

**AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DI TVRI
SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

Cindy Dwi Andini Putri

01031381722147

Akuntansi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMITAHUN

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA TVRI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Cindy Dwi Andini Putri

NIM : 01031381722147

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

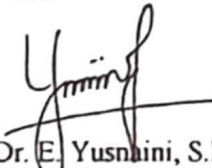
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

: 21 Mei 2021

Ketua



Dr. E. Yusnini, S.E., M. Si., Ak
NIP. 197704172010122001

Tanggal

: 23 Mei 2021

Anggota



Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak
NIP. 196905251996032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA TVRI
SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh :

Nama : Cindy Dwi Andini Putri

NIM : 01031381722147

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian : Pengauditan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 8 juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 7 September 2021

Ketua

Anggota

Anggota



Dr. E. Yusnaini, S.E., M. Si., Ak
NIP. 197704172010122001



Eka Mcirawati, S.E., M. Si., Ak
NIP. 196905251996032001



Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak
NIP . 195808281988101001

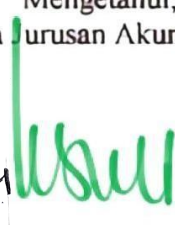
Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

ASLI

JURUSAN AKUTANSI

FAKULTAS EKONOMI UNSRI

21/9 2021


Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP . 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cindy Dwi Andini Putri
NIM : 01031381722147
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DI TVRI
SUMATERA SELATAN

Pembimbing

Ketua : Dr. E. Yusnaini, S.E., M. Si., Ak
Anggota : Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak
Tanggal Ujian : 08 Juli 2021

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 di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 08 Juli 2021

Yang memberi pernyataan,



Cindy Dwi Andini Putri
NIM. 01031381722147

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“The one who falls and gets up, is so much stronger than one who never fell”

- **La La Anthony**

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- **Kedua Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Dengan menghaturkan puji dan syukur kepada Allah, Penulis akhirnya berhasil untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini yang berjudul “Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di TVRI Sumatera Selatan”. Skripsi ini disusun oleh Penulis sebagai salah satu persyaratan untuk mengikuti Ujian Komprehensif guna meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Fokus penelitian ini adalah terkait dengan prosedur perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kebijakan kompensasi dan balas jasa, kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) di TVRI Sumatera Selatan.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca skripsi ini, untuk memberikan masukan perbaikan bagi Penulis. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkannya

Palembang, 08 Juli 2021



Cindy Dwi Andini Putri
NIM. 01031381722147

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, Penulis selalu diberikan dukungan, bantuan, bimbingan, serta doa dan semangat dari berbagai pihak yang ada di sekitar Penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena itu, dengan segala rasa hormat dan kerendahan hati, pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, rahmat, ridho dan segala yang diberikan-Nya dalam hidup saya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan meluangkan waktu serta memberikan masukan dalam pembuatan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Ibu Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan memberikan saran dalam pembuatan skripsi dari awal hingga akhir.
7. Ibu Hj. Ermadiani, SE, MM, Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan
8. Seluruh Dosen Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh Staff Tata Usaha Universitas Sriwijaya.

10. Kedua orang tua saya, Amidi SE.M.,Si san Sulastri SE serta saudara saya M. Iqbal Fityan Nugraha dan M. Dimas Rizky terima kasih atas semangat dan doa-doa dalam keberhasilan menyusun skripsi ini.
11. Keluarga besar.
12. Tempat Penelitian Penulis yaitu TVRI Sumatera Selatan.
13. Teman-teman tercintaku Nahdya, Innayah, dan Nanda yang selalu memberikan semangat.
14. Teman-teman Jurusan Akuntansi Universitas Sriwijaya Angkatan 2017 dan seperjuangan skripsi saya khususnya Tamiimah, Tsamara, Siti, Annisa, dan Jihan
15. Teman-teman Young on Top Palembang.
16. Responden kuesioner.
17. Pihak lain yang telah membantu, tetapi belum disebutkan.
18. Diri sendiri.

Palembang, 08 Juli 2021



Cindy Dwi Andini Putri
NIM. 01031381722147

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Cindy Dwi Andini Putri
NIM : 01031381722147
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan
Judul Skripsi : Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di
TVRI Sumatera Selatan

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

Palembang, 9 September 2021

Ketua



Dr. E. Kusnaini, S.E., M. Si., Ak
NIP. 197704172010122001

Anggota



Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak
NIP. 196905251996032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP . 197303171997031002

ABSTRAK

AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DI TVRI SUMATERA SELATAN

Oleh:

Cindy Dwi Andini Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aktifitas dan efektivitas pengelolaan fungsi sumber daya manusia (SDM) di TVRI Sumatera Selatan mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan balas jasa, penilaian kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan penelitian deksriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dengan melaksanakan penilaian efektivitas pada fungsi sumber daya manusia berdasarkan perbandingan suatu kriteria, kondisi, penyebab, dan juga akibat. Hasil penelitian ini diberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pada fungsi sumber daya manusia yaitu: manajemen harus memiliki kriteria dalam perencanaan SDM, memiliki pembinaan kepegawaian sendiri, memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan, dan adanya pengawasan dalam prosedur keselamatan kerja.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Efektivitas

Ketua



Dr. E. Yusnaini, S.E., M. Si., Ak
NIP. 197704172010122001

Anggota



Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak
NIP. 196905251996032001

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP . 197303171997031002

ABSTRACT

**MANAGEMENT AUDIT OF HUMAN RESOURCES FUNCTIONS IN TVRI
SOUTH SUMATERA**

By:

Cindy Dwi Andini Putri

This research aimed to find out the activities and effectiveness of the management function of human resources (HR) in TVRI, South Sumatera its management starts from planning, recruitment and selection, training and development, compensation and remuneration, performance appraisal, occupational safety and health, work satisfaction on the employment of human resources termination. The research was descriptive-qualitative. by using data collection methods, namely interviews, documentation, and questionnaires. The analytical method used is a qualitative method by carrying out an effectiveness assessment on the human resource function which was categorized based on conditions, criteria, causes and effects. as input for management to improve the effectiveness of human resources functions are: management must have criteria in HR planning, has its own personnel coaching, has employee training and development programs, and the presence of occupants in safety procedures

Keywords : Management Audit, Human Resources Function, Effectiveness

Head



Dr. E. Yustaini, S.E., M. Si., Ak
NIP. 197704172010122001

Member



Eka Meirawati, S.E., M. Si., Ak
NIP. 196905251996032001

Head of Accounting Department



Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak., CA
NIP . 197303171997031002

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
	Nama	Cindy Dwi Andini Putri
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat/ Tanggal Lahir	Palembang, 24 November 1999
	Agama	Islam
	Status	Belum Menikah
	Alamat	Jl. Ahmad Yani, Silaberanti Komp. Siantan Jaya, No.48
Email	Cindydap27@gmail.com	
Nomor Hp	082186155253	
Warga Negara	Indonesia	
Hobi	Seni Lukis	
Tinggi Badan	157 Cm	
Berat Badan	48 Kg	
PENDIDIKAN FORMAL		
2005-2011	SD Muhammadiyah 16 Palembang	
2011-2014	SMP Negeri 15 Palembang	
2014-2017	SMA Negeri 15 Palembang	
2017-2021	S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya	
PENGALAMAN MAGANG		
2020	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang (DPMPTSP Palembang)	
PENGALAMAN ORGANISASI		
2017-2018	Anggota Medinfo Ikatan Mahasiswa Akuntansi (IMA) Unsri	
2018-2019	Staff Kewirausahaan Young On Top Palembang	
2020-2021	Ketua Young On Top Palembang	

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	2
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Studi Kepustakaan	9
2.1.1 Auditing.....	9
2.1.2 Audit Manajemen.....	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.5 Efektivitas.....	20

2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Rerangka Pemikiran.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Lokasi Penelitian.....	25
3.3 Sumber Data.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5 Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Hasil Penelitian.....	28
4.1.1 Deskripsi Data Umum.....	28
4.1.2 Analisis Kuisisioner.....	34
4.1.3 Langkah- langkah pelaksanaan Audit Manajemen SDM.....	41
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Aktivitas Desain dan Perencanaan.....	50
4.2.2 Proses Rekrutmen dan Seleksi.....	51
4.2.3 Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan.....	52
4.2.4 Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa.....	52
4.2.5 Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	53
4.2.6 Penilaian Kinerja.....	53
4.2.7 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	54
4.2.8 Rekomendasi.....	54
BAB IV KESIMPULAN.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	56
5.3 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 4.2 Korelasi Jabatan Kepala Bidang Berita.....	33
Tabel 4.3 Kuisisioner Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	35
Tabel 4.4 Kuisisioner Rekrutmen.....	36
Tabel 4.5 Kuisisioner Seleksi Penempatan Karyawan.....	36
Tabel 4.6 Kuisisioner Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	37
Tabel 4.7 Kuisisioner Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa.....	37
Tabel 4.8 Kuisisioner Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	39
Tabel 4.9 Kuisisioner Penilaian Kinerja.....	40
Tabel 4.10 Kuisisioner Pemutusan Hubungan Kerja.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi TVRI Sumatera Selatan.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian.....	60
Lampiran 2. Program Kerja Audit Pendahuluan.....	61
Lampiran 3. Program Kerja Audit Review dan Pengujian Pengendalian.....	62
Lampiran 4. Program Kerja Audit Perencanaan SDM.....	63
Lampiran 5. Program Kerja Rekrutmen.....	64
Lampiran 6. Program Kerja Seleksi Penempatan Karyawan.....	65
Lampiran 7. Program Kerja Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	66
Lampiran 8. Program Kerja Kompensasi dan Balas Jasa.....	67
Lampiran 9. Program Kerja Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	68
Lampiran 10. Program Kerja Penilaian Kinerja.....	69
Lampiran 11. Program Kerja Pemutusan Hubungan Kerja.....	70
Lampiran 12. Foto-Foto Penelitian.....	71
Lampiran 13. Peraturan tentang LPP TVRI.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terpenting pada saat ini adalah sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap pencapaian serta tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Walaupun pada zaman dahulu, persepsi pada sumber daya manusia sebagai faktor produksi dianggap sama dengan peralatan, uang, dan lain- lain. Anggapan tersebut timbul diakibatkan pada saat itu ilmu maupun keterampilan yang dimiliki oleh manusia masih terbilang belum memadai dan berkembang, sehingga apresiasi terhadap sumber daya manusia dinilai rendah (Sumual, 2017). Namun seiring dengan perkembangan zaman, manusia sudah dianggap sebagai sumber daya yang penting jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain yang ada di suatu perusahaan. Hal ini karena pengetahuan, potensi, dan juga keterampilan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan semakin disadari ekisistensinya. Dalam bukunya Mukminin, dkk (2019) menyebutkan bahwa kekuatan manusia dalam perusahaan sudah dianggap memiliki fungsi yang lebih kuat dibandingkan sumber daya lainnya seperti uang, pasar, maupun peralatan. Hal yang tidak bisa dihindari juga bahwa faktor utama di suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Maka dari hal tersebut, dilihat dari strategi maupun tujuan yang diinginkan, peran manusia dalam perusahaan sangat memengaruhi hasil dan tujuan dari suatu perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia dianggap sebagai kemampuan yang terdapat pada diri manusia yang berguna dalam membantu fungsi- fungsi dan peran- perannya sebagai makhluk sosial yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan sifat maupun keadannya yang dapat berubah- ubah yang berpotensi mengatur dan mengendalikan

dirinya sendiri, juga seluruh kemampuan dan keterampilan yang ada sehingga mampu mewujudkan tercapainya pencapaian yang diinginkan dalam tatanan yang harmonis dan terus- menerus. Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa manusia memiliki kemampuan atau potensi yang tinggi dalam memimpin suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia dapat tetap bertahan di berbagai kondisi. Berdasarkan aturan-aturan yang didasarkan, kemampuan itu menjadikan sumber daya manusia dapat berkompeten dan meningkatkan fungsi- fungsi sumber daya yang lainnya yang terdapat di perusahaan, dapat mengefektifkan proses produksi barang maupun jasa, dan juga kemampuan bekerja dalam suatu perusahaan. Hal tersebutlah yang akan berdampak dalam meningkatkan nilai yang lebih tinggi bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing.

Menurut Larasati (2018) pengorganisasian sumber daya manusia cukup dikatakan mempunyai ciri khas tersendiri. Suatu perusahaan haruslah mengetahui bagaimana manusia dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dengan kompeten dan maksimal. Hal itu adalah salah satu cara agar perusahaan dapat mempertahankan bisnisnya. Sumber daya manusia mempunyai sifat yang berbeda yang tidak bisa ditiru oleh benda, juga mempunyai pikiran yang berbeda- beda. Hal tersebutlah yang mengakibatkan pentingnya dalam meningkatkan kepedulian yang bersifat khusus pada sumber daya manusia. Mengendalikan manusia tidaklah seperti mengendalikan mesin, peralatan maupun yang lain yang dapat ditempatkan, dan ditata sedemikian rupa sesuai dengan keinginan manajer atau perusahaan. Manusia penting diberikan perhatian sebagai manusia yang sesungguhnya dengan berbagai macam cara agar individu- individu tersebut dapat dan ingin melakukan pekerjaan dengan berdasarkan peraturan- peraturan dan perintah yang ada dalam perusahaan dan diharapkan tidak memberikan dampak atau masalah yang dapat merugikan perusahaan ataupun pekerja

lainnya dalam perusahaan, juga diharapkan agar tidak menghambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan fungsinya, dalam mengelola dan menaikkan tingkat sumber daya yang dimiliki agar terbentuk situasi yang selaras dalam lingkup kerja merupakan tanggung jawab dari sumber daya manusia. Akan tetapi, sering juga fungsi sumber daya manusia pada perusahaan tidak dapat mengendalikan dan memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Maka dengan hal tersebut, sebagai salah satu faktor terpenting untuk membantu keberhasilan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan baik.

Sebagai dasar- dasar dalam melaksanakan perbaikan secara berkelanjutan atau terus- menerus, manajemen dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kondisi dan informasi- informasi. Informasi yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan proses manajemen yang sedang berjalan serta juga produk atau jasanya. Informasi yang terjadi pada proses manajemen digunakan sebagai sarana mencegah timbulnya masalah- masalah yang mungkin terjadi, sedangkan untuk melakukan penilaian dalam melakukan perbaikan, manajemen dapat menggunakan produk atau jasanya sebagai patokan. Di suatu perusahaan ada beberapa proses manajemen yang dilakukan yaitu dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi (Mahnuna, dkk 2015).

Menurut Handoko (2009) faktanya, fungsi- fungsi manajemen adalah sama di mana saja dan kapan saja. Fungsi- fungsi manajemen sama untuk perusahaan- perusahaan berskala besar, sedang, dan juga kecil. Fungsi manajemen masih tetap sama meskipun diimplementasikan secara berbeda- beda oleh manajer- manajer yang berbeda pula, dalam hal ini terkait pada faktor- faktor seperti bentuk organisasi, kebudayaan dan bentuk karyawan. Tanpa adanya manajemen, pencapaian tujuan

perusahaan akan lebih sulit, maka dari itu manajemen juga dibutuhkan oleh semua perusahaan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada juga merupakan salah satu kegiatan manajemen untuk pencapaian tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin mempunyai sumber daya yang berkualitas, hal yang harus dilakukan adalah mengelola dan merencanakan sumber daya manusia itu sendiri dengan baik.

Manajemen SDM merupakan aktivitas- aktivitas yang meliputi rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang berguna dalam pencapaian, baik itu tujuan dari individu- individu maupun perusahaan itu sendiri. Selain itu juga, manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai dasar- dasar yang disusun berupa serangkaian aktivitas dalam mewujudkan kepentingan dan keinginan karyawan yang mencakup beberapa bagian yang dimiliki oleh sumber daya manusia seperti kedudukan, melakukan rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan juga penilaian kinerja tenaga kerja (Mukminin, dkk 2019).

Dalam mencapai kesuksesan, suatu perusahaan dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap penerapan dan pengelolaan rancangan maupun strategi yang dikembangkan. Dilihat dari tahapan- tahapan proses manajemen, dapat dilakukan beberapa cara seperti melakukan penilaian atau evaluasi yang berguna dalam memperkirakan tingkat keberhasilannya, namun kadangkala juga, dalam pengendalian manajemen dapat menyebabkan aktivitas audit. Menurut Nasution (2016), dengan melaksanakan audit manajemen, perusahaan dapat mengevaluasi kinerja sumber daya manusia. Audit manajemen adalah kegiatan pengevaluasian yang dilakukan perusahaan pada fungsi tertentu. Audit manajemen dapat mengukur efektifitas dari SDM dan memperbaiki mutu program (Ayuningtyas, 2017). Maka dengan itu, untuk melakukan penilaian secara menyeluruh, perusahaan harus memastikan bahwa fungsi

sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian keberhasilan program-program sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Mulyadi (2014) untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara faktual terhadap masalah ekonomi, audit bertujuan dalam memastikan persamaan antara pernyataan-pernyataan tersebut terhadap standar yang berlaku juga dengan penyampaian outputnya kepada pihak pengguna. Pada saat yang sama, audit sumber daya bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis keseluruhan rencana dan strategi sumber daya manusia (Bayangkara, 2015).

TVRI Sumatera Selatan didirikan pada tanggal 31 Januari 1974 dengan nama TVRI Palembang yang merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Saluran ini terbagi dalam penyiaran tidak langsung dan langsung serta memberikan informasi dan hiburan berkualitas tinggi kepada masyarakat Sumatera Selatan, dengan demikian untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional.

Pada saat ini, masih banyak tayangan yang tidak terlalu memikirkan mutu dan manfaat yang tentunya akan memengaruhi pola pikir kita sebagai masyarakat. Dengan keberadaan TVRI Sumatera Selatan diharapkan dapat menyampaikan acara televisi yang berkualitas, mendidik, dan juga menarik. Oleh karena hal tersebut, masyarakat perlu adanya hiburan serta informasi yang bermutu. Oleh karena itu TVRI Sumatera Selatan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas juga.

1.2 Ruang Lingkup

Fokus penelitian ini adalah terkait dengan prosedur perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kebijakan kompensasi dan balas jasa, kebijakan

keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) di TVRI Sumatera Selatan.

Suatu perusahaan perlu melaksanakan penilaian terkait program apa saja yang sudah diimplementasikan secara efektif, juga hal-hal apa saja yang masih perlu dikembangkan dan diubah untuk memajukan perusahaan dan membuat perusahaan dapat terus berkembang sehingga bisa bersaing dengan unggul. Seperti yang telah diketahui, bahwasanya efektivitas merupakan suatu keadaan atau syarat yang dapat meningkatkan kedudukan dimana suatu perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian *yang telah disajikan sebelumnya*, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia di TVRI Sumatera Selatan”.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penulis diatas maka permasalahan yang ditimbulkan dari penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di TVRI Sumatera Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian terkait fungsi sumber daya manusia di TVRI Sumatera Selatan adalah untuk menilai efektivitas pada program pengelolaan fungsi sumber daya manusia di TVRI Sumatera Selatan

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan juga manfaat-manfaat antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang pentingnya audit manajemen atas pengelolaan sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Untuk perbandingan atau masukan terhadap penyusunan rencana strategi dan prosedur- prosedur di masa yang akan datang agar meningkatkan efektivitas pada perusahaannya terkait fungsi sumber daya manusia, untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang audit manajemen khususnya masalah terkait fungsi sumber daya manusia, meningkatkan pemahaman tentang audit manajemen sumber daya manusia berdasarkan fakta dan praktik yang sebenarnya, serta untuk referensi jika ingin melakukan penelitian yang sama pada objek dan cakupan penelitian yang berbeda.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan Sekilas mengenai isi penulisan skripsi ini ini. Berikut sistematika dalam penulisan skripsi ini:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini memuat penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi pemaparan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik-teknik analisis data, dan teknik- teknik pengumpulan data

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi pemaparan secara detail mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data penelitian dan hasil analisis data penelitian dan dokumen terkait penelitian lainnya dari hasil dan pembahasan, serta ada beberapa rekomendasi dari hasil penelitian.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir atau bab penutup. Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta penulis akan menjelaskan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk perusahaan kedepannya sehubungan dengan dilakukannya penelitian ini.

Daftar pustaka

- Alien, F. U. (2020). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada RSU Permata Blora*. Skripsi. FE. Akuntansi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amirul Mukminin, Ahmad Habibi, L. D. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Anawati, L., & Ngumar, S. (2016). *Audit Manajemen Untuk Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Rekrutmen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol.5*
- Ayuningtyas, M., & Ngumar, S. (2017). *Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM*. 6.
- Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. (2nd ed.). Jakarta: Salemba. Empat.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mahunna, E., Lestari, T., & Widya, S. (2015). *Evaluasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Upaya Menilai Efisiensi dan Efektivitas pelaksanaan Perekrutan karyawan pada PT. Adi Banuwa di Surabaya*. *Jurnal Akuntansi UBHARA, Vol. 26*, 144–153.
- Mulyadi. (2014). *Auditing* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rahma, I. N. (2013). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Keefektifan Kinerja Sumber Daya Manusia Pda ADiTV Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Vol. 1). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wicaksono, H. R. S., & Dra. Grace Widijoko, MSA., A. (2016). *Audit Manajemen Sebagai Sarana Pengukur Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PT Grand Pesona Utama Malang)*. *Jurnal Impliah Mahasiswa FEB Universitas Brawijata*.
- Nasution, Y. P. S. (n.d.). (*Studi pada Fungsi Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan , Penilaian Prestasi Kerja , dan Pemutusan Hubungan Kerja PT . XYZ Indonesia – Medan*). 40(2), 65–71.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.