

**PEMERIKSAAN OPERASIONAL TERKAIT FUNGSI
SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA PT ITASOF PELAGUS GLOBAL)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi

Oleh:

Alyssa Meidiana

2016130053

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA AKUNTANSI

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

**OPERATIONAL REVIEW ON HUMAN RESOURCE
FUNCTION TO IMPROVE EFFECTIVENESS AND
EFFICIENCY OF THE COMPANY
(CASE STUDY AT PT ITASOF PELAGUS GLOBAL)**



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Accounting*

By:

Alyssa Meidiana

2016130053

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
ACCOUNTING MAJOR
Accredited based on the Decree of BAN-PT
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PEMERIKSAAN OPERASIONAL TERKAIT FUNGSI SUMBER
DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN
EFISIENSI PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PADA PT ITASOF PELAGUS GLOBAL)**

Oleh :
Alyssa Meidiana
2016130053

Bandung, November 2019
Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Sylvia Fettry E.M., S.E., S.H., M.Si., Ak.

Pembimbing,

Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak., Ak., CISA.

PERNYATAAN :

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Alyssa Meidiana
Tempat, tanggal lahir : Jember, 3 Mei 1998
Nomor Pokok : 2016130053
Program Studi : Akuntansi
Jenis naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PEMERIKSAAN OPERASIONAL TERKAIT FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PT ITASOF PELAGUS GLOBAL)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak., Ak., CISA.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003 :Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: November 2019

Pembuat pernyataan:



(Alyssa Meidiana)

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling penting bagi semua perusahaan. Keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan bergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan sebagai pelaku setiap aktivitas operasional perusahaan. Sumber daya yang lain seperti uang, mesin, material, dioperasikan oleh orang-orang dari berbagai level dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan se-ekonomis, efisien, dan efektif mungkin. Salah satu cara untuk mengetahui apakah fungsi SDM telah berjalan dengan efektif dan efisien adalah dengan melakukan pemeriksaan operasional terkait SDM di perusahaan.

Pemeriksaan operasional adalah proses untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi dari operasional perusahaan untuk mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perbaikan berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Secara lebih spesifik, pemeriksaan operasional atas fungsi SDM atau audit SDM adalah kegiatan pemeriksaan dan evaluasi atas pelaksanaan operasional fungsi SDM dalam sebuah perusahaan apakah sudah efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Ruang lingkup audit pada penelitian ini terdiri dari tiga aktivitas kunci yaitu audit atas perolehan sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan), audit atas pengelolaan sumber daya manusia (pengembangan, pelatihan, hubungan kerja, dan penilaian kinerja), dan audit atas pengurangan sumber daya manusia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti menggunakan studi lapangan dan studi literatur untuk mengumpulkan data. Studi lapangan dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan studi literatur dilakukan dengan mempelajari teori-teori terkait penelitian ini. Objek penelitian ini adalah PT Itasof Pelagus Global yaitu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang berada di Xin Building, Jl. Kapten Tendean No.52, Hegarmanah, Kecamatan Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat.

Pemeriksaan operasional yang dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi SDM tidak efektif dan efisien adalah *critical problem* dalam penelitian ini Hal ini dikarenakan kepala divisi *Human Resource & Legal* tidak memiliki pengalaman dalam menangani SDM sehingga dalam pelaksanaan fungsi SDM masih sangat bergantung pada COO dan CFO. Perusahaan belum memiliki kriteria penilaian kinerja (KPI) yang pasti dan belum melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan maksimal. Perusahaan juga belum memiliki *job description* tertulis pasti untuk setiap jabatan dan SOP untuk beberapa aktivitas penting terkait pelaksanaan SDM. Penerapan peraturan perusahaan masih terlalu fleksibel terutama terkait absensi kehadiran karyawan. Selain itu beberapa ketentuan yang dibuat kurang detail sehingga ada celah yang dapat merugikan perusahaan. Masalah terakhir adalah kegiatan pelatihan, pengembangan, dan terkait *work life balance* belum diadakan dengan maksimal. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya segera melakukan perbaikan atas masalah-masalah ini sehingga pelaksanaan fungsi SDM dapat berjalan efektif dan efisien.

Kata kunci: Pemeriksaan Operasional, Audit Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Human resources (HR) are the most important resources for all companies. The success of various company activities depends on the expertise and skills of employees as the perpetrators of each company's operational activities. Other resources, such as money, machinery, materials, are operated by people at various levels in the company to achieve the company's goals in the most economical, efficient and effective way possible. One way to find out whether the HR function has been running effectively and efficiently is to conduct an operational examination related to HR in the company.

Operational review is a process to evaluate the effectiveness and efficiency of a company's operations to identify areas that need continuous improvement in order to achieve company goals. More specifically, the operational audit of the HR function or HR audit is the activity of examining and evaluating the operational implementation of the HR function within a company whether it has been effective and efficient in achieving company objectives. The scope of the audit in this study consists of three key activities, namely audits on the acquisition of human resources (human resource planning, recruitment, selection and placement), audits on human resource management (development, training, employment relations, and performance appraisal), and audits on reducing human resources.

The research method used is a descriptive qualitative research method with a case study approach. Researchers use field studies and literature studies to collect data. Field studies were carried out by means of interviews, observations, documentation, and questionnaires. While the study of literature is done by studying the theories related to this research. The object of this research is PT Itasof Pelagus Global, a company engaged in trading information and communication technology-based goods and services located in Xin Building, Captain Tendean Street No.52, Hegarmanah, Cidadap District, Bandung City, West Java.

Operational review conducted show that the implementation of the HR function is ineffective and inefficient is a critical problem in this study because the head of the Human Resources & Legal division has no experience in handling HR so that in the implementation of the HR function it still relies heavily on the COO and CFO. The company does not yet have a definite performance evaluation criteria (KPI) and has not carried out maximum employee performance evaluation. The company also does not have a definite written job description for each position and Standard Operational Procedures (SOP) for several important activities related to HR implementation. The application of company regulations is still too flexible, especially related to the absence of employees. In addition, some provisions are made in less detail so that there are gaps that can harm the company. The last problem is that training, development, and work life balance activities have not been held to the maximum. Therefore companies should immediately make improvements to these problems so that the implementation of the HR function can run effectively and efficiently.

Keywords: Operational Audit, Human Resources Audit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pemeriksaan Operasional Terkait Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Perusahaan (Studi Kasus pada PT Itasof Pelagus Global)” dengan baik.

Selama proses pembuatan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti selama proses perkuliahan sampai dengan proses pembuatan skripsi. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga peneliti yaitu Papa, Mama, Kakek, Nenek yang selalu memberikan dukungan doa, moral, dan material dalam segala aspek kehidupan peneliti dari dulu hingga sekarang. Terutama orang tua penulis yang telah bekerja keras untuk membiayai pendidikan peneliti.
2. Ibu Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak., Ak., CISA. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan memberikan masukan dalam membimbing pembuatan skripsi ini.
3. Ibu Linda Damayanti, Dra., M.Ak., Ak. selaku dosen wali yang sangat baik hati, selalu memberi masukan, dan membantu peneliti selama proses perkuliahan di universitas.
4. Ibu Dr. Sylvia Fettry EM., SE., SH., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak Samuel Wirawan, SE., MM., Ak. selaku dosen Audit Manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan saran kepada penulis perihal akademis dan non akademis.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ibu Yuantina dari PT Itasof Pelagus Global yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat membantu untuk kelancaran pembuatan skripsi ini.

8. Teman-teman Aljazeera (Stefi, Friska, Anna, Angel, Edwin, dan Yoshua) yang telah menjadi teman seperjuangan dalam suka maupun duka dari awal perkuliahan, terima kasih atas kesabaran, motivasi, saran, dan kebersamaan yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Fitri, Ricki, Albert, Eduardo, Thadea, Devian, Gavin, Nindya, Stephanie, Nevilia, Olivia, Ani dan teman-teman SMA lain yang masih menjadi sahabat peneliti walaupun sudah dipisahkan oleh jarak, terima kasih atas dukungan dan persahabatan yang diberikan kepada peneliti.
10. Nathan, Bella, Yoga, Yola, Jonathan, Stephanie, Ivonne, Monic, Marshella, Ananta, Emyr, dan Hizkia (Ring I AST 2018) yang telah menjadi teman senasib sepenanggungan, selalu membantu dan mendukung dalam persiapan dan pelaksanaan AST 2018.
11. Olivia, Theresia, Irene, Beatrice, Robby, Felix, Michael, Ricko, Erik, Kace, Ivy, dan teman-teman lain yang telah menjadi teman penulis dari awal semester, terima kasih atas pertemanan, saran, bantuan, dan dukungannya selama perkuliahan ini.
12. Cik Widia, Cik Vina, Anastasia, Wita, Christy, dan teman-teman kos lain yang telah bersama peneliti dari awal perkuliahan dan selalu menjadi penghibur dan teman seperjuangan.
13. Kim Seok Woo dan Lee Jae Wook yang telah menjadi sumber kebahagiaan dan motivasi peneliti selama proses pembuatan skripsi.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi PT Itasof Pelagus Global. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang harus disempurnakan dari skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat terbuka apabila terdapat kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	4
<i>ABSTRACT</i>	6
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Pemeriksaan.....	8
2.1.1. Pengertian Pemeriksaan.....	8
2.1.2. Jenis-Jenis Pemeriksaan.....	9
2.2. Pemeriksaan Operasional	9
2.2.1. Pengertian Pemeriksaan Operasional	10
2.2.2. Tujuan Pemeriksaan Operasional	10
2.2.3. Tahapan Pemeriksaan Operasional.....	10
2.2.4. Konsep Ekonomis, Efisiensi, Efektivitas.....	13
2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.4. Audit Sumber Daya Manusia	16
2.4.1. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia	16

2.4.2.	Tujuan Audit Sumber Daya Manusia	16
2.4.3.	Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia.....	17
2.4.4.	Tahapan Audit Sumber Daya Manusia.....	19
2.5.	<i>Job Description</i>	22
2.6.	Pengendalian Internal	23
2.7.	Penelitian Relevan Sebelumnya	25
2.8.	Pemeriksaan Operasional Terkait Fungsi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Perusahaan.....	27
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		30
3.1.	Metode Penelitian	30
3.1.1.	Sumber Data	30
3.1.2.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.1.3.	Teknik Pengolahan Data.....	33
3.1.4.	Kerangka Penelitian.....	34
3.2.	Objek Penelitian	35
3.2.1.	Ruang Lingkup Perusahaan	35
3.2.2.	Struktur Organisasi	37
3.2.3.	Deskripsi Pekerjaan	37
3.2.4.	Gambaran Umum Aktivitas Perusahaan.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1.	<i>Planning</i> (Perencanaan).....	44
4.1.1.	Hasil Wawancara dengan HRD dan CFO PT Itasof Pelagus Global	44
4.1.2.	Hasil Observasi pada PT Itasof Pelagus Global	47
4.1.3.	Analisis Risiko.....	48
4.1.4.	Penetapan <i>Critical Area</i> atau <i>Critical Problem</i>	60
4.2.	<i>Work Program</i>	61
4.3.	<i>Field Work</i>	68
4.3.1.	Hasil Wawancara dengan Kepala Divisi <i>Human Resource &</i> <i>Legal</i> dan <i>Chief Financial Officer (CFO)</i>	68
4.3.2.	Hasil Observasi.....	73

4.3.3.	Hasil Kuesioner yang Dibagikan kepada Karyawan PT Itasof Pelagus Global	77
4.3.4.	Hasil Dokumentasi.....	82
4.3.5.	Hasil Pelaksanaan Tahapan Audit Sumber Daya Manusia.....	86
4.3.6.	Hasil HR <i>Audit Checklist</i>	91
4.4.	<i>Development of Review Finding and Recommendations</i>	103
4.4.1.	Kepala divisi <i>Human Resource & Legal</i> tidak memiliki latar belakang di bidang SDM sehingga beberapa aktivitas terkait SDM masih bergantung pada COO dan CFO	108
4.4.2.	Belum memiliki kriteria penilaian kinerja (KPI) yang pasti serta belum melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan rutin dan maksimal	109
4.4.3.	Tidak memiliki <i>job description</i> tertulis pasti untuk setiap jabatan dan SOP untuk beberapa aktivitas penting terkait pelaksanaan SDM	113
4.4.4.	Penerapan peraturan perusahaan masih terlalu fleksibel terutama terkait absensi kehadiran karyawan	114
4.4.5.	Beberapa ketentuan yang dibuat kurang detail sehingga ada celah yang dapat merugikan perusahaan	117
4.4.6.	Kegiatan pelatihan, pengembangan, terkait <i>work life balance</i> dan kesejahteraan karyawan belum diadakan dengan maksimal.....	120
4.5.	Peran Pemeriksaan Operasional Terkait Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi PT Itasof Pelagus Global.....	122
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		124
5.1.	Kesimpulan.....	124
5.2.	Saran	127
DAFTAR PUSTAKA		129
LAMPIRAN		131
RIWAYAT HIDUP PENELITI		150

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4.1. Tabel Analisis Risiko	55
Tabel 4.2. Tabel Program Kerja.....	63
Tabel 4.3. Ringkasan Hasil Kuesioner.....	80
Tabel 4.4. HR <i>Audit Checklist</i>	91

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran	7
Gambar 2.1. Peta Teori	29
Gambar 3.1. Kerangka Penelitian.....	34
Gambar 3.2. Struktur Organisasi PT Itasof Pelagus Global.....	37
Gambar 4.1. Hasil Kuesioner 1.....	77
Gambar 4.2. Hasil Kuesioner 2.....	78
Gambar 4.3. Hasil Kuesioner 3	78
Gambar 4.4. Hasil Kuesioner 4.....	79
Gambar 4.5. Contoh Kriteria Perekrutan Karyawan.....	84
Gambar 4.6. Data Lamaran Pekerjaan dari <i>Jobstreet</i>	84
Gambar 4.7. Ringkasan Rekap Absensi.....	85
Gambar 4.8. Detail Rekap Absensi	85
Gambar 4.9. Rekomendasi Dokumen Evaluasi.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Hasil Wawancara dengan HRD dan CFO pada <i>Planning Phase</i>	131
Lampiran 2. Hasil Wawancara dengan HRD dan CFO pada Field Work Phase	134
Lampiran 3. Dokumentasi Observasi Kantor PT Itasof Pelagus Global.....	139
Lampiran 4. Hasil Kuesioner	141
Lampiran 5. Perjanjian Kerja Karyawan.....	142
Lampiran 6. <i>Job Offering Letter</i>	146
Lampiran 7. Dokumen Evaluasi Karyawan	148

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan berbagai usaha dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya perusahaan ada berbagai macam seperti sumber daya modal atau uang, manusia, material, mesin, teknologi, manajemen, dan lain-lain. Sumber daya yang dapat dimanfaatkan perusahaan jumlahnya terbatas, sehingga perusahaan harus memiliki perencanaan yang tepat dalam mengalokasikannya untuk memaksimalkan aktivitas perusahaan. Salah satu aspek sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi semua perusahaan. Keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan bergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan sebagai pelaku setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang lain seperti uang, mesin, material, dioperasikan oleh orang-orang dari berbagai level dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan se-ekonomis, efisien, dan efektif mungkin. Walaupun terdapat fenomena kemajuan pesat di teknologi industri, manusia masih memegang peran utama dalam mengelola sumber daya yang jumlahnya langka bila dibandingkan dengan permintaan terhadap sumber daya yang terus meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia terus berkembang seiring dengan terus berubahnya komposisi karyawan dan kondisi perusahaan. Perusahaan yang dapat bersaing di pasar global adalah perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang terampil dan responsif terhadap perubahan dunia bisnis yang cepat. Perusahaan dituntut untuk mampu merekrut, menempatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat dengan prinsip *“the right people in the right place at the right time”*. Terdapat fakta bahwa biaya terbesar yang dikeluarkan sebagian besar perusahaan adalah gaji. Bahkan, tak

jarang biaya sumber daya manusia bisa mencapai 65 persen dari keseluruhan biaya perusahaan.¹

Terkait dengan hal tersebut, maka sekarang ini audit sumber daya manusia menjadi salah satu aktivitas kunci untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada dalam perusahaan mampu berfungsi sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ada. Melalui audit sumber daya manusia, perusahaan dapat menilai apakah biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebanding dengan manfaat yang didapatkan. Sumber daya manusia memerlukan audit untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas dan efisiensi pelaksanaan fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan melakukan audit sumber daya manusia, perusahaan akan mendapat rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah manajemen sumber daya manusia yang diterapkan sudah sesuai dengan prinsip ekonomis, efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme dalam kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, mengingat sumber daya manusia adalah faktor kunci yang menjadi penentu kelancaran setiap proyek yang dikerjakan oleh perusahaan. Ruang lingkup audit pada penelitian ini terdiri dari tiga aktivitas kunci yaitu audit atas perolehan sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan), audit atas pengelolaan sumber daya manusia (pengembangan, pelatihan, hubungan kerja, dan penilaian kinerja), dan audit atas pengurangan sumber daya manusia.

PT Itasof Pelagus Global merupakan perusahaan IT yang memiliki kantor pusat di Xin Building, Jl. Kapten Tendean No.52, Hegarmanah, Kecamatan Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini menyediakan pengembangan perangkat lunak (*software*), *training*, dan pelatihan teknis untuk perusahaan yang menerapkan proses alur kerja bisnis. PT Itasof Pelagus memiliki beberapa perusahaan besar seperti BCA Finance, Bank Mega, Universitas Telkom, PT KAI,

¹ Eileen Rachman/Sylvina Savitri, "Manusia: Menjadi Aset atau Biaya?", diakses dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2010/11/03/07295023/manusia.menjadi.aset.atau.biaya>, pada tanggal 18 Desember 2019 pukul 22.15.

Bank Danamon, Blue Bird Group, MNC Group, dan lain-lain. Sebagai penyedia jasa, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Audit sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dilakukan sehingga perusahaan bisa menilai fungsi SDM yang sudah dijalankan dan melakukan perbaikan pada bagian yang diperlukan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan ekonomis, efektif, dan efisien.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan di atas, maka telah diidentifikasi beberapa rumusan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada PT Itasof Pelagus Global?
2. Apa penyebab pelaksanaan aktivitas terkait sumber daya manusia di PT Itasof Pelagus Global belum berjalan efektif dan efisien?
3. Apa manfaat dilakukannya pemeriksaan operasional ini bagi PT Itasof Pelagus Global?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan-rumusan masalah yang telah diidentifikasi di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengevaluasi pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada PT Itasof Pelagus Global.
2. Menganalisis penyebab pelaksanaan aktivitas terkait sumber daya manusia di PT Itasof Pelagus Global belum berjalan efektif dan efisien.
3. Mengetahui manfaat dilakukannya pemeriksaan operasional atas fungsi sumber daya manusia bagi PT Itasof Pelagus Global.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk berbagai pihak di masa yang akan datang, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai teori pemeriksaan operasional serta studi terkait efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia, yang diuraikan melalui bentuk studi kasus pada PT Itasof Pelagus Global. Serta melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan pembaca terkait topik yang dipilih.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Manajemen perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif dan efisien fungsi sumber daya manusia yang telah dijalankan. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan pada aspek sumber daya manusia yang belum maksimal sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

b. Bagi Peneliti

Proses penelitian dapat menambah wawasan tentang ilmu pemeriksaan operasional khususnya pada aspek sumber daya manusia perusahaan. Penulis dapat menerapkan langsung ilmu yang diperoleh dari perkuliahan di kehidupan nyata dan membandingkan sejauh mana teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk mengatasi masalah perusahaan yang ada.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan, wawasan, dan menjadi referensi pembelajaran di bidang pemeriksaan operasional terutama pada aspek manajemen sumber daya manusia.

1.5. Kerangka Pemikiran

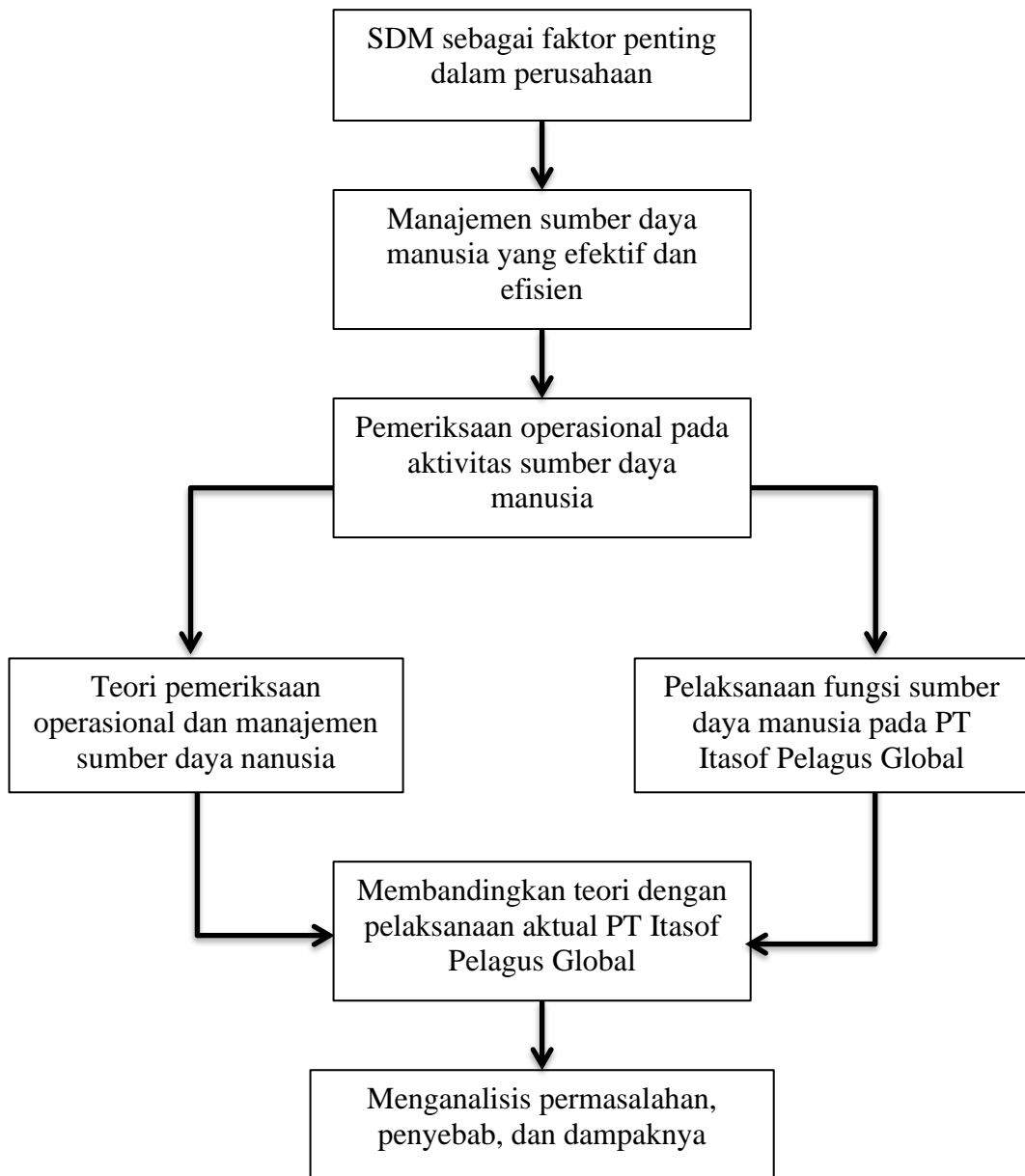
Setiap perusahaan membutuhkan pemeriksaan operasional secara rutin dalam setiap aktivitas internalnya supaya dapat melakukan perbaikan secara terus menerus (*continuous improvement*). Pemeriksaan operasional adalah kegiatan pemeriksaan dari aktivitas operasional perusahaan yang dilakukan dari sudut pandang pihak manajemen perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas, ekonomis, dan efisiensi dari seluruh kegiatan operasi perusahaan (Reider, 2002:25). Pemeriksaan operasional akan menghasilkan informasi yang diperlukan dalam mengalokasikan sumber daya secara efektif dan memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan untuk menjamin efektivitas, ekonomis, dan efisiensi dalam seluruh kegiatan operasi perusahaan. Ekonomis berarti perusahaan dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan cara yang ekonomis dengan tidak melakukan pemborosan sumber daya. Efisien berarti perusahaan dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan usaha yang minimum. Perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang dapat mencapai hasil atau manfaat sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan atau kriteria pengukuran lainnya (Reider, 2002:20-22)

Salah satu aspek penting dalam perusahaan yang harus diperiksa secara rutin adalah bagian sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam keberlanjutan perusahaan mengharuskan perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Mangkunegara, 2013:2). Manajemen sumber daya manusia biasanya dipegang oleh bagian tersendiri dalam perusahaan yang disebut fungsi sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk mengelola serta meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. PT Itasof Pelagus Global telah memiliki divisi *Human Resource & Legal* dalam struktur organisasinya yang bertugas melaksanakan fungsi sumber daya manusia.

Karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi PT Itasof Pelagus Global, terutama karyawan yang langsung menangani proyek pembuatan *software*. Kelancaran dan keberhasilan proyek sangat ditentukan oleh pengetahuan,

keterampilan, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Maka dari itu perlu dilakukan pemeriksaan atas manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk memastikan semua fungsi sumber daya manusia berjalan dengan efektif dan efisien. Audit sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah para pegawai sudah bekerja dengan baik (Hasibuan, 2018:259). Sedangkan Samsudin (2006) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia merupakan suatu evaluasi terhadap aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi organisasi tersebut (Sumardjo & Priansa, 2018:228). Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari aktivitas tersebut.

Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah dari berbagai sumber