

**“Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia
dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada
PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan “**



Skripsi Oleh:

AYU ARLIANTI PUTRI

NIM. 01081003028

AKUNTANSI

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

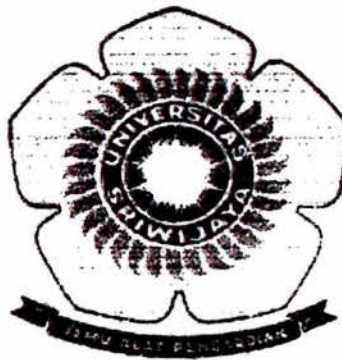
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2012

S
658.30607
Ayu
P
2012
ci. 121298.



**“Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia
dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada
PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan “**



Skripsi Oleh:

AYU ARLIANTI PUTRI

NIM. 01081003028

AKUNTANSI

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2012

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PERANAN AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Ayu Arlianti Putri
NIM : 01081003028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 Juli 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 26 Juli 2012

Ketua



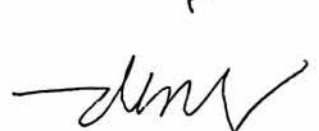
Mukhtaruddin, S.E, M.Si, Ak.
NIP. 196712101994021001

Anggota



H. Dewa Saputra, S.E, MM, Ak
NIP. 196312271992031004

Anggota



Dewi Rina Komarawati, S.E, M.M, Ak.
NIP. 196209131994032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Ahmad Subekti, S.E, M.M., Ak.
NIP. 196508161995121001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PERANAN AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Ayu Arlianti Putri
NIM : 01081003028
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 26 Juli 2012

Ketua: _____

Mukhtaruddin S.E, M.Si, Ak

NIP : 196712101994021001

Tanggal 25 Juli 2012

Anggota: _____

H. Dewa Saputra S.E, M.M, Ak.

NIP : 196312271992031004

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ayu Arlianti Putri
NIM : 01081003028
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan”

Pembimbing

Ketua : Mukhtaruddin, S.E M.Si, Ak
Anggota : H. Dewa Saputra, SE, MM, Ak

Tanggal Ujian : 25 Juli 2012

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.

Inderalaya, Juli 2012

METERAI
TEMPEL
PILIH MENYAMPAIKAN BENEFIT
KASUBKAPPP 031E287
ENAM RIBU RUPIAH
6000
Pernyataan

Ayu Arlianti Putri

NIM 01081003028

MOTTO :

- **“Ketika kamu berhasil teman-temanmu akhirnya tahu siapa kamu dan ketika kamu gagal kamu akhirnya tahu siapa sesungguhnya teman-temanmu”
(Aristoteles)**

- **“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakannlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhan-Mulah berharap.”
(QS. Al Insyirah : 6-8)**

Perjuangan ini kupersembahkan untuk :

- **Allah SWT**
- **Orang Tua Tercinta**
- **Orang Terkasih dan Tersayang**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbilalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan**, ini dapat diselesaikan sebagaimana semestinya.

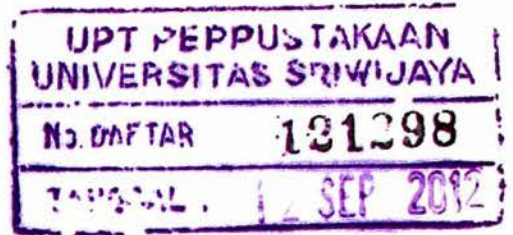
Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program Sarjana Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh peranan audit dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero). 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 ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan
3. Sekretaris Jurusan
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
5. Orang tua

Inderalaya, 01 Juli 2012

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DRAFT SKRIPSI.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAKSI	xi
ABSTRACT.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Toritis.....	7
1.6. Sistematika Pembahasan.....	9

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian pengaruh dan peranan	11
2.2. Manajemen sumber daya manusia	12
2.2.1. Definisi manajemen sumber daya manusia.....	12
2.2.2. Dampak manajemen sumber daya manusia	13
2.3. Konsep audit manajemen sumber daya manusia	14
2.3.1. Audit manajemen sumber daya manusia.....	14
2.3.2. Tujuan dan manfaat audit sumber daya manusia	16
2.3.3. Objek sumber daya manusia yang diaudit	18
2.3.4. Peranan audit manajemen sumber daya manusia.....	22
2.3.5. Pendekatan audit sumber daya manusia	24
2.3.6. Tahapan pelaksanaan audit manajemen	25
2.4. Efektivitas kerja karyawan.....	27
2.4.1. Definisi efektivitas	27
2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.....	28
2.4.3. Alat ukur efektivitas kerja	30
2.5. Aplikasi audit sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja ...	31
2.5.1. Siklus audit dalam penilaian efektivitas kerja karyawan.....	32
2.6. Skema tinjauan pustaka	36
2.7. Penelitian terdahulu	37

BAB III :METODELOGI PENELITIAN

3.1. Desain penelitian.....	38
3.2. Populasi dan teknik pengambilan sample	38

3.3. Operasional variable	39
3.4. Teknik pengumpulan data	40
3.5. Instrument penelitian	41
3.5.1. Alat analisis	41
3.5.2. Koefisien determinasi	42
3.5.3. Koefisien korelasi pearson	42
3.5.4. Analisis regresi linier sederhana	43
3.6. Hipotesis	44

BAB VI : GAMBARAN UMUM PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan

4.1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (PERSERO)	46
4.2. Visi dan Misi PT. PLN (PERSERO)	49
4.3. Tujuan Perusahaan	50
4.4. Keselamatan dan kesehatan kerja	50
4.5. Struktur organisasi	51
4.6 Audit manajemen sumber daya manusia PT PLN (Persero)	56
4.7. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia	57
4.7.1. Fungsi perencanaan dan pengembangan karir	58
4.7.2. Fungsi system imbalan dan kompensasi	59
4.7.3. Fungsi keselamatan dan kesehatan kerja	60
4.7.4. Fungsi ketaatan manajerial serta kepuasan kerja	60

BAB V :ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1.	Daftar temuan (pemeriksaan)	62
5.2.	Data demografi	65
5.3.	Pengumpulan data dan pengujian instrument	68
5.4	Uji instrument penelitian.....	69
5.4.1	Uji distribusi normal	69
5.4.2	Hasil pengujian validitas	70
5.4.3	Hasil pengujian reliabilitas	70
5.4.4	Analisis deskriptif	71
5.4.5	Analisis regresi linear sederhana	72
5.4.6	Analisis koefisien determinasi	73
5.5	Tingkat efektivitas kerja karyawan	73
5.6	Pengujian hipotesis	74
5.7	Pembahasan hipotesis	75

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.	Kesimpulan	77
6.2.	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Siklus audit	34
Gambar 2.6 Skema tinjauan pustaka	36
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero)	52
Gambar 5.2.1 Klasifikasi jenis kelamin responden	65
Gambar 5.2.2 Klasifikasi pendidikan.....	66
Gambar 5.2.3 Klasifikasi masa kerja	66
Gambar 5.2.4 Klasifikasi jenjang jabatan	67
Gambar 5.2.5 Kalsifikasi bidang	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data kuesioner.....	79
Tabel 5.3.1 Jumlah frekuensi jawaban responden	83
Tabel 5.4.1 Pengujian normalitas	85
Tabel 5.4.2 Hasil uji validitas	86
Tabel 5.4.3 Hasil uji reliabilitas	87
Tabel 5.4.4 Analisis deskriptif	89
Tabel 5.4.5 Hasil uji regresi linear sederhana	91

**Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia dalam
Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero)
Wilayah Sumatera Selatan**

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan” yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peranan audit manajemen dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian yang sistematis, obyektif dan didokumentasikan pada fungsi organisasi yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya dengan tujuan untuk memastikan pemenuhan prinsip kesesuaian, efektivitas dan untuk mendukung pencapaian tujuan fungsional dan tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka menengah, dan jangka panjang serta memberikan rekomendasi perbaikan atas kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari aktivitas tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sampel jenuh dari 79 responden.

Untuk menentukan peran audit dalam meningkatkan efektivitas karyawan SDM melakukan analisis statistik. Hal ini dapat dilihat bahwa dengan adanya audit sumber daya manusia maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,604x. Adapun besarnya pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 6,692 + 0,604x$.

Kata kunci : Audit, Sumber Daya Manusia, Efektivitas

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Ayu Arlianti Putri
NIM : 01081003028
Jurusan : Akuntansi
Judul : PENGARUH PERANAN AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA SELATAN

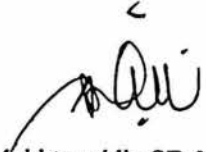
Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

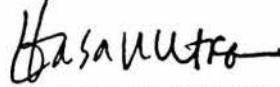
Inderalaya, 26 Juli 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua

Anggota


Mukhtaruddin, SE. M.Si, Ak.
NIP 196712101994021001


H. Dewa Saputra SE, MM.Ak.
NIP. 196312271992031004

**The Influence of Management Audit Role of Human Resource Fungtion
to Improve Employee's Effectivenss in PT PLN (Persero)
South Sumatera Region**

ABSTRACT

This research titled "The Influence of Management Audit Role of Human Resource Fungtion to Improve Employee's Effectivenss in PT PLN (Persero) South Sumatera Region" which purpose to determine influences of the management audit to increase the effectiveness of employee.

Human resources audit is a systematic investigation and assessment, objective, and documentation on organization functions that purpose of human resource (HR) management to determine the fulfillment of principle appropriateness, effectiveness and to support the achievement of functional goals and the organization purpose for medium term and long term also provide the recommendation to improve the weaknesses that human resources activities can increase performance of the activity.

Method for the research is descriptive and verificative with quantitative approach. Data used the all sample from 79 respondents. To determine the role of audit in improve the effectiveness of HR employees using statistic analysis. It would be showed that human resources audit make it employee performance increases 0.604 x. Effect from human resource audit to the effectiveness of employe can be conclude : $Y = 6.692 + 0.604 x$.

Keywords: Audit, Human Resouce, Effectiveness

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Perekonomian global dan perdagangan bebas yang terjadi akan memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan berimprovisasi dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen guna menghadapi persaingan berskala internasional. Hal ini seiring dengan kemajuan pesat teknologi dan informasi, yang menjadi salah satu penggerak perubahan tata perekonomian global. Persaingan yang semakin besar akan membuat perusahaan di Indonesia baik dari sektor pemerintah maupun swasta dituntut beroperasi secara kompetitif untuk kelangsungan hidup perusahaan dimasa akan datang.

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mengelola sumber daya lainnya dalam perusahaan, menganalisis tujuan serta menjalankan strategi bisnis secara optimal (Tunggal, 2001).

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat berharga bagi kemajuan usaha perusahaan. Kehilangan atau kepindahan sumber daya manusia yang profesional sehingga merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia.

Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Untuk manajemen sumber daya manusia secara baik maka diperlukan suatu sistem pemeriksaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi mengenai informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan.

Audit manajemen menurut Arens (2008:7) merupakan alat untuk memberi keyakinan bahwa performa manajemen telah sesuai (*compliance*) dengan peraturan dan ketentuan (*law, policies and regulation*) yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas serta program yang ada telah diatur secara ekonomis, efisien dan efektif.

Istilah *Human resource audit* atau Audit manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan bagian dari audit manajemen. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi keseluruhan fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumberdaya manusia dalam perusahaan dan juga karna luasnya tanggung jawab fungsi ini yang meliputi keseluruhan perusahaan. Fungsi sumber daya manusia ini dapat ditingkatkan jika ditunjang oleh suatu pengendalian intern yang baik untuk menekan kemungkinan terjadinya kesalahan.

Audit ini memberikan umpan balik (*feedback*) mengenai fungsi sumber daya manusia kepada manager-manager operasi dan spesialis-spesialis manajemen sumber

daya manusia. Audit ini juga memberikan umpan balik perihal seberapa baik manajer memenuhi tanggung jawab sumber daya manusia mereka (Diajeng, 2011).

Bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat kritical dan strategik sifatnya. Dikatakan demikian, karena manajemen sumber daya manusia mampu menyelenggarakan semua fungsinya diberbagai bidang fungsional dan satuan kerja lainnya sehingga dapat terwujud peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja suatu organisasi bisnis. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Siagian, 2001 :62).

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Mengingat betapa pentingnya peran sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan maka perusahaan dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi sumber daya manusia dengan orientasi jangka panjang. Mengelola sumber daya manusia bukanlah perkara hal yang mudah.

Oleh karena itu, diperlukan infrastruktur untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas guna memberikan pelayanan yang prima dan memiliki citra yang positif di mata masyarakat maka pengembangan sumber daya manusia tentulah tidak bisa diabaikan.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengadaan tenaga kerja, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perusahaan (Flippo (2000:34) dalam Belawi 2011) .

Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia secara efektif akan meningkatkan untuk semua jenis organisasi (departemen), oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi atau pengukuran kinerja efektivitas karyawan. Pengukuran kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk perusahaan guna menilai keberhasilan organisasi dan tenaga kerja dalam setiap aktivitasnya dan dapat digunakan untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan. Jadi dalam audit manajemen juga dilakukan evaluasi kerja.

Audit manajemen dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah-masalah yang menyebabkan tidak memadainya kinerja efektivitas perusahaan. Setelah itu berdasarkan pertimbangan profesionalnya, auditor dapat memberikan rekomendasi untuk mengatasi penyebab permasalahan tersebut sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tersebut. Dari uraian tersebut dapat kita ketahui pentingnya peranan sumber daya manusia bagi perusahaan, karena itu hasil dari audit manajemen sumber daya manusia ini harus mendapat perhatian serius untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan manajemen.

Beberapa permasalahan yang terjadi saat ini yaitu penempatan tenaga kerja yang bukan pada bidangnya, yang terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini tentu akan menghambat usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan, karena kurangnya penguasaan karyawan terhadap bidang kerjanya. Permasalahan lainnya yang terjadi di perusahaan yaitu berdasarkan laporan survey kepuasan pegawai yang dilakukan oleh *employee engagement survey* (ESS) pada tahun 2008 mengatakan bahwa sekitar 62% tingkat kepuasan pegawai, dan tingkat

persentase kerja karyawan berkisar 67%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai belum optimal. Untuk itu dibutuhkan audit manajemen sumber daya manusia guna menindaklanjuti kelemahan-kelemahan, meminilisir penyimpangan yang terjadi dan memberikan rekomendasi langkah-langkah tindakan perbaikan atas permasalahan tersebut.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan jasa satu-satunya milik pemerintah yang bergerak dibidang kelistrikan, memiliki visi yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Dimana salah satu misinya ialah berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, tentunya perusahaan ini dituntut untuk memberikan pelayanan prima dan berkualitas sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, pengembangan mutu sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama perusahaan.

Oleh karena itu penulis mencoba untuk mengangkat permasalahan audit manajemen sumber daya manusia tersebut dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Peranan Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan“**

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan audit manajemen atas fungsi sumber daya

manusia yang telah dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?

2. Apakah pengaruh pelaksanaan audit manajemen dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?

1.2.2 Batasan Masalah

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis nantinya bertempat pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan Jalan Kapten Arivai No. 37 Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia yang telah dilaksanakan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peranan pelaksanaan audit manajemen dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada :

1. Penulis/author

Menambah pengetahuan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia serta pengalaman dalam hal meneliti.

2. Perusahaan

Diharapkan akan menambah masukan bagi perusahaan dalam

menganalisis dan menilai efektivitas dan efisiensi fungsi sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

3. Umum/ Pembaca

Memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan di bidang Audit Manajemen dan untuk menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Teoritis

Audit Manajemen (*Management Audit*) merupakan suatu penilaian dari organisasi manajerial dan efisiensi dari suatu perusahaan, departemen, atau setiap entitas dan subentitas yang dapat diaudit. Penekanannya adalah untuk mencapai efisiensi yang lebih besar, efektifitas, dan ekonomisasi dalam usaha dan organisasi yang lain. Dalam aplikasi praktis yang berbeda, *management audit* (pemeriksaan manajemen) dikenal sebagai "*Operational Auditing*", "*Value-for-Money Auditing*", "*Comprehensive Auditing*", "*Performance Auditing*", dan "*Systems Auditing*". Perbedaan antara istilah tersebut tidak jelas dan sering digunakan secara bergantian (Tunggal, 2001).

Salah satu bagian dari audit manajemen adalah audit sumber daya manusia, Audit sumber daya manusia juga merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen sumber daya manusia, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini.

Menurut Gomez (2001 :28) Audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Konsep efektivitas sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Konsep efektivitas ini oleh para ahli belum ada keseragaman pandangan, dan hal tersebut dikarenakan sudut pandang yang dilakukan dengan pendekatan disiplin ilmu yang berbeda, sehingga melahirkan konsep yang berbeda pula di dalam pengukurannya.

Efektivitas kerja karyawan yaitu suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut, Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Steers (2005:1) efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) yang tepat waktu dan sasaran.

Supriyono (2000:33) dalam bukunya yang berjudul “Sistem pengendalian Manajemen” menyebutkan bahwa:

“Efektivitas adalah hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang dicapai. Semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian tertentu maka dapat dikatakan semakin efektif unit tersebut.”

Sedangkan menurut pendapat Gibson (2004:28) mengemukakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan, pengembangan serta sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen.

1.6 Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan laporan akhir ini penulis menggunakan sistematika yang terdiri dari enam bab dan disini dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini penulis mengemukakan mengenai :

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Perumusan masalah dan Batasan Masalah
- 1.3 Tujuan penelitian
- 1.4 Manfaat penelitian
- 1.5 Kerangka teoritis dan
- 1.6 Sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang meliputi :

- 2.1 Pengertian pengaruh dan peranan
- 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2.3 Konsep audit manajemen sumber daya manusia
- 2.4 Pengertian efektivitas kerja
- 2.5 Aplikasi audit sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab tiga ini menguraikan metodologi penelitian yaitu :

- 3.1 Desain penelitian
- 3.2 Populasi dan sampel

- 3.3 Variable penelitian
- 3.4 Teknik pengumpulan data,
- 3.5 Instrumen Penelitian
- 3.6 Hipotesis

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi :

- 4.1 Sejarah singkat perusahaan
- 4.2 Visi dan misi perusahaan
- 4.3 Tujuan perusahaan
- 4.4 Keselamatan dan kesehatan kerja
- 4.5 Struktur organisasi
- 4.6 Audit manajemen sumber daya manusia di perusahaan
- 4.7 Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab lima diuraikan mengenai pengolahan terhadap data kuesioner yang telah diperoleh yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang diteliti.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dan pada bab terakhir ini penulis akan memberikan kesimpulan dari semua yang telah diuraikan dan akan memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert, dan Govindarajan. 2004. "Sistem Pengendalian Manajemen" : Terjemahan oleh kurniawan Tjakrawala, Buku Satu, Jakarta : Salemba Empat.
- Arens, Elder dan Bearsley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid 1*". Jakarta : Edisi keduabelas Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi .2002. *Prosedur Penelitian* : Jakarta : PT RinekaCipta.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diajeng, Ratih (2011) "Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero), Tbk." Skripsi Universitas Widyatama.
- Flippo B.Erwin. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kedua Edisi revisi, Bumi Aksara.
- <http://informasiku.com/2011/04/efektivitas-kerja-definisi-faktor-htm>. Diakses pada tanggal 08 Januari 2012.
- <http://kartikautami.blogspot.com/2009/06/audit-sumber-daya-manusia.htm> Diakses pada tanggal 25 januari 2012.
- Indrianto, Nur. 1994. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Messier, Lawyer, dan Rawwit. 2006. *Auditing & Assurance Services, a Systematic Approach*. Jakarta : Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sinar Harapan.
- Maryani (2010) "Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas dan efisiensi Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Unit Pemasaran II Palembang". Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Prityatno, Duwi . 2011.*SPSS , Analisis Statistik Data*. Jakarta : Mediakom.
- Richard L Daft . 2002 . *Manajemen* . Jakarta . Erlangga.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Siagian, Sondang. 2001. *Audit Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono Prof. Dr . 2007 . *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.

Supriyono, RA. 2000. *Pemeriksaan Manajemen*. Yogyakarta : BPF.

Susilo, Willy. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Vorgistama Bina Mega.

Tunggal, Amin Widjaja. 2001. *Manajemen Audit Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.