

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PLN (Persero) WS2JB**



Skripsi Oleh:

FAZA MARISA MUSTIKA

01101403071

Akuntansi

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

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

TAHUN 2014

S
657.45807

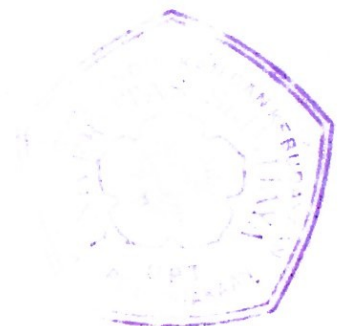
2.5582/562g

Faz

a

2014

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PLN (Persero) WS2JB**



Skripsi Oleh:

FAZA MARISA MUSTIKA

01101403071

Akuntansi

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

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

TAHUN 2014

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PLN (Persero) WS2JB

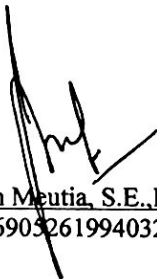
Disusun oleh:

Nama : Faza Marisa Mustika
Nim : 01101403071
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 3 September 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 3 September 2014

Ketua



Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 196905261994032002

Anggota



Ika Sasti Ferina SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197802102001122001

Anggota



Eka Meirawati, SE., M.Si., Ak
NIP. 196905251996032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Ahmad Subeki, SE., M.M., Ak., CA
NIP. 196508161995121001

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PLN (Persero) WS2JB**

Disusun oleh:

Nama : Faza Marisa Mustika
Nim : 01101403071
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 16 Mei 2014


Ketua
Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 196905261994032002

Tanggal : 19 Mei 2014


Anggota
Drs. H. Tanzil Djunaidi, CPA., Ak
NIP. 195207061978021002

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi dari mahasiswa :

Nama : Faza Marisa Mustika
Nim : 01101403071
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia
Pada PT. PLN (Persero) WS2JB

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

Palembang, 5 September 2014

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 196905261994032002

Anggota,



Drs. H. Tanzil Djunaidi, CPA., Ak
NIP. 195207061978021002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 196508161995121001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faza Marisa Mustika
Nim : 01101403071
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
**“AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PLN
(Persero) WS2JB ”.**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak
Anggota : Drs. H. Tanzil Djunaidi, CPA., Ak
Tanggal Ujian : 3 September 2014

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 kesarjanaan.

Palembang, 5 September 2014

Pembuat Pernyataan,



FAZA MARISA MUSTIKA

NIM : 01101403071

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang.

Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.”

(Andrew Jackson)

“Kesopanan adalah pengaman yang baik bagi keburukan lainnya.”

(Cherterfield)

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah.”

(Lessing)

**Dengan segala ketulusan hati dan rasa penghargaan
kupersembahkan karya kecilku untuk :**

- *Allah SWT*
- *Kedua Orang Tuaku dan Nenekku*
- *Saudara-Saudaraku*
- *Keluarga Besarku*
- *Almamater*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata (S1) untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Sriwijaya Kampus Palembang. Adapun skripsi yang penulis buat berjudul **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) WS2JB”**.

Proses penyusunan skripsi ini sudah diusahakan semaksimal mungkin, walaupun masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bentuk maupun isinya, hal tersebut disebabkan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang membangun guna melengkapi kesempurnaan dari skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Palembang, 5 September 2014

Faza Marisa Mustika
NIM : 01101403071

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirabbila'lamin, puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Program Strata (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan dan pemikiran dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA., Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak., Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak., Ketua Program Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Ika Sasti Ferina, S.E., M.Si., Ak., Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
7. Ibu Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak., Ketua Pembimbing Skripsi.
8. Bapak Drs. H. Tanzil Djunaidi, CPA., Ak., Anggota Pembimbing Skripsi.

9. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
10. Kepala dan Pegawai PT. PLN (Persero) WS2JB.
11. Ayahanda Adi Wahyu Mustiko dan Ibunda Ismariza yang telah memberikan segala kasih sayangnya, dukungan, doa serta harapannya kepada penulis.
12. Saudari-saudaraku yang sangat kusayangi Dilza Mustika, S.T., Rendy Yuza Mustiko dan Refandy Mustiko yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
13. Rizki Abdul Rozak, Amd., terima kasih atas semua nasihat, perhatian, semangat dan dukungannya.
14. Sahabatku Siti Karlina Hidayati dan seluruh teman seperjuangan angkatan 2010.
15. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta diiringi doa semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayahNya kepada kita. Amin.

Palembang, 5 September 2014

Faza Marisa Mustika
NIM : 01101403071



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI i

HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ii

HALAMAN SURAT PERNYATAAN iii

HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT.. iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

UCAPAN TERIMA KASIH vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR GAMBAR..... xii

ABSTRAK xiii

ABSTRACT..... xiv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

 1.1. Latar Belakang..... 1

 1.2. Perumusan Masalah..... 4

 1.3. Tujuan Penelitian..... 5

 1.4. Manfaat Penelitian..... 5

 1.5. Metode Penelitian..... 6

 1.5.1. Rancangan Penelitian..... 6

 1.5.2. Teknik Pengumpulan Data..... 6

 1.5.3. Teknik Analisis..... 8

 1.6. Sistematika Pembahasan..... 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 11

 2.1. Landasan Teori..... 11

 2.1.1. Teori Utama..... 11

 2.1.2. Auditing..... 12

2.1.2.1. Pengertian Auditing.....	12
2.1.2.2. Jenis-Jenis Audit.....	13
2.1.2.3. Tipe Auditor.....	18
2.1.2.4. Langkah-Langkah Audit.....	19
2.1.3. Audit Manajemen.....	20
2.1.3.1. Pengertian Audit Manajemen.....	20
2.1.3.2. Tujuan Audit Manajemen.....	21
2.1.3.3. Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	22
2.1.3.4. Tahap-tahap Pelaksanaan Audit Manajemen.....	24
2.1.4. Sumber Daya Manusia.....	35
2.1.5. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
2.1.6. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia.....	38
2.1.6.1. Pengertian Audit Fungsi SDM.....	38
2.1.6.2. Tujuan Audit Manajemen Fungsi SDM.....	38
2.1.6.3. Manfaat Audit Manajemen Fungsi SDM.....	39
2.1.6.4. Tahapan Pelaksanaan Audit Manajemen atas Fungsi SDM.....	39
2.1.6.5. Ruang Lingkup (Objek) Audit Manajemen Fungsi SDM.....	40
2.1.7. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada Pendidikan dan Pelatihan Karyawan.....	41
2.1.8. Konsep Efektivitas.....	42
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	45
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	49
3.1. Objek Penelitian.....	49
3.2. Sejarah Berdirinya PLN Wilayah S2JB.....	49
3.3. Struktur Organisasi.....	55
3.4. Pembagian Tugas dan Wewenang.....	58
3.5. Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) WS2JB.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1. Survei Pendahuluan (<i>Preliminary Survey</i>).....	73
4.2. Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) WS2JB.....	75

4.3. Audit Terinci.....	76
4.3.1 Prosedur Audit.....	77
4.4. Pelaporan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	90
Daftar Pustaka	
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tipe Audit	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) WS2JB	56
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) WS2JB Bidang SDM dan Umum.....	57
Gambar 3.3 Statistik Kekuatan Pekerja PT PLN (Persero) WS2JB Berdasarkan Jumlah Pegawai per Pendidikan Tahun 2010 s.d Maret 2014.....	66
Gambar 3.4 Statistik Kekuatan Pekerja PT PLN (Persero) WS2JB Berdasarkan Jumlah Pegawai per Area per Pendidikan s.d Maret 2014.....	66
Gambar 3.5 Statistik Kekuatan Pekerja PT PLN (Persero) WS2JB Berdasarkan Jumlah Pegawai per Grade per Area s.d Maret 2014.....	67
Gambar 3.6 Statistik Kekuatan Pekerja PT PLN (Persero) WS2JB Berdasarkan Jumlah Pegawai per Umur s.d Maret 2014.....	68
Gambar 4.1 Jadwal Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.....	75

Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia

Pada PT. PLN (Persero) WS2JB

Oleh :

Faza Marisa Mustika

ABSTRAK

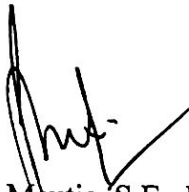
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah fungsi sumber daya manusia khususnya pada uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB sudah berjalan efektif.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi sumber daya manusia khususnya uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB telah berjalan cukup efektif, namun masih membutuhkan beberapa perbaikan agar menjadi lebih baik lagi seperti halnya ketepatan waktu dalam menyampaikan informasi pembelajaran, kepastian dalam penetapan jadwal pelaksanaan pembelajaran serta mengoptimalkan sistem identifikasi kebutuhan pembelajaran.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia

Ketua,



Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak

NIP. 196905261994032002

Anggota,



Drs. H. Tanzil Djunaidi, CPA., Ak

NIP. 195207061978021002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 196508161995121001

Audit Human Resource Management Function

In PT. PLN (Persero) WS2JB

Oleh :

Faza Marisa Mustika

ABSTRACT

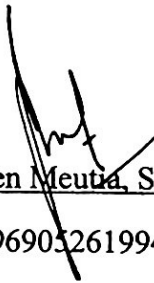
This research aims to determine whether the human resource function, especially in the description of the activities contained in the procedure of education and training of employees at PT. PLN (Persero) WS2JB has being effective.

Methods of data collection in this research are observation and interviews. The data analysis technique used in this study is qualitative descriptive analysis techniques.

The results showed that the human resource function especially the description of activities contained in employee education and training procedures at PT. PLN (Persero) WS2JB has been quite effective, but still needs some improvement to be better such as timeliness to delivering learning information, certainty in determining schedule and optimize the system identification of learning needs.

Keywords : Management Audit, Human Resource Function

Ketua,



Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak

NIP. 196905261994032002

Anggota,



Drs. H. Tanzil Djunaidi, CPA., Ak

NIP. 195207061978021002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 196508161995121001

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Manusia juga merupakan sumber daya yang menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Pada saat ini perhatian diarahkan pada Sumber Daya Manusia (SDM) dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa manusia sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan resources yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak sebuah organisasi. Sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik, untuk itulah fungsi sumber daya manusia perlu memastikan bahwa karyawan yang bekerja adalah karyawan dengan kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi serta memperhatikan pemberdayaan dan kepuasan karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja mereka.

Untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penilaian atau evaluasi ini digunakan untuk mengukur apakah

karyawan sudah bekerja secara efektif. Efektivitas secara singkat dijelaskan oleh Bayangkara (2008: 14) sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Evaluasi ini dilakukan dengan melakukan audit atas sumber daya manusia yang dilaksanakan secara komprehensif untuk menciptakan sebuah perbaikan atas kekurangan-kekurangan dan mencari solusi atas hambatan hambatan yang ditemukan dalam mencapai tujuan dari fungsi SDM. Secara singkat, audit merupakan suatu pengecekan pengendalian kualitas secara keseluruhan (*Overall Quality Control Check*) terhadap aktivitas sumber daya manusia dalam suatu divisi atau perusahaan dan dalam keadaan bagaimana aktivitas tersebut mendukung strategi organisasi (George F. Biles, 2003). Audit manajemen SDM juga diharapkan mampu meminimalkan bahkan menghilangkan "gap" antara kondisi yang diharapkan dengan praktek yang ada.

Auditor memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk menggali potensi nilai dari perspektif sumber daya manusia memotivasi audit guna memacu prestasi dengan melakukan berbagai perubahan atau inovasi. Sumber daya manusia akan bisa berkembang jika didukung oleh budaya dan iklim organisasi yang kondusif melalui habitat belajar yang dapat meningkatkan modal kredibilitas individu dan organisasi. Kompetensi individu dan organisasi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh kredibilitas individu dan organisasi. Karena itu pula, audit manajemen sumber daya manusia perlu ditindak lanjuti dengan melakukan perbaikan dan menghindari masalah yang sama di kemudian hari. Peranan *top management* sangat diharapkan dalam keberhasilan audit ini.

Caranya, dengan memberikan disposisi atas laporan hasil audit sumber daya manusia yang dapat menimbulkan dampak psikologis bagi audit.

Dalam pelaksanaan audit sumber daya manusia untuk mendukung jalannya kegiatan-kegiatan sumber daya manusia perlu dilakukan pembatasan terhadap aspek yang akan di audit. Secara garis besar, prospek audit manajemen salah satunya dilakukan terhadap fungsi sumber daya manusia yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan SDM, perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pendidikan serta evaluasi kinerja SDM (Handoko, 2000, p.226). Maka dari itu, penulis hanya memfokuskan penelitian terhadap uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB.

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah perusahaan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN memiliki komitmen dalam pengembangan Diklat Profesi untuk selalu mendukung penyelenggaraan pengelolaan sistem pembinaan kompetensi (khususnya kompetensi bidang inti), pengembangan karir serta pengelolaan talenta Sumber Daya Manusia (SDM), (SK No. 412.K/DIR/2008 tentang sistem pendidikan dan pelatihan pegawai).

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada beberapa fungsi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) WS2JB, hanya ada satu yang masih bermasalah yakni pada uraian kegiatan yang terdapat pada prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan. Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah perusahaan melaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan lebih dari kebijakan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan di perusahaan yang sesuai dengan prosedur adalah dua kali dalam satu tahun yang dibagi dengan dua semester. Perusahaan melaksanakan pendidikan dan pelatihan lebih dari dua kali dalam satu tahun, yaitu tiga sampai empat kali dalam satu tahun. Selain itu, sering terjadinya keterlambatan dalam menginformasikan jadwal pelaksanaan pembelajaran serta menyampaikan surat panggilan peserta pembelajaran sesuai susposisi MANSDM dan UMUM (sumber : wawancara). Dengan tidak adanya syarat-syarat yang pasti dan jelas akan informasi jadwal dan identifikasi kebutuhan pembelajara hal itu berdampak fatal dalam ketepatan waktu dan kinerja karyawan. Dari hal tersebut maka, penelitian di PT. PLN (Persero) WS2JB ini dilakukan untuk memastikan, memenuhi, merealisasikan kebutuhan pembelajaran dan merekomendasikan tindakan korektif yang perlu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengamati masalah tersebut dan mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) WS2JB”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang disebutkan di atas maka permasalahan yang diteliti dan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah apakah fungsi sumber daya manusia khususnya pada uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB sudah berjalan efektif ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penulisan skripsi yang berjudul “Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) WS2JB”, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui apakah sudah berjalan efektif atau belum fungsi sumber daya manusia khususnya pada uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa dengan penelitian yang penulis lakukan, dapat memberikan manfaat-manfaat yang antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pelaksanaan kegiatan audit manajemen sumber daya manusia yang efektif baik secara teoritis maupun aplikasinya pada perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para pembaca dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik ini.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa saran kepada pihak perusahaan dalam mengatasi kendala-kendala yang timbul dalam

pelaksanaan kegiatan audit manajemen sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan efektif.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Rancangan Penelitian

Moleong (2007:6) menjelaskan, bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya bermanfaat untuk keperluan meneliti dari segi prosesnya. Pada penelitian ini akan dilakukan analisa dengan menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif, yaitu menggunakan data yang diperoleh untuk melakukan analisa dengan teori yang telah didapat. Setelah data yang berkaitan dengan permasalahan terkumpul maka penulis akan mengevaluasi dengan teori-teori yang mendukung untuk mencari pemecahan masalah tersebut dengan menggunakan cara berfikir deduktif dimana teori pengauditan manajemen sebagai teori yang bersifat umum akan digunakan untuk menganalisa keadaan khusus pada PT. PLN (Persero) WS2JB. Jadi, penulis akan menganalisis kondisi nyata yang terjadi pada perusahaan tersebut dengan teori-teori yang berlaku.

1.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan berupa data mentah, melalui pengamatan dan wawancara dengan informan yang berasal dari karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB dan pihak-pihak yang terkait dan memenuhi karakteristik untuk mendapat gambaran mengenai masalah yang akan diteliti yaitu tentang fungsi sumber daya manusia khususnya pada uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB.

a. Pengamatan (Observasi)

Observasi atau pengamatan merupakan peninjauan secara langsung untuk mengetahui uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada subjek penelitian. Teknik wawancara ini dilakukan secara formal dan intensif sehingga akan mampu memperoleh informasi sebanyak mungkin secara jujur dan detail. Wawancara dalam penelitian ditujukan kepada manajer dan bagian fungsi SDM (pengembangan) untuk mengetahui sejarah perusahaan, struktur organisasi, prosedur audit manajemen sumber daya manusia, prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan serta tingkat efektivitas dari uraian kegiatan yang terdapat pada prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan dalam bentuk yang telah dikumpulkan oleh pihak-pihak lain atau instansi tertentu dan dapat langsung digunakan. Data sekunder yang digunakan untuk penelitian ini adalah

1. Dokumen sejarah berdirinya PT. PLN (Persero) WS2JB
2. Struktur organisasi PT. PLN (Persero) WS2JB
3. Prosedur pendidikan dan pelatihan PT. PLN (Persero) WS2JB.
4. Bukti - bukti atau catatan seperti jadwal dan identifikasi kebutuhan pembelajaran yang berhubungan dengan uraian kegiatan yang terdapat pada prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB

1.5.3. Teknik Analisis

Sesuai dengan topik pembahasan yaitu mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia khususnya pada uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) WS2JB, teknik analisa yang diterapkan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Melalui teknik ini penulis mencatat, menuturkan, mengklasifikasikan, serta menganalisa data dan informasi sesuai dengan yang terjadi di perusahaan, kemudian melalui teknik ini pula penulis menarik kesimpulan.

1.6. Sistematika Pembahasan

Tujuan dari sistematika penulisan adalah agar dapat memberikan gambaran secara garis besar. Dalam hal untuk memberikan gambaran yang jelas dan baik pada penulisan ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Penelitian yang dilakukan, Ruang Lingkup Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Rancangan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang seluruh teori yang penulis anggap relevan dan mendukung masalah yang diteliti. Teori-teori tersebut meliputi Auditing, Konsep Audit Manajemen, Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia, Konsep Efektifitas serta Penelitian Sebelumnya.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang gambaran Objek Penelitian, Sejarah Berdirinya Perusahaan, Struktur Organisasi, Pembagian Tugas dan Wewenang serta Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) WS2JB.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi temuan penelitian yang berasal dari hasil analisis data penelitian mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) WS2JB yang hanya memfokuskan penelitian

terhadap uraian kegiatan yang terdapat dalam prosedur pendidikan dan pelatihan karyawan di PT. PLN (Persero) WS2JB.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan terutama setelah melakukan pembahasan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan kesimpulan ini, penulis mencoba memberikan saran yang diyakini akan membantu memperbaiki keadaan agar dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Al. Haryono Jusup. 2001. *Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Arens, A.A dan Loebbecker, J.K. (1997). *Auditing*. Edisi revisi. Diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. Salemba Empat, Jakarta.
- Bayangkara, IBK., 2008. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Dan M Guy (2003). *Auditing*. Salemba Empat.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi
- Handoko, H. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumher Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Grasindo.
- Huda, Nurul. 2011. *Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Audit Manajemen (Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali Unit I PG.Krebet Baru)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyadi, (2002). *Auditing*. Buku satu. Edisi ke-6. Cetakan ke-1. Salemba Empat, Jakarta.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2003. *Human Resource Management, International*. Edition, The McGraw-hill Companies, Inc. New York.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyawan, Fuad Jauhari. 2012. *Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Bina Sejahtera Desa Pendowoharjo. Jurnal Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia Edisi III Volume I / Tahun 2012*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

- Sukrisno, Agus. 1999. *Auditing Penelitian Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik*. Jilid II. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tiffani, Brenda .2012. Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia yang Dilakuka pada Fakultas X. *Jurnal Manajemen Vol.09 No3 April 2012*. Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang.
- Wertther William B. and Keith Davice. *Human Resources and Personal Manajemen*, Fith Edition, USA : The McGraw Hill Companies INC, 2000.
- Willy Susilo, 2001. *Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Prakt isi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Penerbit Percetakan Gema Amini.
- Willy, Susilo. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia*. PT. Vorqistatama Binamega, Jakarta.