

**ANALISIS AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
PADA PT. FAJAR TUNGGAL NASIONAL**

**SKRIPSI**

**SAFRILLA DITA AMELIA**

**20200070029**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
AGUSTUS 2024**

**ANALISIS AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
PADA PT. FAJAR TUNGGA NASIONAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjanai Di Program Studi Akuntansi*

**SAFRILLA DITA AMELIA**

**20200070029**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
AGUSTUS 2024**

## PENYATAAN PENULIS

**JUDUL** : ANALISIS AUDIT SUMBEDAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
PADA PT. FAJAR TUNGGAL NASIONAL

**NAMA** : SAFRILLA DITA AMELIA

**NIM** : 20200070029

"Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masingmasing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Akuntansi saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut".

Sukabumi, 20 Agustus 2024



Safrilla Dita Amelia

Penulis



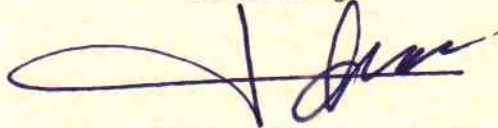
## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : ANALISIS AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
PADA PT. FAJAR TUNGGAL NASIONAL  
NAMA : SAFRILLA DITA AMELIA  
NIM : 20200070029

Skripsi ini telah diajukan dan dipertahankan didepan Dewan Penguji pada Sidang  
Skripsi tanggal Agustus 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi  
kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)

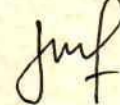
Sukabumi, Agustus 2024

Pembimbing I



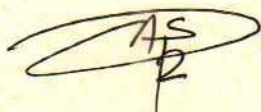
Muhammad Zulvan Dwi Hatmoko, M.Acc  
NIDN. 0412079302

Pembimbing II



Nur Hidayah K Fadhilah M,Ak  
NIDN. 0428069601

Ketua Dewan Penguji



Nanan Sunandar, S.E., M.Akt  
NIDN.0410128303

Ketua Program Studi



Heliani S.E, M.Ak  
NIDN. 0419118903

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, S.H., M.H  
NIDN. 0414058705

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengelolaan fungsi sumber daya manusia dan bagaimana penerapan Audit Sumberdaya Manusia untuk menilai Efektifitas Pengendalian Internal serta memberikan rekomendasi atau saran atas berbagai kelemahan yang ditemukan pada PT. Fajar Tunggal Nasional .

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data memakai metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan yang menyebabkan belum tercapainya efektivitas, efisiensi dan ekonomis pada fungsi Sumber Daya Manusia diantaranya proses Rekrutmen, pemberian Kompensasi dan Balas Jasa dan Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun Fungsi Sumberdaya Manusia yang sudah berjalan secara efektif yaitu Perencanaan sumber daya manusia, Seleksi dan penempatan karyawan, Pelatihan dan pengembangan karyawan, Perencanaan dan Pengembangan karir, Penilaian kinerja, Keselamatan dan kesehatan kerja, Hubungan ketenagakerjaan, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kata Kunci : Audit, Audit SDM, Efektifitas, Pengendalian internal.



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effectiveness of human resource function management and how the implementation of Human Resource Audit to assess the Effectiveness of Internal Control and provide recommendations or suggestions for various weaknesses found at PT. Fajar Tunggal Nasional.*

*This study is a qualitative descriptive study with data collection techniques using observation, interview, and documentation methods. Based on the results of the research that has been carried out, it is known that there are several weaknesses that cause the effectiveness, efficiency and economy of the Human Resource function to not be achieved, including the Recruitment process, Compensation and Rewards and Employee Job Satisfaction. The Human Resource Functions that have been running effectively are Human Resource Planning, Employee Selection and Placement, Employee Training and Development, Career Planning and Development, Performance Appraisal, Occupational Safety and Health, Employment Relations, and Termination of Employment (PHK).*

*Keywords: Audit, HR Audit, Effectiveness, Internal Control.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan kaunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL PADA PT. FAJAR TUNGGAL NASIONAL”. Tujuan penulisan skripsi Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana Akuntansi. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi Kurniawan S.T, M.SI.
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Pradiftha Junfithraba, S.Pd, M.T
3. Ibu Heliani S.E, M.Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Nusa Putra Sukabumi
4. Bapak Muhammad Zulvan Dwi Hatmoko, M.Acc selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi, yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan , pengarahan, serta motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nur Hidayah K Fadhilah M,Ak selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan , pengarahan, serta Teknik penulisan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Nanan Sunandar, S.E., M.Akt selaku Dosen Penguji I Universitas Nusa Putra yang telah memberikan waktu dalam memberikan pengarahan sehingga skripsi ini bisa selesai.
7. Para Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Nusa Putra yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
8. Ibu susi selaku Tim Audit PT. Fajar Tunggal Nasional yang telah membantu banyak penulisan skripsi ini
9. Cinta Pertama dan Panutanku, Ayahanda Endang Sudrajat. Terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk selalu memberikan yang terbaik kepada penulis. Beliau memang tidak

sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi memberikan dukungan moral dan material sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

10. Pintu Surgaku, Ibunda Rita Hermawati. Terimakasih untuk doa yang tak pernah henti dipanjatkan untuk keberhasilan anak pertamanya. Beliau juga memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun berkat doa, motivasi, dukungan moral maupun material yang beliau berikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini
11. Adik pertamaku Devin Surya Dani , dan adik terakhirku Adinda Salzabil Sahar . Terimakasih untuk selalu memotivasi, memberikan dukungan kepada penulis sampai saat ini. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat lebih dari kakakmu adik adiku
12. Keluarga Besar RM Family dan Keluarga Besar Abah Imong , Terimakasih untuk selalu memberikan dukungan moral maupun material, doa serta semangat yang tiada henti kepada penulis hingga saat ini.
13. Teman Seperjuangan Kelas AK20C yang senantiasa berjuang bersama dalam penulisan skripsi .
14. Alif Nur Azizi Ibrahim, Terimakasih untuk selalu memberikan dukungan, semangat, doa untuk penulis . Terimakasih untuk selalu menjadi support system, menjadi tempat berkeluh kesah dan bertukar pikiran untuk penulis selama masa tugas akhir ini . Terimakasih untuk segala hal baik yang telah diberikan.
15. Untuk diri saya sendiri Safrilla Dita Amelia, terimakasih untuk tetap bertahan sampai saat ini berjuang sampai dititik ini walaupun banyak rintangan semoga selalu kuat dalam menghadapi hari esok dan seterusnya.



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan  
dibawah ini

Nama : Safrilla Dita Amelia

NIM : 20200070029

Program Studi : Akuntansi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksekutif** (*Non-exclusive Royalty Free  
Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**"ANALISIS AUDIT SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL PADA PT. FAJAR TUNGGA  
NASIONAL"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif  
ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan. Mengelola  
dalam untuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya  
selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak  
Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 20 Agustus 2024

  
Safrilla Dita Amelia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PENYATAAN PENULIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat teoritis .....	10
1.5.2 Manfaat Praktis.....	10
1.6 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Auditing .....	13
2.2 Audit Sumber Daya Manusia.....	14
2.3 Program kerja Audit .....	23
2.4 Konsep Dasar efektifitas .....	23
2.5 Pengendalian Internal .....	23
2.6 Penelitian Terdahulu .....	25
2.7 Kerangka berfikir.....	27
2.8 Paradigma penelitian .....	29
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Desain penelitian .....	30

3.2 Tempat dan waktu penelitian.....	30
3.3 Definisi Operasional .....	30
3.4 Subjek dan Objek Penelitian .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan data .....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV .....</b>	<b>35</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	35
<b>4.1.1 Deskripsi Data Umum .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.2 Deskripsi Data Khusus.....</b>	<b>36</b>
<b>4.1.3 Analisis Data.....</b>	<b>44</b>
<b>4.1.4 Pembahasan.....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perusahaan Industri Formal Menurut jenis Industri di Kabupaten Sukabumi..	4
Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan Industri menurut Desa di Kecamatan Parungkuda Kabupaten Sukabumi Tahun 2016 .....	5
Tabel 1.3 Fenomena, Alasan, dan Akibat yang diterima pada PT. Fajar Tunggal Nasional .....	6



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis modern dipengaruhi oleh peningkatan globalisasi, yang telah menyebabkan banyak persaingan yang lebih ketat dan kompetitif daripada sebelumnya. Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, dan mesin, informasi, dan lain-lain. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan bagi setiap entitas bisnis. (Nofriansyah, 2017) Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industri, kesehatan, dan bidang lainnya pun semakin berkembang pesat. Bidang industri menempati posisi sentral dalam perekonomian suatu negara. Oleh karena itu, elemen komponen aset manusia di dalam suatu perusahaan harus diawasi dengan baik agar perusahaan tersebut dapat berhasil dalam persaingan. Hal ini didasarkan pada perannya yang sangat besar dalam mempercepat proses perkembangan ekonomi suatu negara.

Salah satu jenis industri yang berkembang adalah industri pakaian jadi atau garmen. Pada dasarnya dunia industri garment adalah industri yang berbasis pada kreativitas. Seiring bertambah banyaknya industri garmen, maka kualitas garmen tidak hanya diukur dari orisinalitas dan kreativitas seseorang dalam menampilkan desain dan hasil produk, tetapi juga harus memperhatikan pengendalian mutu (*Quality control*). Tujuannya agar memperoleh barang yang sesuai dengan standar mutu yang diinginkan terus menerus dan bisa mengendalikan, menyeleksi, dan menilai kualitas sehingga target pasar puas. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan lajunya sebuah industri garment yaitu dengan adanya sumberdaya manusia yang unggul dan terampil . (irawan, 2014)

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membuat perencanaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pasar. Perencanaan juga tidak lepas dari pentingnya fungsi sumber daya manusia yang baik dalam mendukung kegiatan operasional dan memberikan pengarahan berjalannya semua kegiatan yang ada di perusahaan untuk





mencapai tujuan bersama. Keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan berpengaruh besar terhadap tingkat efektivitas kinerja didalamnya karena merupakan salah satu aset berharga perusahaan dan ialah salah satu sumber keunggulan daya saing yang dipunyai perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah yang mampu melihat sumber daya manusia (SDM) sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnisnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. SDM merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Dalam pengelolaan sumberdaya manusia perlu melakukan pengelolan dan pengendalian secara intern pada sumberdaya manusia yang dimiliki. Pengendalian intern perusahaan pada SDM (Sumber Daya Manusia) mampu menolong perusahaan dalam hal mengawasi, mengontrol dan mengevaluasi setiap kinerja karyawannya sehingga efektivitas operasional perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal. Pengendalian intern harus diterapkan oleh perusahaan agar mampu melihat apakah sumber daya manusia telah berkontribusi secara baik sesuai kemampuan yang dimiliki serta menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Apabila perusahaan ingin dapat unggul dan bertahan pada persaingan, sehingga wajib dilakukan perbaikan dengan rutin.

(Bayangkara, 2017, pp. 59-60) menyebutkan bahwa mengingat begitu pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia ini telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan yang meliputi:

1. Terpenuhi SDM yang memenuhi kualifikasi perusahaan.
2. Proses SDM telah berjalan dengan baik, wajar dan objektif.

3. Pemberdayaan SDM menjadi bagian utama dalam pengelolaan SDM.
4. Menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan.
5. Sederet permasalahan lain yang berhubungan dengan SDM

Untuk memastikan bahwa fungsi sumberdaya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusi nya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka harus dilakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program program sumberdaya manusia yang dikembangkan pada fungsi ini dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan . Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program/aktivitas sumberdaya manusia dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM.

Menurut (Mulyadi, 2019, p. 3), auditing merupakan suatu proses sistematis yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis, berkerangka dan terorganisasi. Auditing dilaksanakan dengan suatu urutan yang direncanakan, terorganisasi, dan bertujuan.

Sementara Menurut (Bayangkara, 2017, p. 60) audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM 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 SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Audit atas fungsi sumber daya manusia memungkinkan sebuah perusahaan mampu menilai bagaimana kinerja fungsi sumber daya tersebut dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Dari hasil audit ini nantinya perusahaan diharapkan bisa melihat keefektifan fungsi tersebut atas tercapainya tujuan perusahaan. Audit atas fungsi sumber daya manusia juga menekankan pengendalian pada manajemennya khususnya pada prosedur perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian aktivitas sumber daya manusia dilakukan. Audit bisa dilakukan terhadap satu divisi atau departement, atau mungkin juga dilakukan terhadap keseluruhan organisasi . dari hasil audit akan diketahui

apakah kebutuhan potensial SDM perusahaan telah terpenuhi atau tidak dan berbagai hal dalam aktivitas SDM yang masih bisa di tingkatkan kinerjanya.

Kabupaten Sukabumi merupakan kabupaten yang banyak terdapat industri, baik itu industri besar, kecil dan menengah yang mampu menyerap tenaga kerja banyak dan dapat mengurangi tingkat pengangguran serta dapat meningkatkan pendapatan perkapita tiap orang. Dibawah ini terdapat tabel yang menerangkan tentang perkembangan industri di Kabupaten Sukabumi pada tahun 2014. Perkembangan industri di Kabupaten Sukabumi dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

**Tabel 1.1 Perusahaan Industri Formal Menurut jenis Industri di Kabupaten Sukabumi**

<b>Jenis Industri</b>	<b>Tenaga kerja</b>	<b>Nilai Investasi</b>
Industri barang dari Batu	59	731.900
Teh Hijau	34	355.750
Rempah pala	8	56.810
Ind. Percetakan dan penerbitan lainnya	71	865.000
Ind. Peti kemas	37	47.950
Ind. Roti & sejenisnya	64	142.800
Ind. Bola Sepak	57	165.100
Ind. Furniture	50	291.950
Ind. Barang dari logam	16	407.450
Ind. Besi tulang	-	48.850
Ind. Sandal dari karet	-	8.300
Ind. Pakaian jadi dari Tekstil (garment)	3.757	33.581.287

Sumber : Badan Pusat Statistik (2015)

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah industri pakaian atau tekstil (garmen). Sektor perindustrian (termasuk industri garmen) memberikan kontribusi yang cukup besar dalam perkembangan perekonomian Kabupaten Sukabumi. Sebagian besar industri yang terdapat di daerah ini adalah industri besar dan padat modal sehingga industri ini mampu menyerap tenaga kerja yang cukup banyak. Tingginya tingkat penyerapan tenaga kerja yang mampu diserap oleh sektor industri ini, menjadikan industri garmen

sebagai salah satu prioritas industri yang cukup mendapatkan perhatian pemerintah Kabupaten Sukabumi.

Industri Garment yang ada di Kabupaten Sukabumi tersebar di beberapa kecamatan salah satunya yaitu Kecamatan Parungkuda yang merupakan Kecamatan dengan Industri Garment yang paling banyak di Kabupaten Sukabumi .

**Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan Industri menurut Desa di Kecamatan Parungkuda Kabupaten Sukabumi Tahun 2016**

No	DESA	Industri Sandang	Industri Pangan	Industri Lainnya
		Perusahaan	Perusahaan	Perusahaan
1	PALASARIHILIR	64	-	-
2	SUNDAWENANG	11	5	13
3	PARUNGKUDA	1	-	-
4	LANGENSARI	-	-	4
5	BOJONGKOKOSAN	-	8	5
6	KOMPA	6	19	7
7	PONDOKKASOLANDEUH	2	7	13
8	BABAKAN JAYA	1	2	-
	<b>JUMLAH</b>	<b>85</b>	<b>41</b>	<b>43</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik (2017)

Dari Tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa Kecamatan Parungkuda Sukabumi menyerap paling banyak perusahaan di bidang Industri Sandang sebanyak 85 Perusahaan khususnya di bidang Industri Garment . Hal tersebut jelas bahwa Kecamatan Parungkuda Sukabumi menjadi sektor industri yang besar dan mampu menyerap banyak tenaga kerja .

Salah satu Perusahaan yang bergerak di Industri Garment yang ada di Kecamatan Parungkuda yaitu PT. Fajar Tunggal Nasional yang terletak di Desa Pondokkaso Landeuh Kecamatan Parungkuda Sukabumi . Perusahaan ini sangat menyerap banyak sumber daya manusia yang ada di sekitar lingkungan perusahaan . Perusahaan ini banyak terdapat fenomena yang berhubungan dengan masalah pada Sumberdaya Manusia nya. Sehingga Audit Sumberdaya Manusia sangat penting dilakukan di



perusahaan ini untuk mengawasi efektifitas dan efisiensi fungsi Sumberdaya Manusia dalam perusahaan agar dapat bertahan menghadapi tantangan ekonomi.

**Tabel 1.3 Fenomena, Alasan, dan Akibat yang diterima pada PT. Fajar Tunggal Nasional**

NO	Fenomena	Alasan	Akibat
1	Jam Kerja Lembur Tidak dibayar (skorsing)	Tidak mencapai Target Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melanggar Peraturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Fajar Tunggal Nasional Pasal 22 Poin pertama</li> <li>2. Menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang memicu terjadinya turnover</li> </ol>
2	Beberapa Cuti Tidak dibayar oleh Perusahaan	Cuti Haid dan Cuti Melahirkan tidak dibayarkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melanggar Peraturan Perjanjian Kerja Bersama PT. Fajar Tunggal Nasional Bab VI tentang Pembebasan dari Kewajiban Bekerja Pasal 23,24,25,26</li> <li>2. Kebijakan Kompensasi di perusahaan ini belum berjalan secara Efektif</li> </ol>

Pada tabel 1.3 no 1 diatas menunjukan terdapat fenomena atau permasalahan pada jam kerja lembur yang berarti mengharuskan karyawan bekerja melebihi jam kerja ,tetapi disini lembur kerja karyawan tidak dibayar oleh perusahaan dikarenakan faktor utama nya yaitu tidak mendapatkan target hasil yang sudah ditentukan oleh manajemen . Lembur yang tidak dibayar ini biasanya di sebut dengan istilah skorsing , skorsing akan merugikan karyawan dari segi waktu ,tenaga dan pikiran karna hasil kerja mereka tidak dibayar . Namun , Hal ini merupakan kesalahan dari karyawan itu sendiri karena kurang optimal dalam bekerja sehingga mereka harus mendapatkan penambahan waktu agar target tersebut tercapai. Target merupakan faktor utama

dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mencapai on time delivery sesuai dengan visi misi perusahaan. Dalam hal ini, Manajemen belum membuat kebijakan dan aturan yang pasti dalam menangani hal ini .

Lembur kerja tanpa ada gaji atau upah tentu akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang memicu terjadinya turnover. Turnover yang tinggi menandakan bahwa budaya kerja perusahaan tidak berjalan secara sehat.

Selain itu juga disebutkan pada peraturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT.Fajar Tunggal Nasional pasal 22 poin pertama berbunyi “ Pekerjaan yang dilakukan pekerja melebihi 8 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu, serta pekerjaan yang dilakukan pada istirahat ,mingguan dan hari libur resmi adalah merupakan waktu kerja lembur dan dilakukan seijin dinas ketenagakerjaan.” Yang artinya jika seharusnya karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan perhari itu merupakan jam kerja lembur dan harus dibayar tetapi jika tidak dibayar perusahaan sudah melanggar peraturan yang telah disepakati bersama .

Kerja lembur seharusnya di perlukan kesepakatan dan persetujuan dari karyawan ,lembur kerja berarti karyawan memiliki kesediaan untuk memberikan usaha terbaiknya bagi perusahaan . Perusahaan harus mengetahui kelebihan , kekurangan, serta kualitas karyawannya sehingga perusahaan bisa merumuskan sistem kerja lembur yang tepat.

Pada Tabel 1.3 no 2 diatas menunjukan Fenomena yang terdapat di PT. Fajar Tunggal Nasional yaitu Beberapa Cuti Tidak dibayar oleh perusahaan .

Didalam Peraturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Fajar Tunggal Nasional tentang Pembebasan Dari Kewajiban Bekerja Pasal 23, 24, 25, dan 26 disebutkan bahwa Cuti yang diterima oleh Karyawan yaitu Hari Libur resmi, Cuti Haid, Cuti Melahirkan dan Gugur Kandungan , serta Cuti tahunan .

Kompensasi yang diberikan PT. Fajar Tunggal Nasional sudah tertuang dalam PKB Bab VI tentang kebebasan dari kewajiban bekerja Pasal 23-28 dan PKB Bab VIII tentang pengupahan Pasal 32-42 . Pada praktiknya perusahaan belum sepenuhnya menjalankan ketentuan kompensasi tersebut kepada karyawan , contohnya menghilangkan uang Cuti Haid, Cuti melahirkan dan Cuti Tahunan dikarenakan kondisi orderan perusahaan sedang tidak stabil maka untuk pembayaran kompensasi di PT. Fajar Tunggal Nasional ini masih sulit untuk diimplementasikan, namun pihak

manajemen tetap sedang berusaha untuk mengimplementasikan hal tersebut kepada karyawan sesuai dengan standart pemerintah . Yang artinya kebijakan Kompensasi di PT. Fajar Tunggal Nasional ini belum berjalan secara efektif.

Menurut model COSO (The Committee of Sponsoring Organization) : “Pengendalian internal adalah suatu proses yang melibatkan seluruh anggota organisasi, dan memiliki tiga tujuan utama, yaitu : efektivitas dan efisiensi operasi, mendorong kehandalan laporan keuangan, dan dipatuhinya hukum dan peraturan yang ada”

Lemahnya pengendalian internal yang yang diterapkan di PT.Fajar Tunggal Nasional ini menyebabkan kurang optimalnya sumberdaya manusia yang profesional di bidangnya masing masing . pelatihan dan pengembangan terhadap sumberdaya manusia yang kurang dapat menjadikan suatu kendala bagi perusahaan tersebut karena sumberdaya manusia yang dimilikinya kurang profesional di bidangnya masing masing .

Lemahnya pengendalian internal disini juga tidak menyalahkan sepenuhnya ke karyawan ketika perusahaan tidak stabil akibat sumber daya manusia yang kurang professional setiap divisinya, salah satu penyebabnya adalah tidak adanya kerjasama atau internal control dalam sebuah perusahaan sehingga perusahaan tidak berjalan efektif, dan tidak adanya rasa menghargai antara pemilik dan karyawan. Oleh karena itu untuk mempertahankan sebuah perusahaan perlu adanya hubungan yang baik antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Karena pencetak sebuah laba dalam sebuah perusahaan yaitu karyawan.

Masalah yang telah di sebutkan diatas merupakan kendala pada fungsi sumberdaya manusia dalam mencapai tujuannya . hal tersebut menunjukan masih belum efektif nya beberapa aktifitas yang terjadi pada fungsi SDM pada PT.Fajar. Hal ini memerlukan adanya audit sumberdaya manusia untuk mempermudah manajemen perusahaan dalam pengidentifikasian penyimpangan yang terjadi dan memastikan fungsi sumberdaya manusia pada perusahaan sudah berjalan secara efektif atau belum.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang audit sumberdaya manusia dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional perusahaan serta memberikan rekomendasi guna meningkatkan

produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia pada PT.Fajar tunggal nasional dengan judul " **Analisis Audit Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Efektifitas pengendalian internal pada PT. Fajar Tunggal Nasional “**

## 1.2 Fokus Penelitian

Masalah yang telah di sebutkan di latar belakang merupakan kendala pada fungsi sumberdaya manusia dalam mencapai tujuannya . hal tersebut menunjukan masih belum efektif nya beberapa aktifitas yang terjadi pada fungsi SDM pada PT.Fajar. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang audit sumberdaya manusia dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional perusahaan serta memberikan rekomendasi guna meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia pada PT.Fajar tunggal nasional . Berdasarkan permasalahan tersebut maka fokus penelitian pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Sistem Pengelolaan Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Fajar Tunggal Nasional ?
2. Apakah penerapan Audit Sumberdaya manusia dapat meningkatkan efektifitas pada PT. Fajar Tunggal Nasional ?



## 1.3 Batasan Masalah

Guna mengefisiensikan penelitian dan demi terciptanya hasil penelitian yang sesuai dan tidak meluas dan menyimpang maka berdasarkan latar belakang masalah diatas penelitian ini dibatasi pada audit sumberdaya manusia dalam meningkatkan efektifitas pengendalian internal pada PT.Fajar Tunggal Nasional. Penelitian ini dikonsentrasikan kepada berbagai permasalahan mengenai audit sumber daya manusia. Namun, pada penelitian ini peneliti lebih khusus membatasi permasalahan mengenai

1. Audit atas perolehan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan.
2. Audit atas pengelolaan sumber daya manusia meliputi pelatihan dan pengembangan

karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja karyawan, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan ketenagakerjaan, kepuasan kerja karyawan.

3. Audit atas pengurangan sumber daya manusia meliputi kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Sistem Pengelolaan Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Fajar Tunggal Nasional ?
2. Untuk mengetahui apakah penerapan Audit Sumberdaya manusia dapat meningkatkan efektifitas pengendalian internal pada PT.Fajar Tunggal Nasional?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta pengembangan teori bagi akademik khususnya dalam bidang pengauditan dan dapat menjadi bahan literatur bagi peneliti lain khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam proposal.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

A Bagi pemangku kebijakan perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas sumber daya manusia pada PT. Fajar Tunggal Nasional, serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan oleh perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang agar perusahaan bisa bertahan lama .

B. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah agar penelitian ini dapat menjadi sarana pengembangan teori, serta dapat menambah pengetahuan penulis mengenai praktik khususnya dalam hal audit manajemen yang sesungguhnya, dan sampai sejauh mana



teori yang dipelajari dalam bangku perkuliahan dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi pendahuluan yang merupakan garis besar dari keseluruhan pola berpikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat. Atas dasar itu deskripsi skripsi diawali dengan latar belakang masalah meliputi fenomena yang terjadi pada PT. Fajar Tunggal Nasional yaitu masalah skorsing dan sebagian hak cuti yang tidak dibayarkan kepada karyawan yang terangkum di dalamnya tentang apa yang menjadi alasan memilih judul sehingga penulis memilih judul “Analisis Audit Manajemen untuk Menilai Efektifitas, Efisiensi dan Ekonomis pada PT. Fajar Tunggal Nasional” Dengan penggambaran secara sekilas sudah dapat ditangkap substansi skripsi. Selanjutnya untuk lebih memperjelas maka dikemukakan pula batasan masalah guna mengefisienkan penelitian dan demi terciptanya hasil penelitian yang sesuai dan tidak meluas dan menyimpang maka penelitian ini dibatasi pada audit manajemen untuk menilai efektivitas, efisiensi dan ekonomisasi fungsi sumber daya manusia pada PT. Fajar Tunggal Nasional, selanjutnya dikemukakan pula rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian baik ditinjau secara teoritis maupun praktis.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang mendasari audit manajemen fungsi sumber daya manusia serta hasil telaah pustaka yang dilakukan oleh peneliti sebagai dasar dalam menganalisis data.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan metodologi penelitian apa yang digunakan oleh penulis, yaitu meliputi waktu dan tempat penelitian, sifat dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan jenis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil objek penelitian yang telah dilakukan, menganalisis data yang diperoleh dan pembahasan tentang hasil analisis penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan mengenai objek yang diteliti serta memberikan saran dan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan terkait.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan aktivitas sistem pengelolaan pada Fungsi Sumber Daya Manusia di PT. Fajar Tunggal Nasional diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan yang menyebabkan belum tercapainya efektivitas pada fungsi Sumber Daya Manusia diantaranya proses Rekrutmen, pemberian Kompensasi dan Balas Jasa dan Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun Fungsi Sumberdaya Manusia yang sudah berjalan secara efektif yaitu Perencanaan sumber daya manusia, Seleksi dan penempatan karyawan, Pelatihan dan pengembangan karyawan, Perencanaan dan Pengembangan karir, Penilaian kinerja, Keselamatan dan kesehatan kerja, Hubungan ketenagakerjaan, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perbaikan pengelolaan dan penyelenggaraan aktivitas fungsi sumberdaya manusia di PT. Fajar Tunggal Nasional. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut :

##### **1. Rekrutmen:**

- **Peningkatan Transparansi:** Perusahaan sebaiknya meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen dengan memanfaatkan berbagai saluran informasi seperti media sosial, situs web perusahaan, dan pamflet. Ini akan membantu menarik pelamar yang lebih beragam dan berkualitas.
- **Penggunaan Platform Online:** Pertimbangkan untuk menggunakan platform rekrutmen online untuk menjangkau calon karyawan yang lebih luas dan memastikan proses seleksi yang lebih sistematis dan objektif.

##### **2. Kompenasi dan Balas Jasa:**

- **Kepatuhan Terhadap PKB:** Segera implementasikan seluruh ketentuan kompensasi yang tertulis dalam PKB, termasuk cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti tahunan. Kepatuhan ini akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan serta menghindari masalah hukum.

- **Peningkatan Komunikasi:** Sampaikan secara jelas kepada karyawan mengenai kebijakan kompensasi yang berlaku dan alasan-alasan jika ada perubahan atau penundaan dalam pembayaran kompensasi.

### 3. Kepuasan Kerja Karyawan:

- **Evaluasi dan Perbaiki Kebijakan:** Tinjau dan perbaiki kebijakan mengenai jam kerja, lembur, dan skorsing. Buat kebijakan yang lebih adil dan transparan untuk menangani masalah skorsing agar tidak menambah beban kerja karyawan.
- **Peningkatan Fasilitas dan Lingkungan Kerja:** Pertimbangkan untuk meningkatkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja guna menciptakan tempat kerja yang lebih nyaman dan produktif.

### 4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan:

- **Program Pengembangan Berkelanjutan:** Pastikan bahwa pelatihan tidak hanya terbatas pada karyawan baru, tetapi juga secara berkelanjutan untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Program pelatihan yang relevan dan up-to-date akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

### 5. Penilaian Kinerja Karyawan:

- **Objektivitas Penilaian:** Pastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan adil dengan standar yang jelas. Pertimbangkan untuk melakukan penilaian 360 derajat untuk mendapatkan umpan balik dari berbagai pihak.
- **Feedback dan Tindak Lanjut:** Berikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan setelah penilaian kinerja dan rencanakan tindak lanjut untuk membantu mereka dalam pengembangan karir.

### 6. Hubungan Ketenagakerjaan:

- **Peningkatan Komunikasi dan Resolusi Konflik:** Meskipun hubungan ketenagakerjaan sudah baik, teruskan upaya dalam meningkatkan



komunikasi dan menyediakan mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan keluhan dan konflik.

#### 7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

- **Peningkatan Kesadaran:** Teruskan pelatihan keselamatan kerja dan pastikan seluruh karyawan memahami pentingnya penggunaan alat pelindung diri.
- **Evaluasi Risiko:** Lakukan evaluasi risiko secara berkala dan perbarui prosedur serta alat pelindung kerja sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, PT. Fajar Tunggal Nasional dapat meningkatkan berbagai aspek manajemen SDM, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A. (2021). *Auditing : The Art and Science of Assurance Engagements*. Canada. Bayangkara. (2008). *Audit Manajemen*. Jakarta.
- Bayangkara. (2014). *Audit Menejemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Bayangkara. (2015). *Audit Menejemen Prosedur dan Impementasi*. Jakarta Selatan. Bayangkara. (2016). *Audit Menejemen Prosedur dan Implementasi* . Jakarta.
- Bayangkara. (2017). *Audit Menejemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat. Bayangkara. (2019). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta.
- Bayangkara, I. (2015). *Audit menejemen sumber daya manusia*. Jakarta Selatan : Salemba empat.
- Eka Eeniyanti, J. A. (2023). Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern Pada PT. Gia Gia Perkasa (Heroes Parfum). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Menejemen* , 2.
- Eka Erniyanti, J. A. (2023). Penerapan Audit Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Efekiitas Pengendalian Intern Pada PT. Gia Gia Perkasa (Heroes Parfum). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Menejemen*, 2.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. irawan, W. d. (2014). Manfaat hasil belajar analisis pemotongan dan pemanfaatan bahan sebagai kesiapan menjadi quality control di garmen.
- Mulyadi. (2019). *Auditing* . Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nofriansyah, J. (2017). Audit Manajemen untuk Menilai efektifitas atas Fungsi Sumberdaya Manusia (Studi kasus pada PT.PUPUK ISKANDAR MUDA). 1.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada. Sekaran, U. (2011). *Metode penelitian unuk bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta.
- Sodikin, D. D. (2017). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Susalit, S. d. (2020). *Audit Menejemen Teknologi*. Yogyakarta: PT. Kanisius.