

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA**

SKRIPSI

**PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KINERJA PEKERJA PADA
PT.PERTAMINA EP REGION SUMATERA**



Diajukan oleh:

VITA MELISSA

01023130056

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

2007

657.4507
Mel
p
2007

K 15624
15986

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA



SKRIPSI

PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KINERJA PEKERJA PADA
PT.PERTAMINA EP REGION SUMATERA



Diajukan oleh:

VITA MEILISSA

01023130056

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

2007

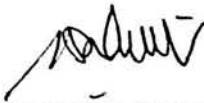
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : VITA MEILISSA
Nim : 01023130056
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pekerja pada PT. Pertamina EP Region Sumatera

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI:

Tanggal $\frac{18}{3} - 07$ Pembimbing I


Mukhtaruddin, SE, Ak, Msi
NIP : 132083936

Tanggal $\frac{20}{3} - 07$ Pembimbing II


Sulaiman S.M, SE, Ak, MBA
NIP : 132000094

Motto :

**"Allah, tidak ada Tuhan (yang berhak disembah) melainkan Dia. Yang hidup kekal lagi terus-menerus mengurus makhluk-Nya."
(QS. Ali 'Imran: 1)**

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...." (QS. Albaqarah: 286)

Karya kecil ini kupersembahkan kepada :

- ♥ My Rabb & Rasulullah
- ♥ Ad-dien ku
- ♥ Mamaku & Papa Tercinta
- ♥ Adik-adikku Tersayang
- ♥ Almamaterku

KATA PENGATAR

Puji dan syukur Alhamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Juga salawat dan salam penulis haturkan kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW dan para sahabat serta pengikutnya sampai akhir zaman.

Skripsi yang telah disusun penulis berjudul “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas dan Efisiensi pada PT. Pertamina EP Region Sumatera” ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin menghasilkan yang terbaik, tetapi penulis pun mengakui kekurangan dan kelemahan yang ada, untuk itu penulis meminta maaf dan kemakluman atas semuanya.

Akhir kata, penulis hanya berharap skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pembacanya, khususnya dapat bermanfaat bagi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Zainal Ridho Djafar selaku Rektor Universitas Sriwijaya Inderalaya.
2. Bapak Dr. Syamsurijal, AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Inderalaya.
3. Ibu Rina Tjandrakirana DP, SE, MM, Ak dan Bapak Aspahani, SE, MM, Ak selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Inderalaya.
4. Ibu Dewi Rina Komarawati, SE Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Mukhtaruddin., SE., Ak., Msi selaku Ketua Pembimbing Skripsi.
6. Bapak Sulaiman S.M., SE., Ak, MBA selaku Anggota Pembimbing Skripsi.
7. Bapak Arista Hakiki., SE., Macc., Ak selaku dosen penguji dalam Ujian Komprehensif.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Staf Pegawai dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Semua Staf Fungsi SDM PT. Pertamina EP Region Sumatera.
11. Semua guruku sejak di bangku TK hingga SMU, terima kasih atas ilmu dan kesabaran yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT yang akan membalas semua yang telah diberikan oleh Ibu&Bapak Guru kepada kami.

12. *Mama tercinta, terima kasih atas cinta, perhatian, dan dukungan mama selama ini. Vita belum bisa membalas semuanya, tapi Insya Allah vita akan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi mama dan adek-adek. Tak lupa, dan yang selalu vita harapkan adalah doa, keikhlasan, dan ridho mama atas semua yang vita pilih dan lakukan. Selama kita bersama, apa pun yang akan kita hadapi akan manis untuk dilewati, dan yang paling membahagiakan adalah memandang mama yang selalu tersenyum bahagia.*
13. *Papa, terima kasih untuk semuanya.*
14. *Adek-adekku tersayang, Iwik & De' Iya, makasih makasih makasih atas motivasi&dukungan yang sll diberikan (wfp sakit hati krm terselubung lewat kalimat sindiran)... ;-). Tu' Iwik, thx ya, yang sll sok dewasa dan pura2 berumur 5 th di atas k'vita, wejangannya kadang lumayan ampuh tu' mengobati sakit hati, walaupun dalam hati membenarkan wejangannya, tapi gw pura-pura cuek,aaaah...hehe... terus berjuang ya menggapai cita sebagai "Pahlawan Tanpa Tanda Jasa" k'vita di sini kan snantiasa mendukung&berdoa smg sll lancar&dimudahkan Allah, AMIN... Ti-Ti di sano, konon katonyo banyak godaan (Lho?). Tenang2, percayo koq pada dirimu... De' Iya, Syukurlah, Adek dak kan nanyo2 lagi kapan mb' tamat, karena, sebanyak2 wong tanyo, mb' ndak sakit ati, nah, kalo adek yang tanyo mb' langsung tersendir, makaci yo yank atas sikap romantiznyo yang terkadang kumat en sikap cuexnyo yang to be continued.... Pesen mb', rajin-rajin belajar yo, dan cobalah untuk lebih mandiri...*
15. *Ibu & Bapak di Prabusari, makasi yang tak terhingga atas doa, dukungan, dan bantuannya. Mbak Yuli&Mas Gulang makasi ya atas doa dan motivasinya selama ini. Tuty en' Nur cpt nyusul y...*
16. *Keluarga ke-2 ku di F10, Ibu, Bapak, Yu'Desy, Rino, Reni, Rina, dan Pipit, makasih atas semuanya, vita minta maaf kalo dah buat banyak salah. Bu Dahlan, kl Ibu buka Restoran pasti TOP abiezzz, makasyih ya Bu dah masakin kami yang uenak2. Bibik sebelah, mokasih atas diskon2nyo, vita jadi biso irit ongkoz kampuz. Seluruh warga Serai Indah, makasi atas kebaikannya selama ini, maafin vita kalo ada salah kata&sikap, yaaa...*
17. *Dwi "Sexy" &prini, thx ya atas waktu2 yang diluangkan tu' mendengar ocrito bete vita. Kapan macn lagi kc Pdp, ditunggu yaaa....*
18. *Lenny, sahabat sejatiku di kampus, di perpustakaan, Hagi di kostan, AKHIRNYO KITO TAMAAAT!!! Duhhh!! Coba deh Lenny bayangin, betapa bosennyo vita every day memandang wajahmu (kan Lenny dewek yang ngatoi vita wong yang cepet bosen) he3...koq jadi ngungkit... syuqron, mokasi, teng-ku mbaaak atas smuanya dehh!! Kalo dipikir2, emang kito jodoh kali yo... sekampuz, sekosan, en dapet PS yang samo pulo. Tapi, STOP!!! Jangan wujudkan impianmu tuk sesuami atau istilah kerennyo "berbagi*

suami" dengan vita. Plis deh!!! Ge' dak tekruan mano yang menzolimi en mano yg terzolimi. Pesen vita yg amat penting&darurat sekali: jangan banyak2 mengkonsumsi cabe, cakmano kalo bpk yg jual bakso "terminal" jd kehabisan stok cabe km diborong Lenny? Lagian Vita tatut kL Lenny bemasib sama dengan Qi Wei Yi, mending si Qi Wei Yi warisannyo banyak, lah Lenny....??? Hehe... ;-)...

19. **Diana**, stelah skian lama "*Menanti Sebuah Jawaban*", akhirnyo terjawab sudah bahwa kami: "Tamat jugo, Din!!" Din, jangan lamo2 jadi wong Jakarta sang Ibu Kota, konon katonyo lebih kejam Ibu Kota daripada Ibu Tiri, hehe... **Vivin**, thx y, semoga Vin lancar & sukses di sana.
20. **Ika**, makasi-makasi-makasi ya ka', ika adalah sahabat yang baeeeeek bgt, sory y ka', tak usah heran& tak usah sungkan, vita emang punya penyakit menahun, yaitu "Pelupo".
21. **Enti'**, suqron selendangnyo, walau tanpa selendang pun foto vita pasti tetep manizz. ;-), **Titin, Tri, Juni**, dan **Yu'Dewi**, suqron atas semuanya.
22. **Eppy**, *see u next time*, Bu Guru... Tatut dax di F10 dewe'an? Yo wez...kl cak itu sering2 be ngungsi t4 Bu Dahlan, kan lumayan, sambil menyelam minum air, sambil maem gratis sambil...(titik2nyo boleh diisi oleh Lenny, hehe...).
23. **Mbak Lia**, temen SIAGA-ku (Siap Antar Jaga), sejak dikau menghilang dari Bumi Layo, daku sangat kesepian (Cieeee...). Met berjuang ya di sana, vita doain moga hunting tu dapetin si Tajir cepet terlaksana, en undang-undang beserta ongkoz, Amiin.
24. **Mbak Tri**, suqron atas motivasi&saran2nya yang sangat mengademkan hatiku yang nyaris gosong, maaf y mbak, vita sering dak bales sms, tu artinya vita gi sibuk syuting, pemotretan&jumpa pers. Mb', kalo mb' yang acara, vita usahain dateng deh, vita tunggu ya mbaaak...
25. **Adek2ku yang maniz, Atoen, Desy, Icha, Jumi, Uwik, Pije n' Anita**, en khusus untuk Jumi & Uwik jangan nanyo2 yang itu trz yo, centil tau'... ;-)
26. **Semua temen2 yang sama-sama berjuang di Ujian Komprehensif**, terima kasih atas bantuan dan dukungannya, sukses y untuk semuanya...

Penulis

DAFTAR ISI

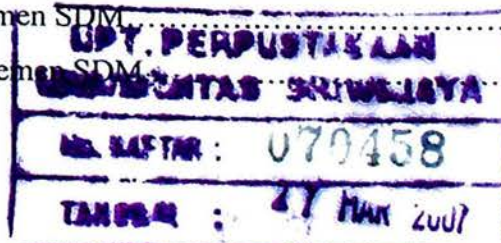
| | Halaman |
|-----------------------------------|----------------|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Persetujuan Skripsi | ii |
| Halaman Persembahan | iii |
| Kata Pengantar | iv |
| Ucapan Terima Kasih | v |
| Daftar Isi | viii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5 Kerangka Teoritis..... | 6 |
| 1.6 Metodologi Pengumpulan Data | |
| 1.6.1 Ruang Lingkup Pembahasan..... | 7 |
| 1.6.2 Jenis Data..... | 7 |
| 1.6.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 8 |
| 1.7 Teknik Analisis Data..... | 9 |
| 1.8 Sistematika Pembahasan..... | 9 |

BAB II KERANGKA TEORITIS

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | |
| 2.1.1 Definisi Manajemen..... | 12 |
| 2.1.2 Definisi Manajemen SDM..... | 12 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen SDM..... | 12 |
| 2.1.4 Dampak Manajemen SDM..... | 13 |



| | | |
|-------|---|----|
| 2.2 | Pengertian Efektivitas dan Efisiensi..... | 14 |
| 2.3 | Pengertian Kinerja..... | 14 |
| 2.4 | Pengertian Audit Dan Audit Manajemen | |
| 2.4.1 | Definisi Audit..... | 16 |
| 2.4.2 | Klasifikasi Audit..... | 17 |
| 2.4.3 | Definisi Audit Manajemen..... | 17 |
| 2.4.4 | Tipe Audit Manajemen..... | 19 |
| 2.4.5 | Karakteristik Audit Manajemen..... | 19 |
| 2.4.6 | Ruang Lingkup Audit Manajemen..... | 22 |
| 2.4.7 | Manfaat Audit Manajemen..... | 23 |
| 2.4.8 | Tahap-Tahap Audit Manajemen..... | 24 |
| 2.5 | Audit Manajemen Sumber Daya Manajemen | |
| 2.5.1 | Definisi Audit Sumber Daya Manajemen..... | 27 |
| 2.5.2 | Tujuan Audit SDM..... | 27 |
| 2.5.3 | Manfaat Audit SDM..... | 28 |
| 2.5.4 | Pendekatan Audit SDM..... | 30 |
| 2.6 | Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Audit | |
| 2.6.1 | Fungsi Perencanaan..... | 32 |
| 2.6.2 | Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan..... | 35 |
| 2.6.3 | Fungsi Pengolahan Kinerja..... | 37 |
| 2.6.4 | Fungsi Pengembangan Karier..... | 38 |
| 2.6.5 | Fungsi Pengupahan/Kompensasi..... | 39 |

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | Sejarah Singkat PT. Pertamina | 41 |
| 3.2 | Visi dan Misi PT. Pertamina..... | 45 |
| 3.3 | Struktur Organisasi Fungsi SDM dan Uraian Tugas..... | 45 |
| 3.4 | Gambaran Aktivitas Perusahaan..... | 50 |
| 3.5 | Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen SDM..... | 52 |

| | |
|--|----|
| 3.5.1 Fungsi Perencanaan..... | 52 |
| 3.5.2 Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan..... | 54 |
| 3.5.3 Fungsi Pengolahan Kinerja..... | 56 |
| 3.5.4 Fungsi Pengembangan Karier..... | 60 |
| 3.5.5 Fungsi Pengupahan/Kompensasi..... | 62 |

BAB IV PENGARUH AUDIT SDM TERHADAP EFEKTIVITAS DAN EFESIENSI KINERJA PEKERJA PADA PT. PERTAMINA

| | |
|---|----|
| 4.1 Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Fungsi-fungsi SDM | 65 |
| 4.2 Analisis Pengaruh Audit SDM terhadap Fungsi SDM..... | 75 |
| 4.3 Temuan dan Rekomendasi..... | 79 |
| 4.4 Komentar dan Rekomendasi..... | 83 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 88 |
| 5.2 Saran | 89 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis yang semakin berkembang ditandai dengan perubahan radikal dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini seiring dengan kemajuan pesat di bidang teknologi dan informasi, yang menjadi salah satu penggerak perubahan tata perekonomian global (domestik dan internasional). Perubahan ini sangat berdampak pada perusahaan.

Tujuan utama yang dimiliki suatu perusahaan yaitu untuk melayani kepentingan umum dan mencapai laba yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, semua aspek perusahaan harus dapat dikelola secara efisien dan efektif sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat. Dalam perkembangannya, tingkat persaingan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada kemampuan memanfaatkan kesempatan dan peluang ekonomi dengan strategi yang tepat oleh pihak manajemen. Pihak manajemen di sini dapat diartikan sebagai pengelola dan pelaksana dari kegiatan manajemen.

Kegiatan manajemen ini umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya itu antara lain meliputi manusia, uang dan mesin serta informasi. Kegiatan mencapai tujuan meliputi pula kegiatan menetapkan tujuan yang kemudian dilanjutkan dengan kegiatan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan, kegiatan

melaksanakan langkah-langkah yang direncanakan serta kegiatan mengevaluasi hasil yang dicapai. Evaluasi terhadap hasil yang dicapai akan menghasilkan penetapan tujuan yang baru, yang akan diikuti pula dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dari sini dapat dilihat bahwa kegiatan manajemen sebetulnya tidak hanya dilakukan oleh orang tertentu, melainkan oleh kesatuan dari seluruh anggota organisasi. Itu sebabnya kata manajemen -dalam pengertiannya sebagai pengelola - tidak dapat ditujukan kepada satu orang tertentu.

Keterkaitan antara satu kegiatan manajemen dengan kegiatan manajemen lainnya dapat pula kita temui jika kita menganalisis tujuan organisasi. Adanya berlapis-lapis tujuan ini juga berlaku bagi organisasi. Tujuan sebuah organisasi adalah meraih keuntungan. Tapi demi mencapai tujuan ini, organisasi harus terlebih dahulu memproduksi sejumlah barang atau jasa. Selanjutnya agar dapat mencapai tujuan produksi, ada tujuan lain yang harus dicapai, misalnya mendapatkan sejumlah produksi dan tenaga kerja yang terampil. Lebih jauh lagi, demi memperoleh tenaga kerja yang terampil akan ada pula sejumlah tujuan yang harus dicapai.

Adanya berlapis-lapis tujuan ini menyebabkan manajemen juga dapat dibedakan menjadi antara lain manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen pemasaran dan manajemen sumber daya manusia. Walaupun tiap bidang manajemen mempunyai tujuan tersendiri, kegiatan manajemen yang dilakukan pada tiap bidang dengan sendirinya memberikan pengaruh terhadap bidang manajemen

lainnya. Baik manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan memerlukan sumber daya manusia.

Istilah sumber daya manusia (SDM) merujuk pada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat manajer terlibat di dalam aktivitas-aktivitas SDM sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai berbagai rencana dan strategi-strategi organisasi. Arti penting upaya-upaya SDM adalah bersumber dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen-elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. SDM membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan perusahaan selain SDM. Meskipun perusahaan memiliki keunggulan-keunggulan lainnya, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan-karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya.

Seberapa baik SDM dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Kompleksitas pengelolaan SDM secara efektif akan meningkat pesat untuk semua jenis organisasi, akan lebih berperan lagi pada perusahaan komersial. Hal ini merupakan konsekuensi dari kemajuan dan perkembangan yang saat ini berlangsung dalam bisnis, lingkungan sosial, dan ekonomi. Pekerjaan mengelola SDM juga akan semakin sederhana karena kemajuan teknologi yang terus berlanjut.

PT Pertamina EP Region Sumatera, yang merupakan perusahaan di bidang Minyak dan Gas Bumi, dalam menangani sumber daya manusianya harus bersungguh-sungguh mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu aktiva perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara. Persaingan yang kompetitif tidak hanya pada produk yang dihasilkan melainkan pada besarnya imbalan, insentif atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya, sebagai salah satu unsur penting dalam memotivasi kinerja karyawan.

Usaha pengembangan perusahaan akan melibatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai aset yang harus dikelola sedemikian rupa sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan manajemen. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya yang berkualitas dibutuhkan audit sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul sebagai berikut:

“ Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pekerja Pada PT. Pertamina EP Region Sumatera ”

1.2. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah mengenai:

1. Bagaimana pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia pada PT. Pertamina EP Region Sumatera ?
2. Apakah pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja pekerja pada PT. Pertamina EP Region Sumatera?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi pengelolaan (manajemen) SDM pada perusahaan.
2. Mempelajari pemeriksaan (audit) manajemen SDM untuk mengetahui kekurangan pada fungsi tersebut dan memberikan suatu rekomendasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman audit manajemen khususnya pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Pembaca

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian sebagai bahan referensi awal.

1.5. Kerangka Teoritis

Audit manajemen sumber daya manusia adalah seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta tentang sejauh mana manajemen berhasil memberikan dukungan kepada berbagai satuan kerja pelaksana tugas pokok perusahaan.

Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi sasaran audit, antara lain sistem informasi sumber daya manusia, perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan, fungsi penilaian kinerja, fungsi perencanaan dan pengembangan karir, manajemen sistem imbalan, perlindungan tenaga kerja, pemeliharaan hubungan dengan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan.

Audit manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya Audit SDM mempunyai misi membantu pimpinan fungsi-fungsi organisasi maupun pucuk pimpinan perusahaan dengan memberikan masukan informasi signifikan hasil penilaian auditor untuk membantu mengatasi permasalahan yang tengah dihadapi perusahaan.

Definisi Audit SDM memberi penekanan pada efisiensi, efektivitas, ekonomisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada prinsipnya, pelaksanaan Audit SDM menjadi tanggung jawab Fungsi SDM. Pelaksanaan Audit SDM dapat dilakukan oleh Fungsi SDM atau bersama dengan Fungsi lain yang terkait atau dengan menggunakan jasa tenaga independen dari luar perusahaan.

Kegiatan Audit SDM dilaksanakan dengan tahap sebagai berikut:

- a. Tahap perencanaan dan persiapan:
- b. Tahap pelaksanaan
- c. Tahap tindak lanjut hasil Rekomendasi/Laporan Hasil Audit

1.6. Metodologi Pengumpulan Data

1.6.1. Ruang Lingkup Pembahasan

Sesuai dengan judul proposal penelitian yang penulis ajukan, maka pembahasan ditekankan pada pemeriksaan (audit) yang akan dilakukan pada fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang ada pada PT. Pertamina EP Region Sumatera.

1.6.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

Data utama berupa catatan dan dokumen yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data berupa catatan dan dokumen yang tidak diperoleh langsung dari objek yang diteliti.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur, buku-buk, dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan penelitian dan penunjang atas dasar teori yang digunakan dalam permasalahan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dengan melakukan penelitian di lapangan baik dengan menggunakan :

a. Metode Wawancara

Melakukan wawancara atau bertanya langsung kepada pihak-pihak yang berwenang di dalam perusahaan, di sini adalah manajer dan para staf Fungsi SDM.

b. Metode Observasi

Melakukan pengamatan sendiri terhadap keadaan objek dan melakukan pencatatan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi.

1.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik kualitatif yang dimulai dari pengolahan data, penguraian hasil penelitian secara deskriptif dan menarik kesimpulan yang bersifat kualitatif berdasarkan perbandingan antara teori dan fakta yang ada di perusahaan.

Dalam menganalisis beberapa masalah, penulis menggunakan cara berpikir deduktif, cara berpikir yang dimulai dari pengetahuan yang bersifat umum dan bertitik tolak dari pengetahuan umum untuk menilai suatu kejadian khusus.

1.8. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab pendahuluan ini akan dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan dituangkan dasar teori yang akan digunakan untuk memperkuat dan mendukung pembahasan terhadap judul skripsi, antara lain audit manajemen secara umum, manajemen sumber daya manusia, aktivitas manajemen sumber daya manusia dan audit manajemen sumber daya manusia.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, penulis mengemukakan keadaan umum perusahaan, yang berisikan sejarah singkat perusahaan, gambaran aktivitas perusahaan, struktur dan uraian tugas, serta pelaksanaan fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia.

BAB IV ANALISIS PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KINERJA PEKERJA

Dalam bab ini, penulis akan menganalisa mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan, khususnya meliputi pengelolaan terhadap SDM dalam perusahaan berdasarkan tahap pelaksanaan audit pada tiap-tiap fungsi manajemen

SDM. Analisa ini meliputi tentang pelaksanaan fungsi perencanaan, fungsi rekrutmen, fungsi penilaian kinerja, fungsi kompensasi dan fungsi hubungan kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan pembahasan melalui analisis data maka dari penulisan ini akan ditarik kesimpulan penting yang berhubungan dengan pembahasan. Penulis juga memberikan saran-saran yang diperlukan berdasarkan temuan-temuan selama melakukan pemeriksaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arens dan Loebbecke, *Auditing Pendekatan Terpadu*, Diadaptasi oleh Amir Abadi Yusuf, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 1996.

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), *PO Pedoman Pelaksanaan Pemeriksaan Operasional*, Penerbit BPKP, Jakarta, 1993.

Siagian, Sondang P., *Audit Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 1999.

Supriyono, R.A., *Pemeriksaan (Management Auditing) dan Pengawasan Pemerintah Indonesia*, Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1990.

Susilo, Willy, *Audit SDM Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*, Penerbit PT.Vorgistatama Binamega, 2002.

Tunggal Amin Widjaya, *Manajemen Audit Suatu Pengantar*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Pedoman pengelolaan SDM PT Pertamina (Persero) Tahun 2005.

Salim, Emil, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, 1996.

Corrado, Frank M, *Berkomunikasi dengan Karyawan*, penerbit PPM, 2004.

Soetjipto, Budi W, *Mengenal lebih Jauh Manajemen Kinerja, Manajemen Usahawan Indonesia*, Desember 2004.