

**AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PERSERO)**

**PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat**

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi**



**Diajukan Oleh :**

**DESY TRIANI**

**NIM. 01023130016**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**Inderalaya, 2006**

S  
657.4507

Tri

a

e-060138  
2006



**AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER**

**DAYA MANUSIA PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PERSERO)**

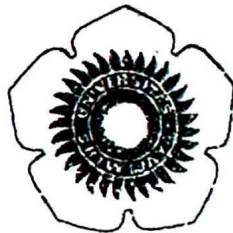
**PALEMBANG**

**SKRIPSI**

R. 18744/14105

**Untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat**

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi**



**Diajukan Oleh :**

**DESY TRIANI**

**NIM. 01023130016**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**Inderalaya, 2006**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

---

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : DESY TRIANI  
Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 01023130016  
Jurusan/ Program Studi : Akuntansi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Pengauditan  
Judul Skripsi : Audit Manajemen Terhadap Pengelolaan  
Sumber Daya Manusia Pada PT Pupuk  
Sriwidjaja Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 14 Februari 2006 ..... Pembimbing I



---

Drs. Harun Delamat, Ak, Msi

Tanggal 14 Februari 2006 ..... Pembimbing II



---

Drs. Tertiaro Wahyudi, Ak, MAFIS

Motto :

"Dimana ada kegelapan, disana pasti ada sinar. Jangan pernah takut gelap, karena mungkin di kegelapanlah kita dapatkan terang."

"Hidup tanpa impian, bagaikan jalan tanpa tahi" kemana kaki melangkah. Hidup penuh dengan impian, akan menyengsangkan di kemudian. Jadi, berimpilah seadanya dengan semangat penuh untuk wujudkan impian itu"

Kupersembahkan teruntuk :

- ⊗ Allah SWT
- ⊗ Papa dan Mama
- ⊗ Saudara-saudaraku
- ⊗ Almamaterku
- ⊗ Cinta, persahabatan, mimpi-mimpi dan keajaiban

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan kesehatan yang diberikan-Nya, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi sebagian prasyarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi dan petunjuk dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Namun, penulis menyadari akan sangat terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki dan keterbatasan wawasan pembahasan pada masalah-masalah, tentunya menjadikan tulisan ini sebagai karya yang jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Ir. H. Zainal Ridho Djakfar, MSc, selaku Rektor Universitas Sriwijaya .
2. Bapak DR. Syamsurijal AK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Drs. Harun Delamat, Ak, MSi, selaku pembimbing pertama skripsi.
4. Bapak Drs. Tertiaro Wahyudi, Ak, MAFIS, selaku pembimbing kedua skripsi.
5. Ibu Dra. Rina Tjandrakirana DP, Ak, MM, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang juga bertindak selaku Pembimbing Akademik penulis, dan sebagai dosen penguji kedua.

6. Bapak Drs. Dewa Saputra, Ak, selaku dosen pengajar ketiga.
7. Bapak Drs. Aspahani, Ak, MM, selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Drs. H. Ade Firdaus Taufick, selaku Manajer SDM PT. Pusri.
9. Bapak Ir. M. Husni, MM, selaku Asisten Manajer Perencanaan Karir, yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis.
10. Bapak Syarif Ali, SE dan Bapak Drs. Bastian Syahril yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan bagi penulis selama pengambilan data di PT. Pusri.
11. Segenap karyawan dan karyawan PT Pusri yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, dan kerjasamanya.
12. Seluruh karyawan dan karyawan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
13. Papa dan Mama atas semua cinta, dukungan moral dan spiritual, motivasi, yang kesemuanya sungguh tak ternilai besarnya, 'ntah kapan anandamu ini bisa membayar semuanya..Doain biar langsung dapet gawe ma..pa..
14. Buat "Cipot" *my lovely brother*, trims to semua cerewetannya dan masukannya. Sekarang kuping aku dah kebel denger omelanmu hihihi....To 'Ondot dan ayukku yang selalu menjadi semangatku untuk buktikan yang terbaik. Thanks dot to nasehatnya dan kerjasamanya. Jangan pernah ceritakan rahasia kita yaa...
15. Bukwo untuk semua doa-doanya dan juga bonus bulanannya. Lumayan buat nambah duit saku hehe..*I love You bukwo...*

16. *My Lovely Friend..*"G1G"..Thanks dah ikhlas denger omelan aku, curahan hati aku. Thanks to kesetiaannya menemani aku disetiap langkahku. Tak pernah menge'uh anter jemput aku dengan "Scooter Cinta" hehehe.., menunggu, walaupun aku tahu, pasti itu hal yang menyebalkan. Tapi, banyak loh yang iri liat kemesraan kita hehehe... Mokasih juga dah dengan rela merogoh kocek cuma buat traktir aku..*i love it*..Engkau memang orang baik. Jangan lupa untuk berjuang juga ye nyusul aku. Jangan pernah lupa kita harus selalu bersemangat.. SEMANGAT!!!!....
17. Ratih, Cinta (Yessy), dan Jaspri, thanks untuk semua kegembiraan, kesedihan, dan semangat yang telah kalian beri buat aku. Aku tahu, kita semua bisa..To Ratih, thanks ye dah banyak kasih masukan tentang kuliah, cinta, dan kerjasamanya. To Cinta, jangan pernah mau dipermainkan cinta ye, cinta pasti bakal ketemu cinta sejatinya. *You must believe God*. Thanks juga dah mau jadi tempat aku netesin airmata. Ci, aku dak nyangko bisa nangis loh. To Jas, aku salut dengan kecuekan dikau. Cepet nyusul ye...
18. Buat Eti, Edi, Tini, mokasih untuk contekannyo. Buat Nora, Yuyun, Dwi, thanks dah jadi temen yang baik selama dua semester ye kalo dak salah. Buat Anggi&David, semoga langgeng ye sampe kakek nenek, jangan lupu ngundang kalo pesta. Buat Alen, semoga dikau sukses jadi pengusaha, jangan lupu terapinlah galo ilmu akuntansi yang dah didapet. Dan untuk seluruh teman-teman Akuntansi 2002 yang tidak sempat disebutkan satu per satu, penulis mohon maaf. Yang jelas aku bangga bisa menjadi bagian dari kalian. *Thanks for everything...*

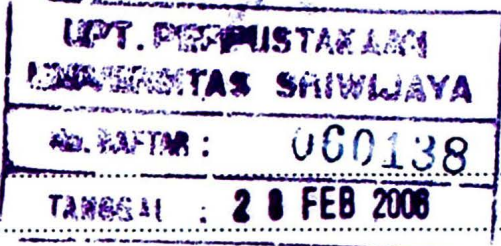
Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, mendapat balasan dari Allah SWT, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih, dan semoga Allah Memberikan taufik dan hidayah-Nya bagi kita semua.  
Amin.

Palembang, Februari 2006

Penulis



## DAFTAR ISI

		Hal.
HALAMAN JUDUL.....		i
HALAMAN PENGESAHAN.....		ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....		iii
KATA PENGANTAR.....		iv
DAFTAR ISI.....		v
DAFTAR LAMPIRAN DAN TABEL.....		vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
1.1. Latar Belakang Permasalahan.....		1
1.2. Perumusan Masalah.....		5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....		7
1.3.1. Tujuan Penelitian.....		7
1.3.2. Manfaat Penelitian.....		7
1.4. Kerangka Pemikiran.....		8
1.5. Metodologi Penelitian.....		10
1.5.1. Objek Penelitian.....		10
1.5.2. Ruang Lingkup Penelitian.....		10
1.5.3. Metode Pengumpulan Data.....		11
1.5.4. Teknik Analisa Data.....		12
1.6. Sistematika Penulisan.....		12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>		
2.1. Pengertian Audit dan Audit Manajemen.....		15
2.1.1. Definisi Audit dan Audit Manajemen.....		15
2.1.2. Klasifikasi Audit.....		16
2.1.3. Tipe Audit Manajemen.....		17

2.1.4. Karakteristik Audit Manajemen.....	18
2.2. Garis-garis Besar Audit Manajemen.....	21
2.2.1. Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	21
2.2.2. Manfaat Audit Manajemen.....	22
2.2.3. Tahapan Audit Manajemen.....	23
2.3. Definisi Audit Manajemen Sumber Daya <sup>4</sup> Manusia.....	25
2.4. Manfaat Pelaksanaan Audit SDM.....	26
2.5. Pendekatan dalam Audit SDM.....	27
2.6. Mengaudit Fungsi-fungsi Utama Manajemen SDM.....	29
2.6.1. Fungsi Perencanaan SDM.....	29
2.6.2. Fungsi Rekrutmen.....	32
2.6.3. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan.....	34
2.6.4. Fungsi Penilaian Kinerja.....	36

### **BAB III GAMBARAN UMUM**

3.1. Sejarah singkat PT. Pusri.....	37
3.2. Gambaran aktivitas PT. Pusri.....	39
3.3. Struktur Organisasi Departemen SDM dan Uraian Tugas.....	40
3.4. Pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen SDM.....	45
3.4.1. Fungsi Perencanaan.....	45
3.4.2. Fungsi Rekrutmen.....	47
3.4.3. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan.....	50
3.4.4. Fungsi Penilaian Kinerja.....	51

### **BAB IV ANALISIS**

4.1. Analisis Terhadap Unsur-unsur Pengendalian Manajemen.....	53
4.2. Analisis Pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen SDM.....	58
4.2.1. Fungsi Perencanaan.....	58
4.2.2. Fungsi Rekrutmen.....	63

4.2.3. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan.....	67
4.2.4. Fungsi Penilaian Kinerja.....	70
4.3. Penilaian efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM.....	76
4.4. Penilaian Akhir.....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran-saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR LAMPIRAN DAN TABEL

Tabel 1	Tabel jumlah karyawan berdasarkan penerimaan, mutasi, dan PHK periode November 2005 yang disampaikan dalam laporan bulanan Departemen SDM.....	46
Tabel 2	Data Jumlah Karyawan PT. Pusri Tahun 2001-2005.....	47
Tabel 3	Data Anggaran Rekrutmen PT. Pusri.....	49
Tabel 4	Tabel Realisasi Biaya Pelatihan dan Pengembangan.....	51
Tabel 5	Total jumlah karyawan dan laba yang diperoleh dari tahun 2001-2004 .....	61
Tabel 6	Penetapan sub golongan awal karyawan.....	65
Tabel 7	Data anggaran dan realisasi biaya rekrutmen .....	66
Tabel 8	Total biaya pelatihan dan pengembangan dan rugi laba PT. Pusri....	69
Gambar 1	Struktur organisasi Departemen SDM PT. Pusri .....	41
Gambar 2	Prosedur penilaian kinerja pada PT. Pusri .....	71
Lampiran	Kuesioner survei efektivitas pada PT. Pusri (Persero) Palembang	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN**

Perkembangan dunia dewasa ini semakin meningkatkan persaingan antar perusahaan dalam merebut pangsa pasar. Persaingan tersebut makin menuntut pihak manajemen untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan perolehan pendapatan dan laba yang setinggi-tingginya. Ada sebuah pandangan yang menyatakan bahwa hanya perusahaan yang mampu memuaskan konsumen yang akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan di mana mereka berkarya. Disamping kepuasan konsumen, laba merupakan tujuan utama perusahaan.

Bisnis dalam era globalisasi telah mengakibatkan perkembangan sektor perdagangan di Indonesia menjadi pesat. Hal ini ditandai dengan semakin menjamurnya perusahaan-perusahaan di kota-kota besar dengan tingkat persaingan yang cukup tinggi dalam memperebutkan pangsa pasar seluas-luasnya. Agar mampu bertahan dalam persaingan, perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang bermutu tinggi dengan harga terjangkau. Orientasi perusahaan adalah memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan tidak lagi membuat suatu produk lalu memasarkannya pada konsumen terus-menerus tanpa melakukan penilaian kebutuhan tentang produk seperti apa dan bagaimana yang saat ini diinginkan oleh konsumen.

Tingkat persaingan suatu perusahaan dewasa ini, akan sangat tergantung pada kemampuan memanfaatkan kesempatan ekonomi dengan strategi yang tepat. Untuk itu perusahaan harus dapat memprioritaskan unsur mana yang memerlukan perhatian khusus dengan tidak mengabaikan unsur lainnya. Adanya pandangan yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak memberikan kontribusi langsung kepada keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, bidang ini justru menjadi salah satu beban atau *cost center*. Sesungguhnya jika diterima pandangan yang mengatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, harus pula diterima pandangan bahwa manajemen SDM yang memainkan peranan yang sangat kritical dan strategis, merupakan salah satu unsur yang memerlukan perhatian khusus karena unsur tersebut diharapkan mampu menyelenggarakan semua fungsinya sedemikian rupa sehingga dukungan yang diberikan kepada berbagai bidang fungsional dan satuan kerja lain di lingkungan organisasi benar-benar memungkinkan terwujudnya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Bertolak dari pandangan bahwa berbagai bidang fungsional harus ditangani dengan sebaik mungkin, hal ini dikarenakan peranan dan kontribusinya kepada perusahaan bersifat strategis. Namun, selain dari berbagai bidang fungsional tersebut, ada salah satu fungsi yang cukup besar kontribusinya kepada keberhasilan perusahaan yaitu fungsi SDM.

Manusia merupakan asset perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan dan profitabilitas perusahaan di masa yang akan datang. SDM memegang peranan

dalam kelangsungan hidup perusahaan karena manusialah yang mampu mengatur, mengolah, menjalankan dan mengendalikan seluruh modal, sarana, dan prasarana yang dimiliki perusahaan. Sesuai dengan perkembangan zaman, kini peranan SDM semakin menjadi pusat perhatian di dalam organisasi/perusahaan. Pandangan masyarakat terutama perilaku ekonomi, menunjukkan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan tidak hanya pada modal dan teknologi. Para pekerja tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi yang dapat mendatangkan keuntungan dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya.

PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) merupakan salah satu produsen pupuk terbesar di Indonesia yang semakin berkembang. Hal ini mengakibatkan aktivitas perusahaan semakin bertambah luas dan kompleks. PT Pusri tentunya memerlukan banyak tenaga kerja yang ahli dan handal untuk dapat mengelola dan menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepada mereka dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, kualitas SDM merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan nilai perusahaan di mata masyarakat.

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang melaksanakan kegiatan operasional perusahaan tentunya dapat menimbulkan masalah, yang salah satunya mungkin diakibatkan kurang terkoordinasinya hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan. Oleh karena itulah, pengendalian diperlukan untuk memantau pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. PT Pusri membutuhkan adanya manajemen yang tepat terhadap pengelolaan SDM. Manajemen SDM dalam suatu organisasi

merupakan suatu infrastruktur yang mengelola sumber daya manusia melalui kebijakan, pelaksanaan dan sistem untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM bertugas mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia diintegrasikan secara efektif dan efisien kedalam organisasi yang diperlukan perusahaan. Manajemen SDM memerlukan pengetahuan yang luas karena permasalahan sumber daya manusia berbeda-beda terhadap keinginan, kemauan, dan perilaku. Atau dapat dikatakan, tujuan manajemen SDM dalam sebuah organisasi adalah mengelola dan mengembangkan kompetensi personil agar mampu mencapai tujuan dasar organisasi yaitu (Siagian, 1999 : 4) :

1. Peningkatan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain yang menghasilkan barang sejenis.
2. Memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
3. Merebut pangsa pasar yang lebih besar.
4. Melakukan diversifikasi produk.
5. Memperoleh keuntungan.

Audit terhadap manajemen SDM merupakan suatu kegiatan pemeriksaan dan penilaian sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi dalam organisasi yang terkait dengan SDM, seperti fungsi pembelian, pemasaran, keuangan, personalia, administrasi dan fungsi lain. Pemeriksaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah terpenuhinya asas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran masing-



masing fungsional maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Auditor akan menyampaikan umpan balik dalam bentuk temuan audit dan rekomendasi tindak lanjut yang merupakan masukan berharga bagi pimpinan perusahaan untuk dijadikan pengembangan dalam membuat kebijakan maupun memilih strategi pengembangan organisasi di masa depan. Sementara bagi pimpinan unit-unit operasional laporan temuan audit tersebut menjadi masukan untuk melakukan tindakan koreksi sebagai upaya untuk menyempurnakan fungsi-fungsi pengelolaan SDM secara berkesinambungan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian :  
**“AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG”.**

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

PT Pusri dalam menangani sumber daya manusianya harus secara sungguh-sungguh mengingat SDM merupakan salah satu aktiva perusahaan yang perlu dijaga dan dipelihara. Persaingan yang kompetitif tidak hanya pada produk yang dihasilkan melainkan pada besarnya imbalan/insentif/kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu unsur penting dalam memotivasi kerja karyawan.

Usaha pengembangan perusahaan akan melibatkan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai asset yang harus dikelola sedemikian rupa sehingga akan

menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan manajemen. Kebutuhan akan SDM tidak boleh lebih atau kurang, tetapi sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap SDM yang berkualitas dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Ada beberapa fungsi manajemen SDM yang menjadi sasaran audit, yaitu :

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
2. Perencanaan tenaga kerja
3. Penyelenggaraan fungsi rekrutmen
4. Penyelenggaraan fungsi seleksi
5. Penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan
6. Fungsi pelatihan dan pengembangan
7. Penyelenggaraan penilaian kinerja
8. Penyelenggaraan fungsi perencanaan dan pengembangan karir
9. Manajemen sistem imbalan.
10. Perlindungan tenaga kerja
11. Pemeliharaan hubungan dengan karyawan
12. Pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan

Audit manajemen merupakan salah satu penilaian dari organisasi manajerial dan efisiensi dari suatu perusahaan, departemen atau setiap entitas dan sub entitas yang dapat diaudit. Penekanannya adalah untuk mencapai efisiensi yang lebih besar, efektivitas dan ekonomis dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Atas dasar inilah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dijalankan perusahaan?
2. Apakah fungsi-fungsi manajemen SDM yang sudah dijalankan tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan ?

### **1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1.3.1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, apakah telah berjalan dengan baik.
2. Untuk menilai efektivitas dan efisiensi pengendalian pengelolaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang telah ada berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Mempelajari dan melakukan pemeriksaan (audit) manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui kekurangan pada fungsi tersebut dan memberikan suatu rekomendasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.

#### **1.3.2. Manfaat penelitian**

Dari hasil penelitian diharapkan :

1. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
2. Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis tentang audit manajemen khususnya pengelolaan sumber daya manusia.

#### 1.4. KERANGKA PEMIKIRAN

Perkembangan dunia usaha telah menimbulkan kesadaran bahwa manusia semakin penting peranannya, karena ia bukan sebagai objek semata-mata, melainkan sebagai subjek dalam perusahaan. Oleh sebab itu, manusia merupakan salah satu unsur penting faktor produksi yang ikut menentukan keberhasilan usaha suatu organisasi. SDM sebagai asset utama perusahaan dijadikan sebagai tiang penyangga utama sekaligus penggerak dalam usaha menjalankan misi dan mewujudkan visinya melalui pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Manajemen sangat erat hubungannya dengan manusia. Hal ini dikarenakan manusia sebagai media dalam menjalankan segala fungsi-fungsi manajemen yang sudah ditetapkan. Jadi, manajemen SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu dari organisasi atau kelompok pekerja. Terdapat empat hal yang penting yang berkaitan dengan manajemen SDM :

- Penekanan yang lebih dari biasanya pada pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
- Tanggung jawab mengelola sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.
- Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja–manajemen menjadi manajemen–karyawan, dari kolektivitas–individualisme.
- Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Definisi audit manajemen SDM adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM dengan tujuan untuk memastikan dipenuhinya pengelolaan SDM untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

Audit manajemen harus dilaksanakan secara menyeluruh pada objek pemeriksaan karena ada saling keterikatan antara kegiatan-kegiatan tersebut. Dalam melakukan audit manajemen SDM, pemeriksa harus mengetahui semua fungsi-fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan SDM dan rekrutmen, pemilihan atau seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan. Untuk menilai efektivitas dan efisiensi perusahaan perlu dipahami dahulu definisi dari kedua kata tersebut.

Efektivitas mengacu pada pencapaian suatu tujuan. Sebelum auditor manajemen dapat memperoleh kesimpulan mengenai efektivitas lembaga tersebut, kriteria harus ditentukan lebih dahulu. Sedangkan efisiensi mengacu pada sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan itu. Efisiensi seperti efektivitas, harus ada kriteria tertentu mengenai apa yang dimaksud melakukan lebih efisien, sebelum audit manajemen dapat bermakna. Sebagai contoh, jika ada dua proses produksi yang berbeda memproduksi suatu produk yang memiliki kualitas yang sama, maka proses yang biayanya lebih murah dianggap lebih efisien.

Umpan balik yang disampaikan oleh auditor dalam bentuk temuan audit dan rekomendasi tindak lanjut merupakan masukan yang berharga terutama bagi pihak manajemen puncak, manajemen sumber daya manusia dan para tenaga spesialis yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia dan dijadikan pengembangan dalam membuat kebijakan maupun memilih strategi pengembangan organisasi di masa depan

## **1.5. METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan. Dengan cara yang ilmiah itu, diharapkan data yang akan didapatkan adalah data yang objektif, valid, dan reliabel.

### **1.5.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi sasaran audit pada PT Pupuk Sriwidjaja yang terletak di Jalan Mayor Zen No. 1 Palembang.

### **1.5.2. Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah pada fungsi-fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan tersebut yaitu fungsi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja.

### **1.5.3. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah :

## 1. Data primer

Yaitu penelitian atau riset yang dilakukan dengan cara mengadakan penyelidikan langsung ke perusahaan yang menjadi obyek penelitian, dalam hal ini PT Pupuk Sriwidjaja. Data tersebut penulis kumpulkan melalui :

### a. Observasi

yaitu pengamatan langsung ke objek penelitian.

b. Wawancara tidak berstruktur dengan pimpinan atau staf karyawan yang mempunyai wewenang di dalam perusahaan yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini mengenai keadaan umum perusahaan dan kegiatan yang dilaksanakan bagian sumber daya manusia atau bagian personalia.

### c. Kuesioner

Yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada perusahaan sehubungan dengan pengujian terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dari jawaban yang diberikan akan dapat ditemukan data kelemahan dan ketidakberesan yang terjadi maupun kehandalan.

## 2. Data sekunder

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku pedoman, majalah ilmiah, dan literatur-literatur yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dianalisis.

#### **1.5.4. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa kualitatif. Dalam teknik kualitatif ini menggunakan teknik kualitatif deskriptif yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dan kenyataan-kenyataan yang memiliki hubungan dengan permasalahan, seperti program dan prosedur yang dijalankan atas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Penulis menganalisa objek penelitian dengan cara memaparkan berdasarkan teori yang tepat atas data yang diperoleh dalam rangka memperoleh pengetahuan mengenai audit manajemen sumber daya manusia pada perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan teknik analisis kuantitatif, yaitu teknik korelasi dan regresi sederhana yang digunakan untuk melihat hubungan tingkat laba terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi perusahaan pada fungsi perencanaan, fungsi pelatihan dan pengembangan, serta melihat varians antara anggaran dan realisasi biaya.

#### **1.6. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Agar pembahasan lebih terarah dan mudah dipahami, maka perlu digunakan kerangka penulisan yang terbagi dalam lima bab, yaitu :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan latar belakang dari penulisan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian meliputi lokasi, ruang lingkup, metode pengumpulan data, dan teknik analisa yang digunakan dalam penelitian serta sistematika pembahasan.



## BAB II LANDASAN TEORITIS AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bab ini, berisikan dasar teori yang digunakan untuk memperkuat dan mendukung pembahasan terhadap judul skripsi. Pembahasannya antara lain definisi audit, audit manajemen dan audit sumber daya manusia. Klasifikasi audit, tipe audit manajemen dan manfaat pelaksanaan audit.

## BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, penulis mengemukakan keadaan umum perusahaan yakni PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri), yang berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, gambaran aktivitas, struktur organisasi dan uraian tugas, serta pelaksanaan fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia.

## BAB IV AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pada bab ini, penulis akan menganalisa permasalahan yang akan dihadapi perusahaan khususnya terhadap pengendalian pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan berdasarkan tahapan pelaksanaan audit pada tahap-tahap fungsi manajemen SDM. Analisis akan dilakukan terhadap semua fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi ruang lingkup sasaran audit.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir dalam penelitian ini, yaitu sebagai hasil akhir evaluasi. Pada bab ini, penulis akan menarik kesimpulan dan

memberikan saran-saran yang memuat pendapat dan pemikiran penulis untuk mengatasi masalah yang ditemukan dalam penelitian. Saran-saran ini mungkin dapat berguna bagi perusahaan dikemudian hari ataupun bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.