PERANAN AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN PADA PT ESBECON UTAMA

SKRIPSI

Nama : Zubaedah

NIM : 222016115

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2020

PERANAN AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN PADA PT ESBECON UTAMA

Diajukan untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Zubaedah

NIM : 222016115

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Peranan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT Esbecon Utama.
Nama	: Zubaedah
NIM	: 222016115
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2020

Pembimbing I,	Pembimbing II,
DR. Sa'adah Siddik,S.E.,Ak.,M.Si.,C.A	**Lis Djuniar, S.E., Ak.,M.Si**
NIDN/NBM:0002095507/972321	**NIDN/NBM:0220067101/1115716**

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Zubaedah
NIM	: 222016115
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi	: Peranan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan pada PT. Esbecon Utama

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akedemik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembingbing.
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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020

METERAI TEMPEL
TGL 20
A9F44AHF258194458
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Zubaedah

ABSTRAK

Zubaedah / 222016115 / Peranan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan pada PT. Esbecon Utama.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah peranan audit manjemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Esbecon utama? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan audit manjemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Esbecon utama. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian ini penulis mengambil kesimpulan bahwa audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Esbecon Utama sudah cukup berperan secara efektif namun ada beberapa program di fungsi sumber daya manusia belum berperan atau bahkan belum dilakukan seperti program perencanaan yang belum berperan secara efektif, program kepuasan kerja karyawan yang belum dilaksanakan, dan program kompensasi belum berperan secara efektif.

Kata kunci: audit manajemen, fungsi sumber daya manusia, efektivitas, kinerja perusahaan

Abstract

Zubaedah /222016115/The Role of Audit Management in the Function of Human Resources to Improve the Effectiveness of Company Performance at PT. Esbecon Utama

The formulation of the problem in this research was how the role of audit human resource function management in improving company performance at PT. Main Esbecon. The purpose of this research was to determine the role of audit human resource function management in improving company performance at PT. Main Esbecon. The data used in this research was primary data. Data collection methods used in this research were interview and documentation. Data analysis method used in this research was qualitative analysis. The results of the research showed that the audit of human resource management functions at PT. Esbecon Utama had enough role effectively but there were several programs in the human resources function that had not role yet or even had not been done yet like planning programs that had not role yet effectively, employee job satisfaction programs that had not been implemente and compensation programs had not role yet effectively.

***Keywords**: Management audit, Human resource function, Effectiveness, Company performance*

PENGESAHAN
NO. 140 /Abstract/LB/UMP/ D / 2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh

Puji syukur Alhamdulilah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih maupun Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul "Peranan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan pada PT. Esbecon Utama", telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil dari penulisan skripsi ini bahwa audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Esbecon Utama ada beberapa program SDM yang sudah cukup berperan efektif, namun masih terdapat beberapa program SDM yang belum berperan maupun diadakan di PT. Esbecon Utama.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-timgginya khususnya kepada orang tua penulis ayah Sutrisno (Alm) dan ibu Sunariah (Almh) yang selalu memberikan semangat, nasihat serta kasih saying yang sedemikian tulus dan kepada ayukku Nurhayati yang telah membiayai pendidikanku sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing I Ibu Dr. Sa'adah Siddik, S.E., Ak.,M.Si.,C.A, dan Dosen Pembimbing II ibu Lis Djuniar, S.E.,Ak.,M.Si yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan

waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE, MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
2. Bapak Drs. 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 program studi dan sekertaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Betri Sirajuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari semester satu sampai dengan sekarang.
5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada PT. Esbecon Utama yang telah membantu memberikan data dan membantu melancarkan proses penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terimakasih, kepada semua pihak yang telah membantu, serta do’a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapat balasan dari-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Atas perhatian dan masukan yang diberikan penulis mengucapkan terima kasih.

Wasalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Palembang,
Penulis

Zubaedah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv

ABSTRAK v

ABSTRACT vi

HALAMAN PRAKATA vii

HALAMAN DAFTAR ISI viii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 10

A. Landasan Teori 10

1. Audit 10

a. Pengertian Audit 10

b. Tipe-Tipe Audit 10

2. Audit Manajemen 12

a. Pengertian Audit Manajemen 12

b. Tujuan Audit Manajemen 12

c. Karakteristik Audit Manajemen 13

d. Primsip-Primsip Audit Manajemen 14

e. Jenis Audit Manajemen 16
f. Tahapan Audit Manajemen 18
3. Manajemen Sumber Daya Manusia 19
4. Audit Sumber Daya Manusia 20
a. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia 20
b. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia 21
c. Manfaat Audit Sumber Daya Manusia 22
d. Audit Manajemen pada Fungsi Sumber Daya Manusia 23
e. Tahapan-Tahapan Audit Sumber Daya Manusia 26
5. Efektivitas 28
6. Kinerja Perusahaan 28
a. Pengertian Kinerja Perusahaan 28
b. Indikator Kinerja 29
B. Penelitian Sebelumnya 30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 35
A. Jenis Penelitian 36
B. Lokasi Penelitian 36
C. Operasionalisasi Variabel 36
D. Data yang Diperlukan 36
E. Metode Pengumpulan Data 37
F. Analisis dan Teknis Analisis 48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40
A. Hasil Penelitian 40
1. Sejarah Perusahaan 40
2. Visi dan Misi Perusahaan 41
3. Struktur Organisasi 41

4. Pembagian Tugas 43

5. Tahap-Tahap Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia 46

B. Pembahasan Hasil Penelitian 63

1. Audit Pendahuluan 63

2. Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen 63

3. Audit Lanjutan 64

4. Pelaporan 68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 69

A. Simpulan 69

B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA 71

LAMPIRAN……. 73

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki keunggulan-keunggulan lainnya, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya SDM. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan juga didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Maka setiap divisi atau fungsi yang ada di perusahaan harus saling bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut. Tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu kelangkaan sumber daya seperti sumber daya manusia, informasi ataupun teknologi. Maka hal ini untuk mengatasi kelangkaan sumber daya tersebut, perusahaan membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan sehingga semua fungsi divisi atau departemen yang ada dapat beroperasi dengan optimal. Pengawasan dan pengendalian juga diperlukan dalam melakukan hal tersebut. Pengawasan dan pengendalian inilah yang disebut dengan aktivitas audit manajemen.

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 direncakan yang mencakup dimensi PQCDSME (*productivity, quality, cost, delivery, safety, morale, environment*) secara efektif dan efisien. (Betri, 2019: 6).

Salah satu yang berperan penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, dalam pencapaian keberhasilannya perusahaan harus melakukan pemeriksaan atau evaluasi terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap program atau aktivitas sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia.

Audit SDM merupakan penilian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus, audit ini dilakukan pada departmen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit SDM termasuk studi terhadap fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan manajer dan para supervisor. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien,

dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/ aktivitas tersebut. (Bayangkara, 2014: 60).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Intan, Jullie, dan Anneke (2019) dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa aktivitas SDM yang belum berjalan efektif yaitu penilaian kepuasan kerja karyawan karena tidak dilaksanakan untuk setiap tahunnya, terdapat juga aktivitas yang telah berjalan sesuai pedoman yaitu rekrutmen, namun penulis ingin memberikan saran untuk lebih meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaannya, sedangkan untuk aktivitas lainnya telah berjalan dengan efektif. Sebaiknya perusahaan mempunyai waktu rekrutmen yang terstruktur dan mengandakan penilaian kepuasan kerja karyawan untuk setiap tahunnya. Sedangkan menurut Tita, Ali, dan Siti (2017) dengan hasil penelitian yang dapat diketahui bahwa dari 10 fungsi sumber daya yang telah diaudit telah dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan, namun masih ada beberapa fungsi yang masih perlu penyempurnaan.

Menurut Antonyella dan Mimin (2016) dengan hasil penelitian, diketahui bahwa aktivitas fungsi SDM yang belum berjalan efektif antara lain: perencanaan SDM, seleksi dan penempatan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan ketenagakerjaan, dan kepuasan 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.

Tahapan dalam audit manajemen fungsi sumber daya manusia ada 5 (lima) yaitu pertama, audit pendahuluan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi mengenai bisnis perusahaan yang dilakukan dengan tanya jawab dengan manajemen SDM. Kedua, review dan pengujian pengendalian manajemen terhadap aktivitas SDM. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menguji pengendalian manajemen di perusahaan. Ketiga, audit terperinci dalam hal ini melakukan pemeriksaan terhadap aktivitas SDM perusahaan untuk mengetahui apakah aktivitas tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dalam hal ini auditor harus melakukan observasi terhadap kegiatan yang ada di fungsi SDM perusahaan.

Tahapan selanjutnya yaitu pelaporan, dalam laporan ini berisi temuan audit mengenai penyimpangan yang terjadi terhadap standar yang ditetapkan sehingga dapat menimbulkan ketidakefektifan, ketidakefisien dan pemborosan serta kelemahan dalam sistem pengendalian manajemen yang terdapat di perusahaan. Selain itu auditor juga akan memberikan saran-saran perbaikan terhadap perusahaan. Audit manajemen ini dapat dilakukan oleh audit internal dan audit eksternal. Selanjutnya tindak lanjut atas perbaikan dari hasil temuan audit, dalam hal ini keputusan untuk melakukan tindak lanjut sepenuhnya ada pada manajemen, tetapi dalam pelaksanaannya, auditor mendampingi agar tindak lanjut tersebut berjalan sesuai dengan rekomendasi yang diajukan dan dapat mencapai tujuannya.

PT Esbecon Utama yang beralamat di Jln. Jend A. Yani No. 506 LT.II Kelurahan 7 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Palembang ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengadaan barang dan konstruksi. PT Esbecon Utama ini berdiri pada tahun 2001. Selain itu PT Esbecon Utama ini juga sebagai pemasok bahan baku semen dari PT Semen Baturaja, tentu saja dalam menjalankan kegiatan operasional PT Esbecon Utama ini membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta produktif demi mencapai tujuan perusahaan.

Jumlah karyawan yang terdapat pada PT Esbecon Utama adalah 35 orang.

Tabel I.1
Karyawan PT. Esbecon Utama

No.	Bagian	Jumlah
1	Komisaris	1
2	Direktur	1
3	Manajer/ HRD	1
4	Administrasi pengadaan	1
5	Administrasi keuangan	1
6	Engineer	1
7	Pelaksana Lapangan	1
8	Surveyor	2
9	Logistic	3
10	Humas/ K3	1
11	Operator exsavator	3
12	Operator dozer	1
13	Operator vibro	1
14	Operator sheefoot	1
15	Checker	2
16	Petugas keamanan	5
17	Sopir dumb truk	6
18	Security	1
19	Office boy	1

Sumber: PT. Esbecon Utama, 2019

Pengendalian manajemen pada pengawasan personalia yang terdapat pada PT Esbecon Utama masih lemah. Lemahnya pengawasan personalia tersebut disebabkan oleh kurang tegasnya perusahaan dalam mengatasi karyawan yang datang terlambat, ataupun keluar saat jam kerja.

Berikut data kedisiplinan karyawan dalam absensi.

Tabel I.2
Kedisiplinan Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat	Pulang Tepat Waktu	Pulang awal	Efektivitas kehadiran karyawan
Januari	35	4	33	6	28	5	96 %
Februari	35	5	28	4	32	4	96 %
Maret	35	2	30	3	29	3	98 %
April	35	4	32	6	33	6	96 %
Mei	35	2	31	2	31	5	99 %
Juni	35	3	29	3	29	2	99 %
Juli	35	6	28	7	27	5	94 %
Agustus	35	5	30	6	28	5	96 %
September	35	6	29	6	30	7	94 %
Oktober	35	3	28	3	27	5	99 %
November	35	6	26	4	28	7	95 %
Desember	35	3	30	4	31	3	99 %

Sumber: PT Esbecon Utama, 2019

Bedasarkan Tabel I.2 dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal. Berdasarkan peraturan yang telah dibuat, 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 Esbecon Utama adalah kartu absensi, dengan menentukan jam masuk karyawan mulai dari pukul 08.00 WIB maka karyawan yang melakukan absensi melewati jam tersebut dinyatakan

terlambat. Tetapi, pada kenyataannya beberapa karyawan melanggar peraturan tersebut.

Target permintaan bahan baku semen dari PT Semen Baturaja juga masih belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan kedisiplin kehadiran karyawan yang masih lemah tersebut.

Berikut data target permintaan bahan baku semen dan persediaan pada perusahaan PT Esbecon Utama pada tahun 2018.

Tabel I.3
Persediaan PT Esbecon

Bulan	Permintaan PT Semen Baturaja	Persediaan Bahan Baku Semen (Bozolan) PT Esbecon Utama
Januari	14.000 Ton	13.550 Ton
Februari	15.000 Ton	14.350 Ton
Maret	13.000 Ton	13.000 Ton
April	14.000 Ton	13.430 Ton
Mei	11.000 Ton	11.000 Ton
Juni	10.000 Ton	10.000 Ton
Juli	13.000 Ton	11.670 Ton
Agustus	14.000 Ton	13.250 Ton
September	15.000 Ton	13.760 Ton
Oktober	12.000 Ton	12.000 Ton
November	13.000 Ton	12.420 Ton
Desember	11.000 Ton	11.000 Ton
Jumlah	155.000 Ton	149.430 Ton

Sumber: PT Esbecon Utama, 2019

Berdasarkan Tabel I.3 di atas dapat disimpulkan bahwa PT Esbecon Utama belum maksimal dalam memenuhi permintaan bahan baku semen dari PT Semen Baturaja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi belum tercapainya target permintaan tersebut seperti kurang disiplinnya karyawan dalam absensi dan sering terjadi kerusakan pada peralatan kerja seperti *dump*

truk, excavator, dozer, dan *vibro.* Jika hal ini masih sering terjadi, maka PT Semen Baturaja dapat mencari pemasok bahan baku semen dari perusahaan lain.

Penulis bermaksud melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional perusahaan serta memberikan rekomendasi guna meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan PT Esbecon Utama. Penulis tertarik untuk menarik judul "**Peranan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada PT. Esbecon Utama**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumusan masalah bagaimanakah peranan audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan pada PT Esbecon Utama?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan pada PT Esbecon Utama.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan pada PT Esbecon Utama.

2. Bagi Instansi

   Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Bagi Almamater

   Menambah referensi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa program studi akuntansi dalam penelitian yang sejenisnya.

DAFTAR PUSTAKA

Antonyella Papina dan Mimin Nur Aisyah. 2016. Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta. http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/5624. Diakses pada 9 november 2019.

Betri Sirajuddin. 2019. *Pemeriksaan Manajemen, Edisi 3.* Palembang: Penerbit Noefikri.

Erviyulianti dan Siti Khairani. 2016. Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Keefektivitasan Kinerja Karyawan Pada Pt Indograha Palembang. http://eprints.mdp.ac.id/1968/1/JURNAL%202013210001.pdf. Diakses pada 6 desember 2019.

IBK Bayangkara. 2014. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Intan Fransiska Arunde, Jullie J. Sondakh, dan Anneke Wangkar. 2019. Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24857.Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019. Diakes pada 10 november 2019.

Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sukrisno Agoes. 2018. *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Siti Qomariah dan Rr. Indah Mustikawati. 2016. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/download/5900/5638. Diakses pada 6 desember 2019.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta

Tita Rosuliana, Ali Rasyidi, dan Siti Rosyafah.2017. Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur.

http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/equity/article/view/497. Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol. 3. Issue. 3 (2017). Diakses pada 5 november 2019.

Uma Sekaran dan Roger. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

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

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.