

**AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Muhammad Dicky Wahyudi

01031281722091

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

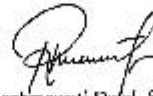
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PELABUTIAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh:
Nama : Muhammad Dieky Wahyudi
Nomor Induk Mahasiswa : 01031281722091
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Audit Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan
Tanggal : 21 Februari 2022

Dosen Pembimbing
Ketua



HJ. Rochmawati Dajud, S.F., M. Si., Ak., CA
NIP. 196409031994032001

Tanggal :
18 April 2022

Anggota



Rika Henda Safirri, S.E., M.Acc.Ak.
NIP. 198705302014042001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

"AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG"

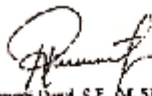
Ditangguh oleh,

Nama : Muhammad Decky Wahyudi
NIM : 0105128123209
Fakultas : Ekowisata
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Audit Manajemen


Telah dipuji Jabatan ujian kompetensi pada Rabu, 25 Mei 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pasiria Djipti Komprehensif
Palembang, 25 Mei 2022

Ketua,


H. Kechanawan Dandi, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 196409031994032001

Anggota,


Rika Djanah Sofri, S.E., M.Acc., Ak.
NIP. 198705102014042001


Anggota,


R. Abdul Robban, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 1671051907720003

Mangstuhai,

Koran Jurusan Akuntansi

ASLI
KORAN JURUSAN
AKUNTANSI
15/05/2022


Arisa Hekki, S.H., M.Acc., Ak.
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Dicky Wahyudi

NIM : 01031281722091

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Mata Kuliah Skripsi : Pengauditan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia
Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”**

Pembimbing :

Ketua : Hj. Rochmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA

Anggota : Rika Henda Safitri, S.E., M.Acc.Ak.

Tanggal Ujian : 25 Mei 2022

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebut sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 14 Juli 2022

Pembuat pernyataan,



Muhammad Dicky Wahyudi

NIM : 01031281722091

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT dan junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW karena telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang” ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini juga membahas bagaimana keefektifan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam sebuah perusahaan, apakah sudah terlaksana dengan efektif, efisien dan ekonomis.

Palembang, 12 Mei 2022
Penulis

Muhammad Dicky Wahyudi

NIM. 01031281722091

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa terima kasih ini penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Mohd Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
2. Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Hj. Rina Tjandakirana DP, S.E., M.M.,Ak selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Kampus Palembang Universitas Sriwijaya
4. Ibu Hj. Rochmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA dan Ibu Rika Henda Safitri, S.E., M.Acc.Ak. Selaku Dosen Pembimbing I dan II Skripsi.
5. Bapak Muhammad Farhan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Kedua Orang tuaku tercinta.
7. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 12 Mei 2022

Muhammad Dicky Wahyudi

NIM. 01031281722091

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

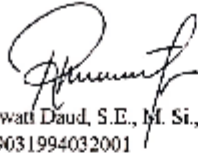
Nama : Muhammad Dicky Waltyudi
NIM : 01031281722091
Jurusan : Akuntansi
Mata Kuliah : Audit Manajemen
Judul Skripsi : Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

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

Palembang, 25 Mei 2022

Ketua,

Anggota,



Hj. Roehmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA
NIP. 196409031994032001



Rika Hendu Safitri, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 198705302014042001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hukiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRAK

AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Oleh:

Muhammad Dicky Wahyudi

Hj. Rochmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA

Rika Henda Safitri, S.E., M.Acc., Ak

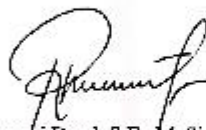
Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah fungsi sumber daya manusia PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang telah dikelola secara efisien dan efektif. Objek pada penelitian ini adalah audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang yang diperoleh dari para responden (informan), yaitu Kepala Human Resource Department (HRD) PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang dan pihak terkait.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis interaksi antar komponen penelitian maupun proses pengumpulan data selama proses penelitian. Analisa data dilakukan untuk menganalisis manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) belum berjalan dengan efektif, proses rekrutmen pada perusahaan belum berjalan dengan efektif, proses seleksi sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif, program pelatihan SDM belum berjalan dengan efektif, penilaian kinerja sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif, aktivitas pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif.

Kata Kunci : audit manajemen, sumberdaya manusia

Ketua,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA
NIP. 196409031994032001

Anggota,



Rika Henda Safitri, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 198705302014042001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



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

ABSTRACT

MANAGEMENT AUDIT OF HUMAN RESOURCES FUNCTIONS IN PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) PALEMBANG BRANCH

By:

Muhammad Dicky Wahyudi
Hj. Rochmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA
Rika Henda Safitri, S.E., M.Acc., Ak

This study was conducted to evaluate whether the human resource function of PT. Pelabuhan Indonesia II Palembang Branch has been managed efficiently and effectively. The object of this research is the audit of human resource function management at PT. Pelabuhan Indonesia II Palembang Branch obtained from the respondents (informants), namely the Head of the Human Resource Department (HRD) PT. Indonesian Port 2 Palembang Branch and related parties.

Data collection techniques used are interview and documentation techniques. The method used to analyze the data is descriptive qualitative analysis method, namely analyzing the interactions between the research components and the data collection process during the research process. Data analysis was conducted to analyze the management of human resource functions at PT. Pelabuhan Indonesia II Palembang Branch.

The results of the study indicate that human resource planning (HR) has not run effectively, the recruitment process at the company has not run effectively, the human resource selection process has been running effectively, HR training programs have not run effectively, human resource performance assessments have been running effectively and the activities of terminating human resources have been running effectively.

Keyword: Management audit, Human resources

Chairman,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M. Si., Ak., CA
NIP. 196409031994032001

Member,



Rika Henda Safitri, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 198705302014042001

Acknowledged,

Head of Accounting Department



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

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Muhammad Dicky Wahyudi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Sekayu, 16 Juni 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Akbp H Umar No.5 Rt.03 Rw.01 Kec. Kemuning
Kel. Ario Kemuning Palembang
Alamat Email : dickywahyudi1980@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD IT Al Furqon Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP LTI IGM Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 17 Palembang

PENDIDIKAN NON FORMAL

1. Kursus Prospek (2016)

ABSTRAK

AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Oleh : Muhammad Dicky Wahyudi

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah fungsi sumber daya manusia PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang telah dikelola secara efisien dan efektif. Objek pada penelitian ini adalah audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang yang diperoleh dari para responden (*informan*), yaitu Kepala Human Resource Department (HRD) PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang dan pihak terkait.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis interaksi antar komponen penelitian maupun proses pengumpulan data selama proses penelitian. Analisa data dilakukan untuk menganalisis manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) belum berjalan dengan efektif, proses rekrutmen pada perusahaan belum berjalan dengan efektif, proses seleksi sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif, program pelatihan SDM belum berjalan dengan efektif, penilaian kinerja sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif, aktivitas pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif.

ABSTRACT

MANAGEMENT AUDIT OF HUMAN RESOURCES FUNCTIONS IN PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) PALEMBANG BRANCH

By: Muhammad Dicky Wahyudi

This study was conducted to evaluate whether the human resource function of PT. Pelabuhan Indonesia II Palembang Branch has been managed efficiently and effectively. The object of this research is the audit of human resource function management at PT. Pelabuhan Indonesia II Palembang Branch obtained from the respondents (informants), namely the Head of the Human Resource Department (HRD) PT. Indonesian Port 2 Palembang Branch and related parties.

Data collection techniques used are interview and documentation techniques. The method used to analyze the data is descriptive qualitative analysis method, namely analyzing the interactions between the research components and the data collection process during the research process. Data analysis was conducted to analyze the management of human resource functions at PT. Pelabuhan Indonesia II Palembang Branch.

The results of the study indicate that human resource planning (HR) has not run effectively, the recruitment process at the company has not run effectively, the human resource selection process has been running effectively, HR training programs have not run effectively, human resource performance assessments have been running effectively and the activities of terminating human resources have been running effectively.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN	
PUSTAKA.....	6
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Teori Agensi.....	6
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.3. Audit Manajemen.....	8
2.3.1. Tujuan Audit Manajemen.....	9
2.3.2. Tahapan Audit Manajemen.....	9
2.4. Audit Sumber Daya Manusia.....	11
2.4.1. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	12
2.4.2. Pendekatan Audit SDM untuk Menilai Kinerja Fungsi SDM.....	14
2.5. Penelitian Terdahulu.....	16
2.6. Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33

3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.3 Subyek dan Objek Penelitian.....	33
3.4 Instrumen Pengumpulan Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Keabsahan Data.....	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.1.1. Deskripsi Data Umum.....	37
a. Sejarah PT. Pelindo 2 Cabang Palembang.....	37
b. Visi Dan Misi Pt Pelindo II Cabang Palembang.....	38
c. Struktur Organisasi.....	38
d. Tanggung Jawab dan Deskripsi Pekerjaan.....	39
e. Wewenang.....	41
f. Fungsi.....	41
g. Hubungan Kerja.....	41
h. Bawahan langsung.....	42
4.1.2. Langkah-Langkah Pelaksanaan Audit manajemen SDM PT Pelindo II Cabang Palembang.....	42
a. Audit Pendahuluan	42
c. Audit Lanjutan.....	43
4.2 Triangulasi Sumber Data Penelitian.....	52
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60

5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	61
LAMPIRAN.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang terbatas menjadi salah satu tantangan bagi pemenuhan tujuan perusahaan. Perusahaan wajib melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia, mulai dari terlaksananya program-program sumber daya manusia yang dibuat dan dikembangkan dan memastikan bahwa sumber daya manusia pada perusahaan tersebut telah berfungsi sesuai dengan baik dan telah memberikan kontribusi yang tepat demi tercapainya tujuan keberhasilan perusahaan.

Maka dari itu setiap perusahaan akan melakukan Audit Sumber Daya Manusia pada periode atau tahun yang ditentukan. Audit SDM ini merupakan suatu proses penilaian dan menganalisis secara komprehensif pada program-program Sumber Daya Manusia. Walaupun pada dasarnya Audit ini dilakukan pada departemen-departemen SDM (Bayangkara, 2011). Tujuan dari audit manajemen pada fungsi SDM ini sebagai sarana menilai permintaan atas SDM suatu perusahaan telah terpenuhi dengan menggunakan cara hemat efisien serta efektif (Bayangkara, 2011). Ini dilakukan dengan cara mengaudit manajemen perusahaan tersebut.

Audit SDM ini adalah suatu penilaian yang komprehensif pada program-program yang dilakukannya. Namun sebenarnya audit ini secara khusus dilakukan pada departemen Sumber Daya Manusia tapi ini tidak membatasi khusus pada aktifitas yang dialami pada departemen. Pada pengauditan SDM ini lebih menekankan pada penilaian (evaluasi) pada berbagai aktivitas SDM yang terjadi di perusahaan untuk meminimalisir atau memastikan apakah aktivitas tersebut sudah dilakukan secara efisiensi serta efektif agar tercapainya suatu tujuan sehingga dapat menjadi rekomendasi untuk perbaikan dari sekian banyak kekurangan yang terjadi pasca saat aktifitas SDM yang sedang dilakukan pengauditan agar mampu meningkatkan kinerja pada program-program aktivitas SDM yang sedang diaudit sehingga dapat diketahui kebutuhan potensial SDM pada perusahaan (Bayangkara, 2015).

SDM (Sumber Daya Manusia) Merupakan suatu elemen yang paling tinggi untuk menjadi ukuran keberhasilan sebuah perusahaan tertentu, mengakibatkan tuntutan

bagi perusahaan untuk mampu mencari SDM yang memiliki kualitas yang baik seperti memahami dan sampai pada untuk memperlihatkan hasil sehingga bisa dibuat perencanaan penempatannya. Dalam suatu perusahaan SDM ini penting berdasarkan pernyataan dari perusahaan dimana orang-orang atau karyawan adalah suatu hal penting yang harus ada dalam suatu organisasi. (Nawawi, 2015) menyebutkan bahwa SDM memiliki suatu arti penting untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Manusia merupakan faktor penting dalam menentukan sebuah keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam melakukan bisnis. Sumber Daya Manusia membuat sumber daya organisasi lainnya. Tidak ada satu faktor pun yang lebih unggul dalam memajukan bisnis suatu perusahaan selain dari faktor sumber daya manusia. Walaupun suatu perusahaan tersebut memiliki keunggulan-keunggulan lain, perusahaan tidak akan maksimal dalam memproduksi dan laba bila tidak adanya karyawan-karyawati yang berkompeten dan berdedikasi terhadap perusahaan.

Manajemen merupakan suatu kegiatan pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, mulai dari manusia, uang, mesin dan informasi. Namun pada dasarnya sumber daya selalu memiliki keterbatasan dan menjadi tantangan tertentu dalam suatu bisnis. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga sumber daya manusia yang berkualitas suatu keharusan dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengatur jalannya suatu fungsi tertentu perusahaan biasanya melakukan cara yaitu dengan menentukan Standar Operasional Prosedur (SOP). Walaupun pada dasarnya praktek pelaksanaan ini tidak sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan berdasarkan SOP atau faktor-faktor yang tidak sejalan berkelainan serta tidak tepat akan menjadi suatu alasan untuk tidak mengikuti SOP. Dan mengakibatkan audit SDM memiliki tujuan sebagai mengevaluasi kegiatan yang dilakukan SDM, memberi penilaian sejauh mana SOP di implementasikan pada pelaksanaan Fungsi SOP. fungsi pengembangan manajemen ini bertujuan untuk meningkatkan organisasi hal ini terdiri dari struktur organisasi serta perencanaan.

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) (Indonesia Port Company, "IPC") adalah perusahaan yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi antar pelabuhan dan dikelola secara profesional. Service mencakup

pembongkaran petikemas, pemuatan petikemas, penerimaan petikemas, dan pengeluaran petikemas. Pelabuhan Palembang menjadi pelabuhan sungai terbesar di wilayah Sumatera dan menjadi penopang laju ekonomi provinsi Sumatera Selatan. PT IPC Terminal Petikemas Area Palembang menjadi suatu penopang ekonomi Sumatera bagian selatan dan secara berkesinambungan berperan untuk pendistribusian komoditi unggulan sehingga membantu pemasukan Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Besarnya peran PT IPC Terminal Petikemas Area Palembang membuat perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan yang harus mendapatkan perhatian khusus, terutama pada bagian sumber daya manusianya. Saat ini manajemen sumber daya manusia pada PT IPC Terminal Petikemas Area Palembang sedang mengalami masa transisi yang cukup rumit, hal tersebut dibuktikan dengan ditemukannya beberapa masalah pada manajemen sumber daya manusia pada saat wawancara awal dengan PT IPC Terminal Petikemas Area Palembang. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang muncul adalah masalah dokumen atas manajemen sumber daya manusia yang tidak dimiliki oleh kantor cabang Palembang, namun hanya dimiliki oleh kantor pusat. Hal ini menyebabkan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia pada PT IPC Terminal Petikemas Area Palembang terhambat dan hanya menunggu instruksi dari kantor pusat saja.

Selain masalah dokumentasi pada manajemen sumber daya manusia di PT IPC Terminal Petikemas Area Palembang, juga ditemukan proses pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini dilihat dari sistem pemilihan jenis pelatihan dan serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan berdasarkan anggaran dan ketetapan kantor pusat tanpa mengidentifikasi kebutuhan kantor cabang Palembang akibatnya program pelatihan yang dilaksanakan belum berhasil melakukan transfer keahlian, ilmu pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan bekerja karyawan terhadap karyawan yang membutuhkan pelatihan karena pelatihan diberikan kepada karyawan yang ditentukan oleh kantor pusat.

Penelitian mengenai Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia sudah pernah dilakukan baik di Indonesia maupun luar negeri, dalam suatu penelitian Audit SDM terdapat perbedaan kesimpulan apakah Manajemen Sumber Daya Manusia itu

dinilai sudah efektif atau belum. Beberapa contoh Penelitian sebelumnya di Indonesia yakni Penelitian (Adni, Susilo, & Prasetya, 2014), menyatakan bahwa PT.XXX secara keseluruhan aktivitas fungsi sumber daya manusia telah sesuai dengan Standar Operasional dan Prosedur (SOP) yang berlaku. Hasil Penelitian (Anawati & Ngumar, 2016) menyatakan bahwa dalam menerapkan audit manajemen fungsi SDM belum sepenuhnya efektif. Hasil Penelitian (Arunde, Sondakh, & Wangkar, 2019) menyatakan PT SulutGo memiliki program-program yang telah berjalan dengan efektif pada fungsi SDM, karena program telah dibuat sesuai dengan kriteria perusahaan. Namun, untuk penilaian kepuasan kerja karyawan belum berjalan efektif. Hasil Penelitian (Hendrik, 2012) menyatakan Hotel Griya Montana Malang belum efektif dalam pelaksanaan manajemen SDM. Hasil Penelitian (Kurnia, Dwiatmanto, & Azizah, 2015) menyatakan PG Kebon Agung dalam melaksanakan audit manajemen SDM dilakukan oleh internal auditor yang tergabung dalam SPI. Penilaian terhadap aktivitas-aktivitas bagian SDM belum efektif dan efisien.

Beberapa Contoh Hasil Penelitian mengenai Audit Manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia diluar negeri yakni Penelitian (Appelbaum & Fewster, 2003) dimana audit sdm perusahaan belum terlaksana dengan baik. Penelitian (Kumari, 2017) bahwasanya audit sdm sangat penting karena dapat membantu menghilangkan efisiensi perusahaan. Penelitian (Devi, 2015) Audit SDM membantu perusahaan untuk mengetahui apakah keterampilan dari karyawan di hargai atau tidak, selain itu dapat membantu manajerial dalam mengambil keputusan dan menyelaraskan antara kebutuhan perusahaan dengan strategi yang akan dilaksanakan. Penelitian (Negi & Chaubey, 2015) Audit SDM dapat dijadikan sebuah alat yang tepat untuk mengukur kinerja dan pengelolaan perusahaan. Penelitian (Saleem & Akbar, 2015) Audit SDM merupakan alat yang efektif untuk menilai efisiensi dari kegiatan SDM. Audit SDM juga memberikan kesempatan kepada manajemen untuk menyelaraskan antara praktik HR dengan tujuan perusahaan dan mengidentifikasi perbaikannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah fungsi sumber daya manusia PT.Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang telah dikelola secara efisien dan efektif?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengevaluasi apakah fungsi sumber daya manusia PT.Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang telah dikelola secara efisien dan efektif.

1.4. Manfaat Penelitian

Harapan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak di antaranya.

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasilnya dapat memberi ilmu pengetahuan terkait pelaksanaan audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada perusahaan BUMN.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat untuk peneliti, penelitian diharapkan dapat memberikan informasi terkait pelaksanaan audit manajemen fungsi sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang yang akan datang.
- b. Manfaat untuk masyarakat, sebagai informasi atau gambaran audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia 2 Cabang Palembang.
- c. Bagi akademik, penelitian ini dapat memberikan tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Sriwijaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adni, A. B., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi pada Fungsi Pengembangan Organisasi, Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Penilaian Kinerja Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.XXX). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Agoes, S. (2014). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Al-Hameed, N. M. (2017). The Impact of Human Resources Auditing on the Application of Governance in the Banking Sector in Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(2).
- Ambarwati. (2017). Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Landipo Niaga Raya Kendari. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 1(2).
- Anawati, L., & Ngumar, S. (2016). Audit Manajemen Untuk Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(1).
- Appelbaum, S. H., & Fewster, B. M. (2003). Global Aviation Human Resource Management: Contemporary Employee and Labour Relations Practices. *Management Research News*, 26(10).
- Arikunto, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, M. (2010). *Strategic Human Resource Management: A guide to Action*. United State: British Library.
- Arunde, I. F., Sondakh, J. J., & Wangkar, A. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT.Bank SulutGo. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- AyuNingtyas, M. (2017). Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(2).
- Bayangkara, I. (2011). *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Devi, U. (2015). Human Resource Audit and It's Implication On Organizational Efficiency: An Exploratory Study. *Pezzottaite Journals*, 4(2).
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrik, L. (2012). Audit Manajemen Dalam Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Hotel Griyadi Montana Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1).
- Husman, H. (2011). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (13 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hyland, M. M., & Verreault, D. A. (2003). Developing a strategic internal audit-human resource management relationship : A model and survey. *Managerial Auditing Journal*, 18(6).
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumaat, V. G. (2011). *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.

- Kumari, S. (2017a). A Study of Impact of HR Audit on Competency Management. *International Journal of Business Administration and Management*, 7(1).
- Kumari, S. (2017b). HR Audit: An Emerging Tool of Human Resource Management. *International Journal of Business Administration and Management*, 7(1).
- Kurnia, E. U., Dwiatmanto, & Azizah, D. F. (2015). Audit Manajemen Bagian Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PG Kebon Agung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Mahalingam, S. (2014). Impact of HR Audit System In IT Industries In Tamilnadu In Order To Gain Insight Into The Present Scenario. *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(3).
- Messier, W.F., Glover, S.M., dan Prawitt, D. . (2006). *Auditing and Assurance Services a Systematic Approach*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mihardjo, V. (2015). Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Sari Pawita Pratama. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 3(2).
- Moke, O. L., & Muturi, W. (2015). Effects of Human Resource Audit on Employee Performance in Secondary Schools in Kenya ; A case of Non Teaching Staff in Secondary Schools in Nyamache Sub County . *Journal of Education and Practice*, 6(19).
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mwosi, F., Eton, M., Mutesigensi, D., & Ebong, C. D. (2017). Human Resource Audit and Employee Turnover A Case Study of Uganda Colleges of Commerce. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(18).
- Nasution, Y. P. S., & Prasetya, A. (2016). Audit Manajemen Untuk Menilai Kinerja Fungsi SDM (Studi pada Fungsi Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja PT. XYZ Indonesia ± Medan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (4 ed.). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Negi, A., & Chaubey, D. S. (2015). Human Resource Audit System For Evaluating Employees Performance. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 5(8).
- Pradana, R. A. W., & Fachriyah, N. (2012). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Prastuti, A. (2012). Audit Manajemen Sebagai Penilaian Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi kasus pada PT. Shaftindo Energi). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Putra, A. E., & Fitriyani, R. (2016). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Krakatau Steel (Persero), Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2).
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Saleem, F., & Akbar, W. (2015). Evaluation the Role of HR Audit in Organization Effectiveness: (Evidence from Banking Sector in Karachi-Pakistan). *European*

- Journal of Business and Management*, 7(22).
- Samman, A. M. Al. (2017). Construction Industry and HR Audit Could it Support the Organizational Objectives and Strategies? A Case Study from the Egyptian Market. *European Journal of Business and Management*, 9(6).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, S. R., & Budiarta, K. (2018). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Penerapan Audit Manajemen pada Hotel X Seminyak). *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 25(2).
- Sharma, E. (2013). Perception of Human Resource professionals towards Human resource audit. *Research Journal of Social Science & Management*, 3(1).
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, A. (2019). Impact of Human Resource Audit on Employee Efficiency and Effectivity : An Analysis in Service Sector Organisation. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 8(2).
- Stephen, R. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susanto, D. E. (2016). Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo. *Jurnal Akuntansi (JAK)*.
- Susilo, W., Eriyatno, Affandi, J., & Goenawan, D. A. (2012). Swa-Periksa Pengelolaan Budaya Perusahaan Menggunakan Sistem Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Model General System Audit. *Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 7(1).
- Tiffani, B., & Rustam, A. R. (2012). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Fakultas X). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1).
- Tunggal, A. W. (2012). *Internal Auditing: Suatu Pengantar*. Jakarta: Harvindo.
- Valentino, A. (2016). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Alivia Jaya Makmur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2).
- Verreault, D. A., & Hyland, M. (2005). Evidence for increasing the focus on strategic risk in HRM audits. *Managerial Auditing Journal*, 20(5).
- Wijaya, A. I. I. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- William, S. (2009). *Financial Accounting Theory* (5 ed.). Canada: Prentice Hall.
- Yuniasih, N. W., N. K. Rasmini, dan M. G., & Wirakusuma. (2012). Pengaruh pajak dan tunneling incentive pada keputusan transfer pricing perusahaan Manufaktur yang listing di bursa efek indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi 15*.

