Kepala Cabang PD. Panca Motor Km 5 Palembang dan seluruh karyawan/karyawati PD. Panca Motor Km 5

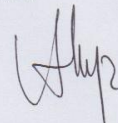
8. Saudara-saudaraku tercinta dan tersayang (kiyai Tanzil, adek Anti) yang telah memberikan motivasi dan do'anya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku "Teletubbies" (Mbak Isnawi Jayani, Mega Diana, Nurjannah, Agus Shinta Utami, Ikariya Fransiska) dan teman-teman terdekatku yang selalu memberikan semangat dan memberikan masukan terbaiknya.
10. Sahabat-sahabatku kelas Malam Angkatan 2015 (Elsa, Riri, Mika, Mbak Diah, Nata, Limbo, Linda, Ari, Mbak Dea, Kak Kodri).
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

Palembang, September 2019

Penulis



Muhammad Hafif

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..... | ix |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xii |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori..... | 12 |
| 1. Audit Sumber Daya Manusia..... | 12 |
| a. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia..... | 12 |

| | |
|--|----|
| b. Tujuan Audit SDM..... | 13 |
| c. Manfaat Audit SDM..... | 15 |
| d. Pendekatan Audit SDM..... | 19 |
| e. Langkah-Langkah Audit SDM..... | 20 |
| f. Ruang Lingkup Audit SDM..... | 23 |
| g. Audit Atas Perolehan SDM..... | 25 |
| h. Audit Atas Pengelolaan SDM..... | 30 |
| i. Audit Atas Pengurangan SDM..... | 37 |
| 2. Kinerja Perusahaan..... | 38 |
| a. Pengertian Kinerja Perusahaan | 38 |
| b. Manfaat Kinerja Perusahaan | 39 |
| c. Indikator Kinerja Perusahaan..... | 39 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 40 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 43 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 43 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 44 |
| D. Data yang Digunakan..... | 44 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 45 |
| F. Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 46 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 48 |
| 1. Sejarah Singkat PD. Panca Motor Km 5 Palembang..... | 48 |

| | |
|--|------------|
| 2. Visi dan Misi PD. Panca Motor Km 5 Palembang..... | 49 |
| 3. Struktur Organisasi PD. Panca Motor Km 5 Palembang..... | 50 |
| 4. Aktivitas PD. Panca Motor Km 5 Palembang..... | 58 |
| B. Pembahasan..... | 59 |
| 1. Audit Pendahuluan..... | 65 |
| 2. Review Pengendalian Manajemen..... | 77 |
| 3. Audit Lanjutan..... | 89 |
| 4. Pelaporan..... | 98 |
| 5. Tindak Lanjut | 103 |
| 6. Tujuan Perusahaan..... | 104 |
| 7. Standar Perusahaan..... | 104 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 106 |
| B. Saran | 108 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 110 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-------------|---|
| Tabel I.1 | Data Karyawan PD. Panca Motor Km 5 5 |
| Tabel I.11 | Data Pelatihan Karyawan PD. Panca Motor Km 5 6 |
| Tabel II.1 | Penelitian Sebelumnya 42 |
| Tabel III.1 | Operasionalisasi Variabel..... 44 |
| Tabel IV.1 | Program Audit Perencanaan SDM 60 |
| Tabel IV.2 | Program Audit Rekrutmen SDM..... 61 |
| Tabel IV.3 | Program Audit Seleksi SDM 61 |
| Tabel IV.4 | Program Audit Pelatihan dan Pengembangan SDM 62 |
| Tabel IV.5 | Program Audit Perencanaan dan Pengembangan Karier 62 |
| Tabel IV.6 | Program Audit Penilaian Kinerja SDM..... 63 |
| Tabel IV.7 | Program Audit Kompensasi dan Balas Jasa..... 63 |
| Tabel IV.8 | Program Audit Kesehatan dan Keselamatan Kerja..... 64 |
| Tabel IV.9 | Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan..... 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|----|
| Gambar II.1 | Sruktur Organisasi PD. Panca Motor Km 5 | 51 |
|-------------|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Permohonan Riset
- Lampiran 2 Surat Perbaikan Skripsi
- Lampiran 3 Plagiarism Checker
- Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 5 Jadwal Penelitian
- Lampiran 6 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7 Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an (AIK)
- Lampiran 8 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 9 Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Hafif / 222015310.M / 2019 / Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang / Pemeriksaan Manajemen.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sumber data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu bahwa penerapan audit manajemen sumber daya manusia pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini sesuai dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada di PD. Panca Motor Km 5 Palembang bahwa program-program SDM yang diterapkan di perusahaan masih belum berjalan secara efektif karena masih terdapat beberapa kelemahan. Dimana kelemahan itu diantaranya pada program perencanaan SDM, program rekrutmen SDM, program seleksi SDM, program pelatihan dan pengembangan SDM, program perencanaan dan pengembangan Karier SDM, program kesehatan dan keselamatan kerja, serta program kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Perusahaan

Abstract

Muhammad Hafif / 222015310.M / 2019 / The Application Analysis of Human Resources Management Audit in Improving Company Performance of PD. Panca Motor Km 5 Palembang/ Management Inspection.

The objective of this study was to find out the application of human resource management audits in improving company performance of PD. Panca Motor Km 5 Palembang. This type of research was a descriptive study. Data sources needed were primary and secondary data. The research method used was descriptive qualitative method. Data sources used were primary and secondary data. Data collection used by means of interviews, questionnaires and documentation. The results of this study were that the application of human resource management audits at PD. Panca Motor Km 5 Palembang still has weaknesses. This is in accordance with the distribution of questionnaires conducted to all employees at PD. Panca Motor Km 5 Palembang that HR programs implemented in the company were still not running effectively because there were still some weaknesses, where the weaknesses include HR planning programs, HR recruitment programs, HR selection programs, HR training and development programs, HR Career planning and development programs, occupational health and safety programs, and employee job satisfaction programs.


Keywords: Human Resource Management Audit, Company Performance

PENGESAHAN

NO. 619 /Abstract/LB UMP/VIII / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang semakin berkembang ditandai dengan perubahan radikal dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini seiring dengan kemajuan pesat dibidang teknologi dan informasi, yang menjadi salah satu penggerak perubahan tata perekonomian global. Perubahan ini sangat berdampak pada perusahaan.

Perusahaan yang dimaksud diatas yaitu untuk melayani kepentingan umum dan mencapai laba yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, semua aspek perusahaan harus dapat dikelola secara efisien dan efektif, sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat. Dalam perkembangannya, tingkat persaingan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada kemampuan memanfaatkan kesempatan dan peluang ekonomi dengan strategi yang tepat oleh pihak manajemen. Pihak manajemen disini dapat diartikan sebagai pengelola dan pelaksana dari kegiatan manajemen.

Kegiatan manajemen ini umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya itu antara lain meliputi manusia, uang dan mesin serta informasi. Kegiatan mencapai tujuan pula meliputi pula kegiatan menetapkan tujuan yang kemudian dilanjutkan dengan kegiatan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan, kegiatan melaksanakan langkah-langkah yang direncanakan

serta kegiatan mengevaluasi hasil yang dicapai. Evaluasi terhadap hasil yang dicapai akan menghasilkan penetapan tujuan yang baru, yang akan diikuti dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Amirullah (2015:153) Manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektivitas optimum dari para karyawan dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreativitas dan antusiasme. Sasaran-sasaran ini memerlukan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin orang.

Betri (2018:126) 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 dan tujuan organisasi. 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 memuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi di dalam prakteknya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit itu juga 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, maka porsi terbesar dari pekerjaan audit sumber daya manusia dilakukan *on-site* dan diikutsertakannya berbagai komponen audit. Kunci penilaian keseluruhan dalam audit ini adalah gap analysis yang mengukur aktivitas sumber daya manusia pada kondisi saat audit dengan praktek-praktek yang dipertimbangkan sebagai yang terbaik.

Hal ini sangat penting, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan yang berguna untuk menunjang semua operasi perusahaan dan pada akhirnya akan menunjang kelangsungan hidup perusahaan serta dalam hal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan perencanaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Perencanaan yang dilakukan tidak lepas dari pentingnya fungsi sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan efektivitas dalam perusahaan. Adanya pengelolaan fungsi sumber daya manusia yang tepat dapat menunjukkan bahwa perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Sylvia (2018:57) Audit manajemen sumber daya manusia adalah seluruh upaya pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta untuk

memastikan sejauh mana pengelolaan manajemen sumber daya manusia telah berjalan secara efektif dan efisien serta berhasil memberikan dukungan terhadap tercapainya sasaran maupun tujuan berbagai fungsi pelaksana tugas pokok dalam perusahaan.

IBK (2016:114-115) Penerapan audit SDM (ruang lingkup) diantaranya meliputi : 1) Rekrutmen atau perolehan SDM yang dimulai dari awal proses perencanaan kebutuhan SDM hingga proses seleksi dan penempatan. 2) pengelolaan (pemberdayaan) SDM yang meliputi semua aktivitas pengelolaan SDM setelah ada di perusahaan, mulai dari pelatihan dan pengembangan sampai dengan penilaian kinerja karyawan.3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mengundurkan diri maupun pemecatan akibat pelanggaran aturan perusahaan.

Mulyadi (2007: 337) Kinerja perusahaan adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut.

Wibowo (2016:23) Manfaat kinerja perusahaan yaitu terdiri dari yaitu: 1) Sebagai acuan untuk penyesuaian tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu dalam memperbaiki kinerja pegawai. 2) Mendapatkan dampak hasil kerja bersifat positif bagi organisasi, misalnya keberhasilan seseorang

mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. 3) Untuk mendukung program perubahan budaya kerja.

Tabel I.1
Data Karyawan PD. Panca Motor Km 5
Palembang Tahun 2019

| NO | JABATAN | JUMLAH |
|--------------|--|---------------|
| 1 | Kepala Cabang | 1 |
| 2 | Kasir | 1 |
| 3 | Sales Counter (Stock) | 1 |
| 4 | Customer Relationship Management (CRM) | 1 |
| 5 | Pre Delivery Inspection (PDI) | 1 |
| 6 | Suervisor | 4 |
| 7 | Sales | 20 |
| 8 | Driver | 1 |
| 9 | Office Boy | 1 |
| 10 | Service Counter | 1 |
| 11 | Spare Part Counter | 2 |
| 12 | Service Advicer (Kepala Mekanik) | 1 |
| 13 | Teknisi | 7 |
| Total | | 42 |

Sumber: PD. Panca Motor Km 5 Palembang, 2019

Dari tabel I.1 terlihat bahwa data karyawan PD. Panca Motor Km 5 berjumlah 42 orang yang terdiri dari dua bagian yaitu data karyawan dari bidang penjualan dan data karyawan bengkel.

Penelitian ini dilakukan karena fungsi sumber daya manusia di PD. Panca Motor Km 5 Palembang belum dilakukan secara efektif, karena belum dapat berfungsi secara optimal. Hampir semua program fungsi sumber daya manusia masih banyak terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan-kelemahan yang terjadi di perusahaan PD. Panca Motor Km 5 Palembang diantaranya dimulai dari perencanaan SDM yang belum dilakukannya peramalan yang

tepat terhadap kebutuhan karyawan di masa yang akan mendatang. Karyawan yang ada di PD. Panca Motor Km 5 Palembang adalah karyawan lama semua. Selain itu masih kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menunjang tugas sehingga terhambatnya aktivitas perusahaan.

Masalah selanjutnya pada proses rekrutmen PD. Panca Motor Km 5 Palembang dimana perusahaan merekrut karyawan dan sales terdapat unsur hubungan kekeluargaan dan teman dekat oleh pihak HRD dan kepala cabang tanpa melihat kualifikasinya terlebih dahulu dan tidak memberikan kesempatan bagi pelamar lain. Setelah dilakukan proses rekrutmen tahap selanjutnya yaitu proses seleksi dimana perusahaan belum menggunakan teknik seleksi yang valid sehingga pelamar langsung diterima bekerja.

Tabel I.2
Data Pelatihan Karyawan PD. Panca Motor Km 5
Palembang Tahun 2015 – 2019

| No | Jabatan | Tahun 2015 | Tahun 2016 | Tahun 2017 | Tahun 2018 | Tahun 2019 | Total |
|----|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------|
| 1 | Kepala Cabang | 3 | 4 | 6 | 4 | 2 | 19 |
| 2 | Kasir | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 3 | Sales Counter | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 4 | Customer Relationship Management | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 5 | Pre Delivery Inspection | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 6 | Supervisor | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 7 | Service Counter | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 8 | Sparepart Counter | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 9 | Service Advicer | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 10 | Teknisi (Mekanik) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |

Sumber: PD. Panca Motor Km 5 Palembang, 2019

Berdasarkan pada tabel I.2 terlihat bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan hanya satu tahun sekali sedangkan untuk bagian

kepala cabang pelatihan yang dilakukan pada tahun 2015 sebanyak 3 kali, pada tahun 2016 sebanyak 4 kali, pada tahun 2017 sebanyak 6 kali, pada tahun 2018 sebanyak 4 kali, pada tahun 2019 sebanyak 2 kali. Program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PD. Panca Motor Km 5 Palembang tidak membuat karyawan mengembangkan pengetahuannya serta kemampuan dalam bekerja hal ini terjadi karena perusahaan hanya memberikan pelatihan satu tahun sekali dan juga perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada bagian sales padahal pada bagian saleslah yang harus diperhatikan. Karena dengan adanya sales yang berkualitas maka pencapaian penjualan akan tercapai bagi perusahaan.

Perusahaan juga belum melakukan program perencanaan dan pengembangan karier ke seluruh karyawan. Dimana perencanaan dan pengembangan karier yang dilakukan pada bagian sales jika dilihat kinerjanya selama 3 bulan ke depan dapat mencapai target maka akan dinaikkan gajinya tetapi jika setiap bulan mencapai target secara terus-menerus maka perusahaan dapat mempromosikan jabatannya menjadi supervisor. Hal ini tidak berlaku kepada divisi lain karena perusahaan telah menetapkan posisi karyawan dengan jabatan masing-masing tetapi diberikan adanya kenaikan gaji saja.

Program penilaian kinerja yang ada di PD. Panca Motor Km 5 Palembang telah terdokumentasikan dengan jelas apa yang menjadi penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan masing-masing. Selanjutnya pada program kompensasi dan balas jasa yang ada di perusahaan telah terpenuhi

kepada masing-masing karyawan adanya gaji pokok, insentif, serta bonus yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kemudian pada program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di PD. Panca Motor Km 5 Palembang belum memberikan pelatihan pertolongan pertama (P3K) jika terjadi kecelakaan meski pun perusahaan telah memberikan adanya jaminan asuransi kecelakaan. Selain itu juga perusahaan belum memberikan pelatihann perlindungan kerja khususnya pada divisi bengkel bagian mekanik, perusahaan hanya memberitahu adanya material yang berbahaya.

Program kepuasan kerja karyawan yang ada di PD. Panca Motor Km 5 Palembang belum menetapkan indikator-indikator tentang kepuasan karyawan. Karyawan-karyawan masih merasakan adanya keluhan yang tidak dapat tersampaikan kepada atasan. Selanjutnya pada program pemutusan hubungan kerja (PHK) yang ada di perusahaan PD. Panca Motor Km 5 Palembang telah terdokumentasi adanya proedur yang telah ditetapkan dimana jika karyawan melanggar aturan atau terjadi penyimpangan terhadap perusahaan maka pihak perusahaan akan memberikan surat peringatan kepada karyawan.

Terkait dengan kinerja perusahaan yang ada pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang dilihat dari sisi absensi dimana perusahaan telah menetapkan absensi dilakukan mulai masuknya kerja jam 08:00 sampai dengan jam 17:00. Kondisi yang sering terjadi saat ini di perusahaan ada beberapa SDM sering datang terlambat masuk kerja hal ini membuat SDM lain merasa tidak nyaman, meskipun perusahaan telah menetapkan

konsekuensinya. Namun pihak kepala cabang disini tidak bersikap tegas kepada karyawannya. Selain itu dilihat dari pekerjaan masing – masing dari divisi dimana perusahaan telah menetapkan waktu-waktu pekerjaan yang harus diselesaikan contohnya dibagian sales stock, ketika terjadinya penjualan maka bagian divisi sales stock akan membuat faktur penjualan yang harus dilaporkan kepada pihak pusat yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Namun demikian terkadang SDM sales stock salah dalam melakukan faktur penjualan dan terlambatnya membuat laporan faktur. Kemudian pada bagian sales pihak kepala cabang telah menetapkan masing – masing sales diberikan target setiap bulannya, terkadang perusahaan PD. Panca motor Km 5 Palembang tidak mencapai target penjualan.

Agar dapat memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, harus dilakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM yang dikembangkan pada fungsi ini dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit SDM.

Sumber daya manusia yang profesional akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dengan pesat dan dapat dipercaya sebagai salah satu Dealer motor yamaha yang mampu memberikan produk dan pelayanan yang baik dan berkualitas bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik melakukan untuk melakukan penelitian dengan Judul **Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Penerapan Audit Manajemen Atas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian tersebut, maka penulis ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PD. Panca Motor Km 5 Palembang.

2. Bagi Perusahaan PD. Panca Motor Km 5 Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PD. Panca Motor Km 5 Palembang dalam Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi serta bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. **Pengantar manajemen. Jakarta:** Penerbit Mitra Wacana Media.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia..**Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Betri Sirajuddin. 2018. **Pemeriksaan Manajemen.** Penerbit Noerfikri.
- Herry Goenawan dkk. 2014. **Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gramedia Asri Media Bandar Lampung).**<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pjvwz-pDqOUJ:jurnal.ubl.ac.id/index.php/jak/article/view/448+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b> jurnal akuntansi & keuangan vol. 5 no 1 di akses 9 juli 2019)
- IBK Bayangkara. 2016. **Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi.** Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- M. Raviki Amini. 2015. **Audit Manajemen Terhadap Pengelolaan Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi Periode 2015).**http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:K4UVo_AONAQJ:ejournal.unaja.ac.id/index.php/JRAJ/article/download/61/55/+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b diakses 9 juli 2019
- Muh Syahrums. 2016. **Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Untuk Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulsel Bar Makasar.**https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9m30KS_VYB8J:https://ojs.stiembongaya.ac.id/index.php/JIB/article/download/14/14/+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b diakses 9 Juli 2019
- Mulyadi. 2007. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.** Penerbit Salemba Empat .

Sugiyono. 2014. **Metode penelitian Bisnis**. Cetakan ke 18. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sylvia Veronica. 2018. **Audit Manajemen**. Penerbit Universitas terbuka.

Sondang. 2004. **Audit Manajemen**. Penerbit Bumi Aksara.

Tita Rosuliana. 2017. **Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur**
Ojs.Uha.ac.id/index.php/AKUNTANSI/article/download/2984/2236.
Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol. 3 Issue. 3 di akses 19 Desember 2018

Vika Mihardjo. 2018. **Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Sari Pawita Prawita**.
(<http://media.neliti.com/media/publications/36378-ID-pelaksanaan-audit-manajemen-fungsi-sumber-daya-manusia-pada-pt-sari-pawita-prata.pdf>) diakses 19 Desember 2018

Wiley.2017. **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi6. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

Wibowo.2016. **Manajemen Kinerja**. Edisi 5. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers

