S
658.812 07
Sit
e
2014
R. 009/5346

EFEKTIVITAS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RUMAH SAKIT Dr. AK. Gani PALEMBANG

Skripsi Oleh :

SITI ZURAIDA

51081003141

AKUNTANSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

LEMBAR PERSETUJUAN DRAFT UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

EFEKTIVITAS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RUMAH SAKIT Dr. AK. Gani PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama	: SITI ZURAIDA
NIM	: 51081003141
Fakultas	: EKONOMI
Jurusan	: AKUNTANSI
Bidang Kajian/Konsentrasi	: PENGAUDITAN MANAJEMEN

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 16/06/2019 Ketua : **Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak, CA**
NIP. 195808281988101001

Tanggal 23/05/2019 Anggota : **Hj. Relasari, SE, M.Si, Ak**
NIP. 197206062000032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRPSI

JUDUL SKRIPSI

EFEKTIVITAS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RUMAH SAKIT Dr. AK. GANI PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama	: Siti Zuraida
NIM	: 51081003141
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian / Kosentrasi	: Pengauditan Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Juli 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 15 Juli 2014

Ketua	Anggota	Anggota
Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak,CA	Hj.Relasari,SE,M.Si,Ak	Hj. Rina Tjandrakirana DP,SE,MM,AK
NIP. 195808281988101001	NIP. 197206062000032001	NIP. 196503111992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Ahmad Subeki, SE.MM.Ak
NIP. 196508161995121001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA IMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Siti Zuraida
NIM	: 51081003141
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian / Kosentrasi	: Pengauditan Manajemen

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Efektivitas Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang

Pembimbing

Ketua	: Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak, CA
Anggota	: Hj. Relasari, SE, M.Si, Ak
Tanggal diuji	: 15 Juli 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.

Inderalaya, 15 Juli 2014

taan,

NIM 51081003141

MOTTO :

"Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik."

- Evelyn Underhill -

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Allah SWT

Papa dan Mama terkasih

Kakak-kakakku tersayang

Seseorang tercinta

Sahabat-sahabat

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"Efektivitas Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang"**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai fungsi sumber daya manusia pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani 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 ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. Burhanuddin, M.Acc.Ak, CA, Ketua Panitia Pembimbing Skripsi dan Ibu Hj. Relasari,SE,M.Si,Ak dosen Anggota Panitia Pembimbing Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP,SE,MM,AK, Dosen penguji yang membantu memberikan kritik dan saran.
3. Bapak Ahmad Subeki,SE.MM.Ak, Ketua Jurusan Akuntasi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Mukhtaruddin,SE.M.Si.Ak, Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Ika Sasti Ferina,SE,Msi,Ak, Pengelola Akademik Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Pimpinan dan Staff karyawan Unit Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Kedua orang tuaku tercinta, M. Imron dan Robiatul Adawiyah terima kasih atas segala perhatian dan kasih sayang yang telah diberikan, serta doa dan motivasi di dalam

keseharian penulis. Semoga harapan dan doa yang papa dan mama sampaikan selama ini dapat diijabah oleh Allah SWT.

10. Kakak-kakakku tersayang, M. Yuza Fahlevi, Amd dan Meidia Susanti, semoga semua keinginan kalian terlaksana dan insya Allah kita dapat meraih kesuksesan dunia akhirat. Semoga kita dapat menggapai kesuksesan bersama.
11. Pacarku tercinta, Muhammad Alfajri Fasya S.E terima kasih atas segala support yang tidak henti-hentinya diberikan selama ini.
12. Saudaraku tercinta, Lydia Annisa S.Si terima kasih banyak atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama ini.
13. Sahabatku tercinta, Aya Fandya, SE, Ryuna Nur Asitha, SE, Shynta Dewi A, SE, Rahmawati Nanda Utami, SE, Tiara Nur Pratiwi, SE dan Zadam Hussein ,SE, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama ini.

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RUMAH SAKIT Dr. AK. Gani PALEMBANG

Oleh :
Siti Zuraida

Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah apakah perencanaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang telah dikelola secara efektif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada beberapa permasalahan yang ditemukan dalam proses audit bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia atas fungsi sumber daya manusia (SDM) dijalankan oleh RS Dr. AK. Gani Palembang, yaitu: belum terdapat *job requirements* secara tertulis; banyaknya pegawai yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan; dan belum tepatnya penempatan posisi pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut. Maka dari itu, peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk memperbaiki setiap masalah yang ada yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak rumah sakit yaitu: Membuat *job requirements* sesegera mungkin; Melakukan perencanaan kebutuhan pegawai yang lebih terstruktur sesuai dengan *supply and demand* yang telah diestimasikan dan Membuat perencanaan dan program pengembangan dengan melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara sistematik dan periodik.

Kata kunci : efektivitas, perencanaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, efektif.

Ketua	Anggota	Anggota
Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak,CA	Hj.Relasari,SE,M.Si,Ak	Hj. Rina Trandrakirana DP,SE,MM,AK
NIP. 195808281988101001	NIP. 197206062000032001	NIP. 196503111992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Ahmad Subeki, SE.MM.Ak
NIP. 19650816199512100

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE PLANNING, DEVELOPMENT AND HUMAN RESOURCES TRAINING DEPARTMENT ON Dr. AK. Gani HOSPITAL IN PALEMBANG

by :
Siti Zuraida

This research is to assess whether the human resource planning, developing, and human resource training in Dr. Ak. Gani hospital in Palembang has been managed effectively. The results of this study indicate there are some problems found in the audit process of how the effectiveness of human resource management on the function of human resources (HR) is run by Dr. RS AK. Gani Palembang hospital, The results of this study indicate there are some problems found in the audit process of how the effectiveness of human resource management on the function of human resources (HR) is run by Dr. RS AK. Gani Palembang, which is: there has not been written job requirements; the number of employees who have not received education and training; and has not been precise placement of the employee in accordance with the employee's educational background. Therefore, researchers gave some recommendations to fix any existing problems that can be taken into consideration by the hospital, that is: Make a the job requirements as soon as possible; Planning needs of employees who are more structured in accordance with supply and demand which has been estimated and make a plan, develop programs with educational, and training activities systematically and periodically.

Keywords: effectiveness, planning, development and training of human resources, effective.

SURAT PERNYATAAN

Efektivitas Perencanaan Sumber Daya Mamusia, Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang

Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa	: Siti Zuraida
NIM	: 51081003141
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian	: Pengauditan Manajemen

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

Palembang, 15 Juli 2012

Pembimbing Skripsi :

Ketua

Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak, CA

NIP. 195808281988101001

Anggota

Hj. Relasari, SE, M.Si, Ak

NIP. 197206062000032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Siti Zuraida
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 26 Desember 1989
Agama	: Islam
Status	: Belum menikah
Alamat	: Jl. Faqih Usman 2ulu Lr. Murni No. 225 RT. 10 RW. 02 Seberang ulu 1 Palembang.

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	: SD Negeri 343 Palembang
SLTP	: SMP Negeri 31 Palembang
SMU	: SMA Muhammadiyah 1 Palembang

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS
NO. 0000143921
TANGGAL 21 NOV 2014

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2. Perumusan Masalah 5
1.3. Tujuan Penelitian 5
1.4. Manfaat Penelitian 6
1.5 Metodologi Penelitian 6
1.5.1 Lokasi Penelitian 6
1.5.2 Objek Penelitian 7
1.5.3 Ruang Lingkup Pembahasan 7
1.5.4 Jenis Data 7
1.5.5 Metode Pengumpulan Data 8
1.5.6 Metode Analisis Data 8
1.6. Sistematika Penulisan 9

BAB II LANDASAN TEORI 11
2.1. Konsep Audit 11
2.1.1 Pengertian Audit 11
2.1.2 Jenis Audit 12
2.2 Audit Manajemen 13
2.2.1 Pengertian Audit Manajemen 13
2.2.2 Tujuan Audit Manajemen 15
2.2.3 Manfaat Audit Manajemen 16
2.2.4. Tipe Audit Manajemen 17
2.2.5. Karakteristik Audit Manajemen 18
2.2.6. Ruang Lingkup dan Sasaran Audit Manajemen 19
2.2.7 Kriteria Penilaian Audit Manajemen 20
2.2.8. Tahapan Audit Manajemen 21
2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia 24
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 24
2.3.2. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia 26
2.3.3. Peranan Manajemen Sumber Daya manusia 28
2.3.4 Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ... 30
2.3.5. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia 32
2.3.6. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya manusia 33
2.4 Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia 34
2.4.1. Definisi Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia 34
2.4.2.Manfaat Audit Fungsi Sumber Daya Manusia 37
2.4.3. Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi SDM 38
2.5 Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia 42
2.5.1 Definisi Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia ... 42
2.5.2Tujuan Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia..... 43
2.5.3 Syarat Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia..... 43

2.5.4 Langkah-langkah Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia 44
2.6 Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia 44
2.6.1 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 44
2.6.2 Tujuan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia. 45
2.6.3 Manfaat Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia 46
2.7 Efektivitas..... 47
2.8 Penelitian Terdahulu 48
2.9 Kerangka Pemikiran..... 50

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 51
3.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang 51
3.2 Visi, Misi dan Tugas Pokok RS Dr. AK. Gani Palembang.... 52
3.2.3 Motto RS. Dr. AK. Gani Palembang..... 53
3.3 Struktur organisasi Rumah Sakit Dr.AK Gani Palembang 53
3.3.1 Struktur Organisasi Perusahaan..... 53
3.3.2 Pembagian Tugas 56
3.4 Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit 58
3.5 Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi SDM pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang 61
3.5.1 Fungsi Perencanaan Pegawai RS. Dr. AK. Gani Palembang 61
3.5.2 Fungsi Pengembangan dan Pelatihan SDM RS. Dr. AK. Gani Palembang..... 61
3.6 Perencanaan SDM di dalam SOP pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang. 63
3.7 Pengembangan dan Pelatihan SDM di dalam SOP pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang 65

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... 68
4.1 Audit Manajemen atas Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang 68
4.2. Temuan dan rekomendasi..... 76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 80
5.1 Kesimpulan..... 80
5.2 Saran..... 81

DAFTAR PUSTAKA 82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan milik negara maupun swasta sebagai suatu pelaku ekonomi tidak dapat lepas dari kondisi globalisasi ekonomi dewasa ini. Era globalisasi dapat mempertajam persaingan-persaingan diantara perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi maupun jasa sehingga perlu pemikiran yang makin kritis atas pemanfaatan secara optimal penggunaan berbagai sumber daya yang ada.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menjadikan karyawan sebagai aset berarti menempatkan karyawan pada posisi yang penting dalam strategi bersaing dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional yang dimulai dari sejak perekrutan karyawan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Kenyataannya di dalam suatu perusahaan seringkali terjadi hal yang tidak wajar dimana banyak karyawan yang berpotensi memiliki kemampuan yang tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya : kondisi jabatan yang kurang tepat, lingkungan tempat kerja yang kurang memadai, tidak adanya prosedur dan kebijakan

perusahaan yang mengatur terciptanya pelaksanaan kinerja karyawan dengan baik, terjadinya tumpang tindih wewenang dan tanggung jawab antara atasan dengan bawahan serta berbagai faktor lainnya.

Audit manajemen fungsi sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan agar permasalahan yang dihadapi perusahaan khususnya persoalaan dalam perpspektif sumber daya manusia yang diidentifikasi secara lebih terperinci yang sebelumnya mungkin tidak pernah dipermasalahkan. Apabila masalahnya telah diungkap, maka auditor akan memberikan rekomendasi pemecahannya dan telah dikomunikasikan kepada pimpinan perusahaan unit untuk segera menyelesaikan permasalahan tersebut. Dengan demikian, penerapan audit SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan mengingat pentingnya kontribusi karyawan secara optimal dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam menciptakan audit manajemen fungsi sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efesien suatu pengendalian (kontrol) yang dapat menjaga kestabilan tingkat efisiensi dan efektivitas mutu manajemen SDM dimana fungsi tersebut harus dijalankan oleh orang atau organasasi yang independen. Alat mengendalikan mutu tersebut dapat dijalankam oleh audit manajemen yang dapat dijalankan baik oleh internal audit perusahaan maupun oleh eksternal audit.

Di dalam manajemen sumber daya manusia sistem (SDM) terpadu terdapat 9 fungsi yang terkait pada perusahaan (a) Fungsi perencanaan tenaga kerja,(b)Fungsi rekrutmen dan seleksi, (c) Fungsi pengembangan dan kompetensi, (d) Fungsi manajemen karir, (e) Fungsi pelatihan dan pengembangan karyaawan,

(f) Penilaian prestasi kerja, (g) Fungsi kompensasi, (h) Fungsi manajemen waktu, (i) Fungsi pengunduruan diri (Siswanto, 2000).

Audit sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan pemeriksaan dan penilaian sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia(SDM). Lingkup audit sumber daya manusia (SDM) sama luasnya dengan manajemen sumber daya manusia itu sendiri artinya semua aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) mulai dari strategi, kebijakan, prinsip-prinsip, sampai fungsi-fungsi spesifik manajemen sumber daya manusia (SDM) bisa menjadi target audit, salah satunya adalah fungsi penilaian dan pengukuran kinerja.

Tujuan audit manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengendalikan kegiatan organisasi melalui fungsi pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan organisasi (ketaatan, efektivitas, dan efesiensi) yang disoroti dari dimensi sumber daya manusia(SDM) agar sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai.

Salah satu manfaat Audit manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi anggota organisasi secara keseluruhan adalah memberikan umpan balik berharga kepada pegawai serta dampak psikologis dan motivasional untuk mengembangkan kompetensi individu dam memacu prestasi kerja karyawan secara terarah sesuai masukan objektif dari auditor, meyimpulkan bahwa kompetensi karyawan secara keseluruhan dalam suatu bagian dinilai masih jauh dari persyaratan maupun rencana pengembangan perusahaan. Informasi dari auditor ini diharapkan dapat

disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan sehingga timbul perbaikan (Susilo, 2002).

Rumah sakit DR. Ak. Gani adalah salah satu rumah sakit yang merupakan milik TNI-AD. Di samping itu rumah sakit ini bergerak dalam bidang sosial yang memberikan jasa berupa jasa pengobatan, perawatan, dan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Kesehatan merupakan kondisi yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia untuk beraktifitas dalam kehidupan sehari-harinya. Usaha pemerintah maupun pihak swasta dalam memenuhi penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat yaitu dengan menyediakan rumah sakit di setiap kota di Indonesia.

Dilihat dari segi pertumbuhan rumah sakit di Indonesia sekarang ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat, terutama di kota-kota besar di Indonesia. Banyaknya jumlah rumah sakit juga menimbulkan tantangan yang cukup besar bagi para pengelola atau pemilik rumah sakit, persaingan tersebut meliputi pangsa pasar dan pelayanan yang diberikan rumah sakit tersebut. Pelayanan kesehatan dalam bentuk medis maupun non medis kepada masyarakat bisa diwujudkan dengan tersedianya tenaga kerja kesehatan yang profesional, penyediaan alat kesehatan yang memadai dan kepedulian pemerintah dan masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Hidayat, 2009).

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dan wawancara didapatkan informasi bahwa penyampaian informasi penerimaan pegawai pada umumnya disampaikan pada pihak intern Rumah Sakit saja. Hal ini menyebabkan kalangan tertentu saja yang mengetahui pembukanaan lowongan kerja. Lamaran yang

masuk melalui email belum diproses lebih lanjut oleh staff bagian sumber daya manusia. Bagian sumber daya manusia (SDM) belum mempunyai database pelamar, yang menyebabkan pemeriksaan refrensi dari calon pegawai yang potensial belum dilakukan secara cermat.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membatasi permasalahan hanya pada dua fungsi sumber daya manusia , yaitu fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **"Efektivitas Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang"**

1.2. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, perumusan masalah adalah :

Bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia atas fungsi sumber daya manusia (SDM) dijalankan oleh RS Dr. AK. Gani Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk menilai apakah perencanaan SDM, pengembangan dan pelatihan SDM di Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang telah dikelola secara efektif.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan ilmu serta manfaat yang lebih mendalam serta informasi yang relevan dan akurat terutama kepada pihak-pihak yang berkenpetingan antara lain kepada :

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan dan pemahaman audit sumber daya manusia.

2. Bagi RS. Dr. AK. Gani Palembang

   Dapat memberikan masukan bagi manajemen RS. DR. AK. Gani palembang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan.

3. Bagi Akademik

   Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi penelitian - penelitain selanjutnya dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang melakukan penelitian, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan sekaligus untuk melengkapi perbendaharaan perpustakaan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang yang berlokasi di Jl. Dr. AK. Gani No. 01 Palembang 30132.

1.5.2 Objek Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian yang diambil penulis adalah Efektivitas Perencanaan SDM, Pengembangan dan Pelatihan SDM pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang.

1.5.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penelitian dapat terarah dan tidak menyimpang dari judul dan rumusan malasah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan yang ditekankan pada pemeriksaan (audit) yang akan dilakukan pada perencanaan SDM, pengembangan dan pelatihan SDM di Rumah Sakit DR. Ak. Gani Palembang.

1.5.4 Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

   Merupakan penelitian yang diperoleh dari penelitian lapangan atau observasi langsung kebagian staf divisi SDM Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara atau diperoleh dan dicatat melalui pihak lain. Data berupa catatan dan dokumen yang tidak diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu berupa data yang sudah diolah oleh pihak lain. Dalam hal ini, data sekunder

yang digunakan adalah : sejarah singkat, visi, misi, struktur organisasi dan uraian tugas.

1.5.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian dokumentasi

   Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyelidiki sumber-sumber dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian, seperti daftar jumlah pegawai dan struktur organisasi, pengumpulan data melalui internet, buku-buku yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis.

2. Wawancara

   Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait di perusahaan dalam penyediaan informasi yang diperlukan penulis. Misalnya wawancara langsung kepada staf divisi SDM Rumah Sakit DR. Ak. Gani Palembang.

1.5.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan data dan informasi yang ada mengenai kenyataan yang terjadi dilapangan dengan kententuan yang

seharusnya dilakukan sehingga dari perbandingan tersebut akan ditarik kesimpulan dan saran yang dapat diterapkan pada perusahaan tersebut.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dengan sistematika yang dibagi dalam lima bab, adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, teknik analisis data dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang teori-teori yang relevan yang dapat memberikan penjelasan audit secara umum dan secara spesifik mengenai audit manajemen dan penelitian terdahulu.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan yang diteliti dalam hal ini Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang, visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan, termasuk di dalamnya uraian tugas dan pelaksanaan fungsi SDM dalam manajemen SDM pada Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil analisis permasalahan yang dihadapi perusahaan, khususnya yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan berdasarkan tahap pelaksanaan audit pada tiap-tiap fungsi sumber daya manusia.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diberikan kesimpulan dan saran yang memuat inti dari pemecahan permasalahan yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Arens, dkk. 2011. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi : pendekatan terpadu.* Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks

Anelia, Devita. 2010. "Audit Operasional Atas Pelaksanaan Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Fajarina Unggul Industry". *Skripsi*, Universitas Muhammdiyah. Malang.

Anggraini, Novita. 2009. "Peranan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Rajawali Jakarta". *Skripsi*, Universitas Widyatama, Bandung.

Bayangkara, IBK. 2007. *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi.* Jakarta : Salemba empat

Boynton, dkk. 2010. *Modern Auditing.* Jilid 1. Jakarta : Erlanga

Cherrington.2009. *Manajemen, Tugas dan Tanggung Jawab.* Jakarta : PT. Gramedia

Hasibuan, malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mulyad i. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia.* Buku 2. Jakarta : Salemba Empat

Nawawai. 2010. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusisa Pengembangan dan Pelatihan.* Jakarta: Erlangga.

Pranigrum. 2010. "Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Pimpinan Pada Kualitas di Rumah Sakit Kota Bengkulu". *Skripsi,* Universitas Bengkulu. Bengkulu.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta : PT. Grafindo Persada

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta : Gajahmada University Press

Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta

Standar Operasional Prosedur. *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia.* Palembang : Rumah Sakit Dr. AK. Gani Palembang.

Tunggal, Amin Widjaja. 2009. *Pengantar Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Rineka Cipta