

**Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada
PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III
Palembang**



Skripsi Oleh:

**DARA ANISA
01121003051
Akuntansi**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA

PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH III

PALEMBANG

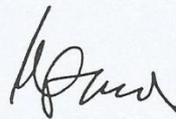
Disusun oleh:

Nama : Dara Anisa
NIM : 01121003051
Fakultas : Ekonomi
Mata Kuliah : Pengauditan Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal persetujuan:

Dosen Pembimbing,



Tanggal: 13 Januari 2016

Ketua : Drs. H. Ubaidillah, M.M., Ak
NIP. 195708281987031002



Tanggal: 8 Januari 2016

Anggota: Hj. Relasari, S.E., M.Si., Ak
NIP. 197206062000032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA

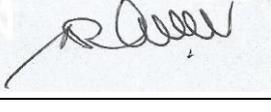
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH III

PALEMBANG

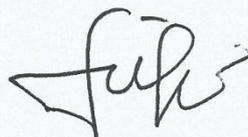
Nama : Dara Anisa
NIM : 01121003051
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah : Pengauditan Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Februari 2016 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, Februari 2016

No	Dosen Penguji	Tanda Tangan
1	Drs. H. Ubaidillah, MM, Ak, CPA, CA NIP 195708281987031002	
2	Hj. Relasari, S.E., M.Si., Ak NIP 197206062000032001	
3	Mukhtaruddin, SE, M.Si, Ak, CA NIP. 196712101994021001	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Luk Luk Fuadah, S.E.,MBA.,Ak.,CA
NIP 19740511 199903 2 001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dara Anisa
NIM : 01121003051
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah : Pengauditan Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor
Wilayah III Palembang

Pembimbing:

Ketua : Drs. H. Ubaidillah, M.M.,Ak
Anggota : Hj. Relasari,S.E., M.Si.,Ak
Tanggal Ujian : 22 Febuari 2016

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai efektivitas fungsi SDM yang dijalankan oleh Bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini menjadi sebuah karya yang bermanfaat bagi pembaca.

Inderalaya, 26 Febuari 2016

Dara Anisa

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Ibu Dr. Luk Luk Fuadah, S.E., MBA., Ak., CA** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Ibu Hj. Relasari, S.E., M.Si., Ak., CA** selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Ibu Dr. Inten Meutia S.E., M.ACC., Ak** selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan bimbingan dan konsultasi akademik selama masa perkuliahan.
6. **Bapak Drs. H. Ubaidillah M.M., Ak** dan **Ibu Hj. Relasari, S.E., M.Si., Ak., CA** selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II, serta **Bapak Drs. H. Tanzil Djunaidi, S.E., Ak** yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan arahan selama penyelesaian skripsi ini.
7. **Bapak Mukhtaruddin, SE, M.Si, Ak, CA** selaku Dosen Penguji pada Ujian Komprehensif.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. **Pihak PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang** yang telah memberikan waktu serta informasi terkait penelitian dan penulisan skripsi ini.

11. **(alm) Papa**, dan **Mamaku** tercinta, yang selalu menjadi semangat bagi penulis untuk selalu berusaha keras dan pantang menyerah. Terima kasih untuk selalu memberikan motivasi, pengorbanan baik moril maupun materil, serta tak henti-hentinya mendoakan penulis untuk semua yang terbaik.
12. Kakak dan Tete tercinta, **Seno Prasetyo, S.T** dan **Novi Ayu Lestarina S.E.**, **Ak** atas segala bentuk dukungan untuk adik bungsunya.
13. Untuk yang selalu ada: *Nabilla, Eka, Kiki, Yayan, Nina, Rizka, dan Marina*. Juga, *Nopriansyah*, terima kasih selalu memberi ruang dan waktu untuk berbagi, memotivasi, memberi semangat, mengoreksi dan memberi masukan kepada penulis.
14. *Ulfa, Pipit, Syaza, Tiwi, Frechil*, yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
15. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, angkatan 2012, Semoga kita selalu kompak dan sukses.
16. Rekan-rekan Pengurus Ikatan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 26 Febuari 2016

Penulis,

Dara Anisa

ABSTRAK
EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH III
PALEMBANG

Oleh:
Dara Anisa

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menilai keefektifan penyelenggaraan fungsi sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang melalui audit manajemen. Audit manajemen dapat membantu menilai efektifitas dari pelaksanaan fungsi SDM yang ada di perusahaan dengan membandingkan kriteria efektifitas (*effectivity criteria*) yang ditetapkan berdasarkan pedoman dan kebijakan perusahaan dan peraturan perundangan yang berlaku dengan kondisi aktualnya (*causes*), dan akibat (*effect*) yang merupakan hasil dari perbandingan antara keduanya. Ruang lingkup penelitian adalah fungsi sumber daya manusia yang difokuskan pada: fungsi rekrutmen SDM, fungsi seleksi dan penempatan kerja SDM, dan fungsi pelatihan dan pengembangan SDM.

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data-data yang digunakan diperoleh melalui wawancara langsung kepada staff Divisi Sumber Daya Manusia, dan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, serta wawancara berdasarkan *Management Control Quistioner* (MCQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan fungsi SDM pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang telah berjalan cukup efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku baik peraturan dalam perusahaan maupun peraturan perundangan seperti UU no.13/2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Audit Manajemen, Efektivitas, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF FUNCTIONS OF HUMAN RESOURCES IN PT. PEGADAIAN (PERSERO) REGIONAL OFFICE III PALEMBANG

By:

Dara Anisa; Drs. H. Ubaidillah, M.M., Ak ; Hj. Relasari, S.E, M.Si., Ak

This research was conducted with the aim of assessing the effectiveness of the implementation of the human resources function in the PT. Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang through management auditing. Management auditing can help assess the effectiveness of the implementation of the human resources function in the company by comparing the criteria of effectiveness (effectivity criteria) are determined based on the guidelines and company policies and regulations that apply to the actual condition (causes), and the result (effect) which is the result of a comparison between both of it. The scope of the research is the human resources function that is focused on: the function of human resources recruitment, selection and placement functions of human resources and training functions and human resources development.

The study used a qualitative descriptive approach. The data used were obtained through direct interviews to the staff of the Division of Human Resources, and employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang, as well as interviews based on Management Control Quistioner (MCQ). The results showed that the implementation of the human resources function in the PT. Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang has run quite effectively and in accordance with applicable regulatory rules within the company as well as legislation such as the Law no.13 / 2003 that talking about the employment.

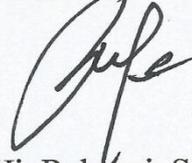
Keywords: *Audit Management, Effectiveness, Human Resource*

Fisrt Advisor,



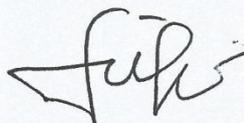
Drs. H. Ubaidillah, M.M., Ak
NIP.195708281987031002

Member,



Hj. Relasari, S.E, M.Si., Ak
NIP.197206062000032001

Head of Accounting Department



Dr. Luk Luk Fuadah, S.E.,MBA.,Ak.,CA
NIP 19740511 199903 2 001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Wattaqullaah wa yu’allimukumullaah, wallaahu bikulli
syai-in aliim”***

..... Bertakwalah pada Allah maka Allah akan mengajarimu.

Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

[QS Al Baqarah (01): 282]

“Man Jadda Wajada”

..... *Barangsiapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan berhasil,*

Insya Allah!

“Hidup bahagia itu gampang, berjuang sungguh-sungguh, percaya

Kuasa-Nya, dan syukuri hasilnya”

–Papa (bapak alm. Bambang Ramli)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua Orang tuaku
- ❖ Kakak dan Tete
- ❖ Sahabat-sahabatku
- ❖ Almamaterku
- ❖ Kamu

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dara Anisa

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Enim/ 4 Agustus 1994

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orangtua) : Jl. Raya Edelweiss, Blok C-20, Kencana Damai-Kenten City, Kenten. Palembang.

Alamat Email : daraanisa.ramli@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Negeri 08 Lawang Kidul

SMP : SMP Negeri 01 Lawang Kidul

SMA : SMA N 1 Unggulan Muara Enim

Pendidikan Non Formal : a. Kursus Akuntansi Prospek Palembang
b. Kursus Bahasa Inggris Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional (LBPP) LIA Palembang

Pengalaman Organisasi : a. Anggota Kepengurusan Ikatan Mahasiswa Akuntansi periode 2013/2014
b. Wakil Ketua Divisi Informasi dan Komunikasi Ikatan Mahasiswa Akuntansi periode 2014/2015

c. Ketua Divisi Sosial Masyarakat Ikatan

Mahasiswa Akuntansi periode 2015/2016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	viii
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	ix
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Pembahasan	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Teori <i>Stewardship</i>	12
2.1.2. Audit Manajemen	14
2.1.3. Tujuan Audit Manajemen	15
2.1.4. Tahapan Audit Manajemen	16
2.1.5. Audit Manajemen Fungsi SDM	17
2.1.6. Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi SDM	18
2.1.7. Langkah Audit Manajemen SDM	19
2.1.8. Konsep Efektivitas	20
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Kerangka Pemikiran	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Rancangan Penelitian	27
3.2. Ruang Lingkup Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1. Data Primer	27

3.3.2.	Data Sekunder	28
3.4.	Metode Pengumpulan Data	29
3.5.	Metode Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		32
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1.	Sejarah Singkat PT. Pegadaian (Persero)	32
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)	35
4.1.2.1.	Visi PT. Pegadaian (Persero)	35
4.1.2.2.	Misi PT. Pegadaian (Persero)	35
4.1.3.	Budaya Perusahaan	36
4.1.4.	Struktur Organisasi	38
4.1.5.	Produk atau Jasa PT. Pegadaian (Persero)	40
4.2.	Gambaran Umum Fungsi SDM PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang	46
4.3.	Pelaksanaan Pemeriksaan Pendahuluan	51
4.4.	Review dan Pengujian Pengendalian	54
4.5.	Pemeriksaan Lanjutan	57
4.6.	Pelaporan Hasil Pemeriksaan Fungsi Sumber Daya Manusia di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		71
5.1.	Kesimpulan	71
5.2.	Saran	72
Daftar Pustaka.....		75
Lampiran-lampiran.....		78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	13
Tabel 4.2.....	47
Tabel 4. 3.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	25
Gambar 4.2	32
Gambar 4.3	38
Gambar 4.4	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian pada PT. Pegadaian (Persero)	
Kantor Wilayah III Palembang	78
Tanda Selesai Penelitian pada PT. Pegadaian (Persero)	
Kantor Wilayah III Palembang	78
Lampiran 2 Absensi Penelitian	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hariandja (2002) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Semua kegiatan perusahaan bermuara pada bagaimana sumber daya manusia menggerakannya. Manusia merupakan penentu akhir (*final determinants*), dimana segala keputusan mengenai apa saja yang akan dilakukan tergantung pada pemikiran sumber daya manusia. Efektifnya sistem manajemen yang dibuat, tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain, segala sesuatu yang terjadi di perusahaan sangat erat kaitannya dengan peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian keberhasilan, perusahaan harus memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar sumber daya manusia yang ada, terbentuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang memadai. Fungsi sumber daya manusia merupakan fungsi yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, termasuk dalam pemenuhan hak dan pengawasan kewajiban sumber daya manusia menjadi tugas pokok fungsi sumber daya manusia.

Hak dan kewajiban merupakan dua hal yang harus diperhatikan oleh fungsi sumber daya manusia, atas dasar pemenuhan kebutuhan dan kepuasan yang menunjang peningkatan mutu dari dua sisi, baik pegawai sebagai sumber daya manusia, maupun perusahaan. UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai hak seorang pegawai, yakni seorang pegawai berhak memperoleh pengasilan guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak, berhak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja, berhak memperoleh penempatan kerja, berhak atas upah kerja lembur, berhak atas waktu istirahat dan cuti, berhak untuk mendapatkan kesempatan beribadah selama bekerja, berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan keasusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, berhak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, serta berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh dan sebagainya.

Selain dalam pemenuhan hak pegawai, fungsi sumber daya manusia juga harus memperhatikan dan mengawasi apakah sumber daya manusia telah menjalankan kewajibannya sebagai seorang pegawai, sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan. Terdapat tiga kewajiban pokok yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai, yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfendensialitas, serta kewajiban loyalitas. Kewajiban ketaatan adalah konsekuensi yang harus diterima seorang pegawai saat memasuki perusahaan untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan, sedangkan

kewajiban konfidensialitas merupakan kewajiban seorang pegawai untuk dapat menyimpan informasi yang sangat rahasia berkaitan dengan hal-hal internal perusahaan, dan kewajiban loyalitas ialah keharusan seorang pegawai dalam membangun sikap loyal untuk mendukung tujuan-tujuan perusahaan, termasuk visi dan misi, serta keharusan seorang pegawai dalam memberikan dedikasi kepada perusahaan.

Fungsi sumber daya manusia harus terus memastikan bahwa hak dan kewajiban pegawai telah diberikan dan dijalankan sesuai dengan ketentuan, prosedur dan peraturan yang berlaku. Untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia telah mampu menjalankan tugasnya dalam menjaga kualitas dari sumber daya manusia, diperlukan evaluasi dalam rangka penilaian kegiatan yang dilakukan. Evaluasi ini dilakukan untuk melihat kinerja fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dikelolanya, juga untuk melihat efektivitas program yang dijalankan oleh fungsi sumber daya manusia dalam rangka peningkatan mutu pegawai sebagai sumber daya manusia yang dikelola. Bayangkara menjelaskan bahwa efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan penilaian efektivitas dari fungsi manajemen ini dapat dilakukan melalui audit manajemen.

Audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis komprehensif terhadap program-program SDM (Bayangkara : 2011). Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktifitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis,

efesien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dengan memberikan beberapa rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang di audit dalam rangka meningkatkan kinerja dari aktivitas tersebut. Adapun penilaian yang dilakukan mencakup penilaian terhadap perencanaan tenaga kerja, penerimaan karyawan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karier, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan karyawan, serta pemutusan hubungan kerja karyawan.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang turut berperan penting dalam membantu pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah. PT. Pegadaian (Persero) memiliki daerah pasaran yang sangat luas, dengan 1 Kantor Pusat, 12 Kantor Wilayah, dan 4.661 Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (www.pegadaian.co.id). Dalam pasal 2 ayat (2) yang membahas mengenai perubahan bentuk badan hukum perum pegadaian menjadi perusahaan persero, menjelaskan bahwa yang menjadi kegiatan utama PT. Pegadaian (Persero) adalah menyalurkan pinjaman berdasarkan hukum gadai termasuk gadai efek, menyalurkan pinjaman berdasarkan jaminan fidusia, melayani jasa titipan, melayani jasa taksiran, melayani jasa sertifikasi dan perdagangan logam mulia serta batu adi. Selain kegiatan utama itu, Pasal 2 ayat (3) menyatakan pula bahwa PT. Pegadaian (Persero) dapat melakukan usaha jasa uang, jasa transaksi pembayaran, dan jasa administrasi pinjaman.

PT. Pegadaian (Persero) dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik, terlebih karena PT. Pegadaian (Persero) adalah perusahaan jasa dimana karyawan sebagai sumber daya manusia, merupakan penghubung langsung antara kualitas jasa yang diberikan dengan pengguna jasanya (nasabah). Untuk itulah, guna menjaga kualitas pelayanannya, PT. Pegadaian (Persero) harus melakukan penilaian (evaluasi) dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar kualitas karyawan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

PT. Pegadaian (Persero) sempat mengalami penurunan kinerja, yaitu menurunnya laba perusahaan pada tahun 2014. Menurut surat kabar online, penurunan kinerja dipengaruhi oleh fluktuasi harga emas yang tidak stabil pada semester awal periode 2014 (www.tribunnews.com). Padahal, jika dikutip dari pernyataan yang dinyatakan oleh Agnes Arnelawati, Pimpinan Cabang PT. Pegadaian (Persero) Tanah Abang, gejolak harga emas memang akan mempengaruhi omzet di PT. Pegadaian (Persero), namun tidak akan membuat PT. Pegadaian (Persero) merugi (www.tempo.com). Menurut IBK. Bayangkara, penurunan laba perusahaan merupakan salah satu indikasi bahwa pengelolaan perusahaan masih perlu diperbaiki. Operasi yang kurang efisien dan penjalanan tugas yang kurang efektif merupakan salah satu penyebabnya, yang ditunjukkan dengan semakin kecilnya rasio antara output dan input.

Fungsi sumber daya manusia di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang dijalankan oleh Divisi Sumber Daya Manusia (SDM). PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang beralamatkan di Jalan Merdeka No.

11 Kota Palembang, telah menerapkan audit manajemen fungsi sumber daya manusia yang dilakukan secara menyeluruh terhadap berbagai fungsi yang terdapat di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, dan dilakukan berkala setiap satu tahun sekali.

Penelitian yang membahas mengenai Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ramli Mile, Peggy A Mekel, dan Merlyn Karuntu (2014) pada Jurnal EMBA Vol 2 No 4 dengan judul Analisis terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Dari penelitian ini, ditarik kesimpulan bahwa manajemen PT. Pegadaian Gorontalo Utara telah melakukan audit SDM fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan baik, dan pelatihan serta pengembangan karyawan ini memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan karena mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada variable yang di teliti, dimana peneliti terdahulu memfokuskan penelitian pada fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan saja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurul Aini (2012) dalam Jurnal Jurnal Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia Edisi II Volume I / Tahun 2012 dengan judul Analisis Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Pemberian Pembiayaan Pada BMT Mitra Usaha Mulia. Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah Efektivitas Pemberian Pembiayaan

Pada BMT Mitra Usaha Mulia sudah berjalan dengan baik. Adapun kesimpulan yang ditarik dari penelitian ini bahwa berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, Perencanaan SDM pada BMT Mitra Usaha Mulia belum berjalan dengan baik karena belum terdapat dokumentasi perencanaan SDM yang jelas serta sesuai dengan teori efektivitas perencanaan SDM. Sehingga tidak terpenuhinya tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan, kemudian Proses seleksi SDM sudah berjalan efektif, hal ini diketahui dari prosedur yang dijalankan telah sesuai dengan peraturan yang telah terdokumentasikan dengan jelas pada BMT Mitra Usaha Mulia. Namun masih terdapatnya penilaian yang bersifat subjektif menimbulkan ketidakadilan serta citra negatif yang diperoleh BMT dari kalangan masyarakat, adapun program pelatihan berjalan efektif walaupun belum ada dokumentasi yang jelas yang mengakibatkan pelaksanaan pelatihan tidak tetap.

Namun, dengan tidak adanya dokumentasi peraturan mengakibatkan pelaksanaan pelatihan yang belum dilakukan secara periodik serta tidak adanya penyegaran atau evaluasi kembali hasil pelatihan mengakibatkan karyawan yang kadang lalai dengan hasil pelatihan yang pernah didapat, Penilaian kinerja SDM belum memiliki standar penilaian kinerja yang dapat dijadikan pedoman, Kebijakan kompensasi berupa gaji yang diberikan BMT Mitra Usaha Mulia sudah berjalan secara efektif karena sudah memiliki peraturan yang dapat dijadikan pedoman sehingga tidak terdapat ketidakadilan dan kesalahpahaman, Perlindungan keselamatan dan kesehatan karyawan sudah berjalan secara efektif dengan mengikutsertakan setiap karyawan dalam program Jamsostek serta pemberian

bantuan kepada karyawan yang sakit maupun sedang mengalami keduakaan, Kebijakan PHK sudah berjalan efektif.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang **“Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah fungsi sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang telah berjalan secara efektif ?
2. Apa sajakah hambatan-hambatan dan kendala-kendala yang ada dalam fungsi sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi apakah fungsi sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang telah menjalankan tugasnya secara efektif atau belum efektif.
2. Menganalisis hambatan-hambatan yang terjadi pada fungsi Sumber Daya Manusia PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Teoritis

1. Membuktikan efektivitas fungsi sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.
2. Membuktikan kesesuaian antara teori-teori mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia yang ada dengan praktik yang sesungguhnya terjadi.

b. Praktis

1. Memberikan pengetahuan mengenai efektivitas fungsi sumber daya manusia di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.
2. Berguna sebagai informasi tambahan bagi pimpinan perusahaan mengenai efektivitas fungsi sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaannya.
3. Bermanfaat sebagai ilmu pengetahuan dan wawasan yang kelak akan dijadikan acuan untuk melakukan penelitian-penelitian yang berhubungan dengan efektivitas fungsi sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dilakukan dengan menuliskan bab-bab yang terdiri dari lima bab, dimana tiap-tiap bab akan disusun secara sistematis sehingga menggambarkan hubungan antara satu bab dengan bab lainnya, yang antara lain bab-bab tersebut, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang yang menggambarkan alasan dan dasar pembuatan skripsi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembuatan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan landasan teori sebagai acuan dalam pembahasan permasalahan yang ada di dalam penelitian ini dan menguraikan tentang Teori *Stewardship*, Audit Manajemen, Tujuan Audit Manajemen, Tahapan Audit Manajemen, Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia, Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia, Langkah Audit Manajemen Fungsi SDM, dan Konsep Efektivitas. Selain itu, juga terdapat penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai rancangan penelitian, jenis data dan sumber data, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai, gambaran umum perusahaan, hasil penelitian berupa penilaian terhadap efektivitas fungsi sumber daya manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang dilakukan dengan menggunakan tahapan – tahapan audit manajemen, yaitu : audit pendahuluan, review dan pengujian pengendalian manajemen, audit lanjutan, serta pelaporan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan skripsi ini yang menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, dan rekomendasi sebagai saran bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukirno. 2004. *Auditing*, Edisi kedua, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jilid I, Jakarta.
- Aini, Nurul. 2012. Analisis Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Pemberian Pembiayaan Pada BMT Mitra Usaha Mulia. *Jurnal Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia Edisi II Volume I / Tahun 2012*.
- Bayangkara, IBK. 2011. *Management Audit: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Biandiputri, Bionota dan Indarto Waluyo. 2013. Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Pustaka Baru. *Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia*, Vol., No. 3
- Deny, Septian. Kinerja Pegadaian di Kuartal Pertama 2014 Menurun. Diambil pada tanggal 16 September 2015 dari. <http://bisnis.liputan6.com/read/2042508/kinerja-pegadaian-di-kuartal-pertama-2014-menurun>
- Dipang. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3*
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hertanto, Bangun Tri dan Dhyah Setyorini. 2013. Audit Operasional pada Fungsi Personalia di PT. Sentra Agri Mulia Lestari. *Jurnal Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia*, Vol. 1 No. 2
- Mile, Ramli, dkk. 2014. Analisis terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA Vol 2 No 4* .
- Puspita, Irene Suryani, dkk. 2015. Analisis Audit Operasional Untuk Menilai Efisiensi, Efektivitas, dan Ekonomisasi Bagian Produksi (Studi Pada PT.

Sindu Amritha Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 20 No. 1*
Maret 2015

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 39. Sekretariat
Negara. Jakarta

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.

Rosita Febri Trisetyowati. (2011). *Evaluasi Sistem Pengelolaan SDM dan
Kepuasan Karyawan pada PT PLN (Persero) Penelitian dan
Pengembangan Ketenagalistrikan Jakarta. Tesis*. Yogyakarta: UGM.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :
Alfabeta

Thertina, Martha Harga Bergejolak.Bisnis Emas Pegadaian Stabil. Diambil pada
tanggal 18 September 2015 dari. [http://bisnis.tempo.co/read/new
s/2012/01/03/090375155/harga-bergejolak-bisnis-emas-pegadaian-
stabil](http://bisnis.tempo.co/read/news/2012/01/03/090375155/harga-bergejolak-bisnis-emas-pegadaian-stabil).

Tunggal, Amin Widjaja. 2008. *Audit Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

Turere. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada
Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3
www.pegadaian.co.id. Diakses tanggal 24 Desember 2015

Yudanto, Sigit Haryo. 2013. *Audit Operasional atas Fungsi Sumber Daya
Manusia (Studi Kasus pada CV Tri Daya Utama Banjarnegara)*. *Jurnal
Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia* . Vol 1, No. 7