

**AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAYUAGUNG**

SKRIPSI

**Untuk Mencapai Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

ARI KUSUMA

NPM 1701120133

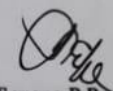
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ARI KUSUMA
Nomor Pokok : 1701120133
Jurusan : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Audit Manajemen
Judul Skripsi : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-10-2021 Pembimbing I: 
Dra. Sonang P. Pangaribuan, MM, AK, CA
NIDN : 0025125501

Tanggal 14-10-2021 Pembimbing II: 
Shelly Farida Tobing, SE, M.Si, Ak.
NIDN : 0205026301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

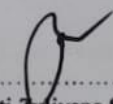
Tanggal 15-10-2021



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Akuntansi

Tanggal 15-10-2021


Meti Zuliyana, S.E, M.Si, Ak, CA
NIDN : 0205056701


199/PS/DFE/21

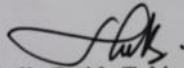
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

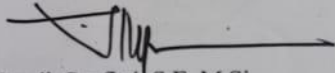
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ARI KUSUMA
Nomor Pokok/NIM : 1701120133
Jurusan / Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Audit Manajemen
Judul Skripsi : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung

Penguji Skripsi

Tanggal 19-10-2021 Ketua Penguji :  Dra. Sonang P. Pangaribuan, MM, Ak, CA
NIDN : 0025125501

Tanggal 19-10-2021 Penguji I :  Shelly Farida Tobing, SE, M.Si, Ak
NIDN : 0205026301

Tanggal 22-10-2021 Penguji II :  Yancik Syafitri, S.E., M.Si
NIDN : 0225026401

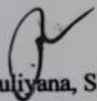
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 15-10-2021



Dr. Misy. Mikiyal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Akuntansi
Tanggal 15-10-2021


Meti Zuliyana, SE, M.Si, Ak, CA.
NIDN : 0205056701

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Kusuma
Nomor Pokok : 1701120133
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain .

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang, Oktober 2021

Penulis



Ari Kusuma

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Cobalah untuk tidak menjadi orang sukses, melainkan mencoba menjadi orang yang berharga.

(ALBERT EINSTEIN)

Kupersembahkan Kepada :

- **Bapak Dan Ibu Yang Selalu Mendoakan**
- **Keluargaku**
- **Dosen Pembimbingku**
- **Sahabat Dan Teman-Temanku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alaamin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung”** dengan baik dan tepat pada waktunya, skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana akuntansi (S1) pada fakultas ekonomi jurusan akuntansi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dan penyusunan skripsi ini. Hal ini disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama kepada Ibu Dra. Sonang P.Pangaribuan, MM, AK. CA selaku pembimbing I dan ibu Shelly Farida Tobing, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah M.P., selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Meti Zuliyana, SE, M.Si, Ak, CA dan Kusminaini Armin, SE, MM. Selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Shelly Farida Tobing, SE, M.Si, Ak Selaku Pembimbing akademik penulis yang telah membimbing dari semester satu sampai dengan sekarang.
5. Bapak dan ibu Dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
6. Ayahku A. Bakir Dan Ibu Husnaini yang telah sangat berjasa dalam mendidik dan tidak henti mendoakan setiap saat, memberikan nasihat dukungan moral maupun material.
7. Saudaraku yang selalu memberikan semangat, hiburan dan dukungan selama penulisan skripsi.
8. Meita Puspa Dewi, terima kasih telah memberikan motivasi, dukungan semangatnya selama ini.
9. Sahabatku pardi, rega, ajdi, ramdhani, raka, romi, nana, windi dan melisa yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman angkatan 2017 atas kenangan dan pengalaman selama ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan balasan dari Allah SWT.

Palembang, Oktober 2021

Penulis

Ari Kusuma

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
DAFTAR HIDUP.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoristis.....	10

2.1.1	Pengertian Audit.....	10
2.1.1.1	Jenis-Jenis Audit.....	11
2.1.2	Audit Manajemen.....	13
2.1.2.1	Pengertian Audit Manajemen.....	13
2.1.2.2	Tujuan Audit Manajemen.....	13
2.1.2.3	Prinsip Audit Manajemen.....	15
2.1.2.4	Tahapan Audit Manajemen.....	16
2.1.2.5	Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	19
2.1.3	Audit Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3.1	Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3.2	Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3.3	Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.3.4	Tahapan Audit Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.3.5	Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3.6	Pelaksanaan Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.3.7	Sumber Kriteria Audit.....	25
2.1.4	Efektivitas Kinerja karyawan.....	26
2.1.4.1	Pengertian Efektivitas.....	26
2.1.4.2	Kriteria Efektivitas.....	27
2.2	Penelitian yang Relevan.....	27
2.3	Kerangka Berpikir.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1	Tempat Penelitian.....	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1	Sumber Data.....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3	Populasi Sampel dan Sampling.....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.3.3	Sampling.....	39
3.4	Rancangan Penelitian.....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1	Variabel.....	40
3.5.2	Definisi Operasional.....	41
3.6	Instrumen Penelitian.....	41
3.7	Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung.....	43
4.1.2	Visi dan Misi RSUD Kayuagung.....	44
4.1.3	Motto RSUD Kayuagung.....	44

4.1.4	Filosofi dan Tujuan RSUD Kayuagung.....	45
4.1.5	Kepemilikan dan Kelas RSUD Kayuagung.....	46
4.1.6	Struktur Organisasi RSUD Kayuagung.....	46
4.1.7	Jenis Pelayanan RSUD Kayuagung.....	47
4.1.8	Layanan Kesehatan.....	47
4.1.9	Standar Operasional Prosedur (SOP) RSUD.....	49
4.1.10	Sarana dan Prasarana RSUD Kayuagung.....	49
4.2	Analisis Data.....	50
4.3	Pembahasan.....	64
4.3.1	Audit Manajemen SDM Pada RSUD KAG.....	65
4.3.1.1	Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	66
4.3.1.2	Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan SDM.....	67
4.3.1.3	Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	69
4.3.1.4	Penilaian Kerja	70
4.3.1.5	Kepuasan Kerja Karyawan.....	71
4.3.1.6	Kompensasi dan Balas Jasa.....	72
4.3.1.7	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	73
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....		76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kedisiplinan Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Perhitungan Standar Pelayanan Minimal (SPM).....	6
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	30
Tabel 3.1 Sampel.....	38
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	41
Tabel 4.1 Daftar Temuan Audit Manajemen SDM	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Kayuagung.....	46

ABSTRAK

ARI KUSUMA. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung. (Dibawah bimbingan ibu Dra. Sonang P.Pangaribuan, MM, AK. CA dan ibu Shelly Farida Tobing, SE, M.Si, Ak)

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang ada yaitu bagaimanakah hasil audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung. Tujuannya untuk mengetahui hasil proses audit manajemen sumber daya manusia telah sesuai dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kelemahan yang menyebabkan belum tercapainya efektivitas pada sumber daya manusia. Kelemahan tersebut adalah rumah sakit belum pernah melakukan audit sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

. ARI KUSUMA. Management Audit of Human Resources Function in Increasing thw Effectivenes of Empolyee Perfomance at Hospital (Regional Hospitas) in Kayuagung City. (Under the guidance of Mrs. Dra. Sonang P.Pangaribuan, MM, AK. CA and Ms. Shelly Farida Tobing, SE, M.Si, Ak)

This research wa conducted to answe the existing problem namely what were the results of a management audit of human resourse function in increasing the effectiveness of employee perfomance at the Hospital (Regional Hospitas) in Kayuagung City. The aim wa to find out the resukts of the management audit of human resource function in increasing the effectivenes of employee perfomance at the Hospital (Regional Hospitas) in Kayuagung City. This tyoe of research was descriptive research. The stuty was conducted at the Hospital (Regional Hospitas) in Kayuagung City. The data used were primary. The data analysis technique used was qualitative analysis. The results of this study indicated that there were wakness was that caused the effectiveness of human resource function to be achieved. The weakness was that hospital never conducted an audit of human and employee's job satisfaction.

Keywords: Management Audit, Human Resources

RIWAYAT HIDUP

Ari Kusuma, dilahirkan di Palembang pada tanggal 07 September 1998 dari ayah A. Bakir dan Ibu Husnaini, saya anak ke 4 dari 5 Bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun lulus 2011 di SD Negeri 28 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 22 Palembang, selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang, pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Akuntansi.

Palembang, Oktober 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan dalam keberlangsungan sebuah perusahaan maupun organisasi, semakin baik manajemen sumber daya manusia yang dihasilkan maka akan semakin bagus juga hasil yang didapatkan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat memajukan sebuah organisasi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat lah cepat oleh karena itu, kemajuan zaman ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi khususnya rumah sakit untuk meningkatkan pelayanannya di era sekarang, baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta dengan mengandalkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, karena menurut Febri dan Stefanus (2019:23) rumah sakit merupakan suatu organisasi yang unik dan kompleks.

Akbar (2018) Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi, yang dapat dijadikan investasi bagi organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat dilakukan usaha dengan cara meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tentunya untuk dapat mencapai tujuan organisasi perlu dilakukannya pengawasan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan audit manajemen sumber daya manusia.

Supriyono (2018:170) audit manajemen adalah audit independen yang bertujuan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan keekonomian implementasi strategi-strategi organisasi dan unit-unitnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.. Selain itu menurut Betri (2020:124) audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama.

Saat ini semakin banyak munculnya organisasi-organisasi baru yang menyebabkan organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusianya agar tidak berpindah ke organisasi lain. Hal ini semakin membuat organisasi untuk terus melakukan peningkatan kemampuan agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain, diantaranya dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar semangat dalam melakukan pekerjaan.

kanfer,Chen, Pritchard (2008:3)“*Work motivation is commonly defined as the psychological processes that determine (or energize) the direction, intensity, and persistence of action within the continuing stream of experiences that characterize the person in relation to his or her work*”. Pengertian di atas menyatakan bahwamotivasi kerja umumnya didefinisikan sebagai proses psikologis itu menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang terus menerus yang menjadi ciri orang tersebut dalam kaitannya dengan pekerjaannya.

Kegiatan manajemen dalam organisasi umumnya melakukan beberapa usaha untuk mencapai tujuan organisasinya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang ada di organisasi diantaranya ialah karyawan. Suatu organisasi harus membuat rencana dan strategi untuk menjalankan aktivitas dalam organisasinya terlebih lagi rumah sakit menurut Setyawan dan Supriyanto (2019:23) merupakan industri padat modal dan padat karya (padat sumber daya) serta padat teknologi. Astuti (2018) Dalam membuat rencana organisasi

Harus dapat membuat perencanaan secara tepat dengan mengalokasikan sumber daya yang ada untuk mendukung kegiatan operasional di dalam organisasi. Sumber daya yang penting dan dibutuhkan lebih dalam kegiatan rumah sakit untuk mendukung kegiatan operasional ialah sumber daya manusia.

Karena manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan setiap kegiatan dan aktivitas yang ada di suatu rumah sakit. Widya dan Made (2018) Sumber Daya Manusia ini diibaratkan sebagai penggerak segala kegiatan yang ada di rumah sakit, karena organisasi atau perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari sumber daya yang kompeten, sehingga mau sebegus apa pun visi, misi, dan strategi yang telah ditentukan oleh rumah sakit jika sumber daya manusianya kurang dan tidak dikelola dengan baik maka semua strategi yang sudah disusun hanya akan menjadi sia-sia saja.

Soetrisno (2019:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Organisasi harus dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya dapat membantu memenuhi tujuan program sumber daya manusia yang telah ditentukan. Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk mengaudit setiap fungsi yang ada di organisasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung adalah sebuah rumah sakit umum milik pemerintah yang didirikan pada Tahun 1935 dengan nama *Secund Heus* oleh *Tai Peng (Tiong Hoa)*. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kayuagung sebagai Rumah Sakit jejaring Pendidikan UNSRI. Tahun 1999 mulai direncanakan pemindahan relokasi bangunan Rumah Sakit ke lokasi yang baru dengan pertimbangan Rumah Sakit lama memiliki lahan yang sempit, hal ini sangat sulit untuk dikembangkan secara fisik maupun program, berlokasi ditengah permukiman penduduk dan dibukanya jalur lintas timur sumatera, dimana Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kayuagung/ Kabupaten OKI merupakan jalur lintasan kendaraan transformasi darat yang menghubungkan

antara pulau Sumatera dan Jawa. Rumah sakit ini bergerak dibidang jasa pelayanan tentu saja dalam menjalankan kegiatan operasional rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia (rsud-kayuagung.co.id).

Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung yang merupakan bagian awal Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Kayuagung merupakan salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan yang berada di kota Kayuagung yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung tahun 2021 yang berkaitan dalam audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan meliputi 253 PNS

Dilihat dari keadaan masyarakat saat ini sering muncul permasalahan dalam kesehatan, pelayanan yang dilakukan oleh karyawan cenderung terlambat menjadi permasalahan yang sering dialami masyarakat. Kedisiplinan karyawan menjadi penilaian penting untuk menilai kinerja karyawan dari rumah sakit.

Tabel 1.1
Kedisiplinan Karyawan
Bulan Juli – Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat	Pulang Tepat Waktu	Pulang Awal
Juli	253	22	211	20	223	30
Agustus	253	15	207	31	221	32
September	253	13	213	27	229	24
Oktober	253	17	202	34	226	27
November	253	20	203	30	222	31
Desember	253	22	199	32	218	35

Sumber : RSUD Kayuagung

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masih banyak karyawan yang sering tidak disiplin seperti sering datang tidak tepat waktu, pulang lebih awal, izin sakit, izin cuti bekerja bahkan ada yang tidak masuk bekerja, yang mana pada peraturan yang telah dibuat menetapkan jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB jika karyawan tidak melakukan absensi melewati batas jam yang telah ditentukan maka akan dinyatakan telat. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan ada beberapa faktor seperti bangun terlalu siang, urusan pribadi, terjebak macet dan hal lain sebagiannya. Pelanggaran atau penyimpangan bisa terjadi saat bekerja yang dilakukan oleh karyawan seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik. Masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu.

Terdapat fenomena banyak keluhan dari pasien dan keluarga pasien ada sebagian karyawan yang kurang menghargai dan menghormati pasien maupun keluarga pasien. Selain itu juga respon perawat kurang cekatan karena banyak perawat baru yang tidak memiliki pengalaman kerja, dan penjaganya yang kurang ramah.

Fenomena lain yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung Kabupaten Ogan Komering (OKI) mendapatkan keluhan terkait buruknya pelayanan di rumah sakit tersebut. Kali ini, menimpa pasien atas nama Fania larisa binti Arlianto. Bocah tiga tahun ini harus menahan sakit hingga berjam-jam karena diduga ditelantarkan oleh pihak rumah sakit. Oki Mandira (2017)

(<https://beritamusi.co.id/2017/03/22/rsud-kayuagung-diduga-telantarkan-pasien-hingga-enam-jam/>).

Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat bahwa pencapaian standar pelayanan dari karyawan di Rumah Sakit

Umum Daerah Kayuagung masih belum mencapai standar yang telah ditetapkan, itu artinya masih banyak pasien yang merasa kurang puas dan masih banyak keluhan atas pelayanan yang pasien dapatkan dari karyawan atau perawat dirumah sakit .

Tabel 1.2

Perhitungan Pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM)

Blud Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung Tahun 2020

Jenis Pelayanan	Indikator	Standar	Capaian Terhadap Standar
Gawat Darurat	Kepuasan pasien	85%	78,4%
Rawat Jalan	Kepuasan pasien	70%	77,42%
Rawat Inap	Kepuasan pasien	90%	75,4%
Persalinan, 1 Perinatologi dan KB	Kepuasan pasien	85%	82,1%
Radiologi	Kepuasan pasien	85%	79,2%
Lab. Patologi Klinik	Kepuasan pasien	85%	80,8%
Rehabilitas Medik	Kepuasan pasien	85%	83%
Farmasi	Kepuasan pasien	85%	74,4%

Sumber : RSUD Kota Kayuagung 2021

Hasil survei dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap mantan pasien ruang rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung mengatakan tidak nyaman atas pelayanan petugas kesehatan atau karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung. Karena petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah

Kayuagung terkadang berbicara dengan suara keras dan wajah yang tidak ramah, kurang perhatian kepada pasien dan keluarga pasien bahkan banyak pasien yang protes serta marah-marah karena tidak terima dengan perlakuan petugas kesehatan sehingga membuat mereka kurang nyaman dengan pelayanan yang diterima dari karyawan rumah sakit.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Nur Lathifa Dan Made Sudarman (2018), melakukan penelitian yang berjudul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Prasada Malang) hasil penelitian ini adalah program pelatihan dan pengembangan karyawan tidak sepenuhnya diikuti oleh karyawan yang memang membutuhkan pelatihan karena belum ada penilaian untuk menentukan karyawan mana yang berhak mengikuti pelatihan, beberapa karyawan tidak mengetahui persyaratan yang harus dipenuhi untuk ikut serta dalam program tersebut, beberapa pihak penilai seperti kepala unit ada yang masih belum memahami tata cara penilaian, beberapa karyawan kurang memahami bagaimana cara mengoperasikan alat-alat penunjang keselamatan kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Riska Agustin dan Nurul Fachriyah (2017) yang berjudul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Aisyah Malang). Hasil penelitian ini adalah satu fungsi yang belum berjalan dengan efektif adalah fungsi perencanaan dan pengembangan karir karena kebijakan yang belum direalisasikan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dimas Anis DA (2020) yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di RS Bhayangkara Surabaya.

Hasil penelitian ini adalah masih ada beberapa pengelolaan fungsi SDM yang berjalan kurang baik.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian audit sumber daya manusia ini difokuskan untuk menilai aktivitas-aktivitas yang terdapat pada fungsi sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum daerah kota Kayuagung agar rumah sakit bisa tetap menjaga maupun meningkatkan kinerja dari para karyawannya, dan diharapkan dapat memberikan evaluasi dan rekomendasi melalui judul **“Analisis Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu, Bagaimana audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung.?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan juga dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama masa perkuliahan khususnya mengenai Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan terhadap efektivitas kinerja karyawan di Organisasi khususnya di Rumah Sakit

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menjadi suatu bahan pustaka sebagai referensi bagi peneliti lain yang memiliki minat untuk meneliti Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kayuagung

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. 2018. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Vol. 3 No.2
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Agoes, Sukrisno. 2019. *Auditing petunjuk paktis akuntan oleh akuntan publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Agoes, Sukrisno. 2017. *Auditing petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Puplic, Buku 1, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Anna,Aswar. 2017. *Interaksi pengambilan keputusan dan evaluasi kebijakan*. Makasar: Celebes media perkasa
- Ary Wijayanto, Sigit. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Aksara
- Bayangkara IBK. 2014. *Audit Manajemen Prosedur Dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Penerbit Noerfikri
- DA Dimas Anis 2020. *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumbe Daya Manusia Di RS. Bhayangkara Surabaya*. Vol 9 No 2
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Endra Febri & Supriyanto, Stefanus. 2019. *Manajemen Rumah Sakit*. Sidoarjo: Ziftama Jawara
- Mandira Oki. <https://beritamusi.co.id/2017/03/22/rsud-kayuagung-diduga-telantarkan-pasien-hingga-enam-jam/>.
- Halim Hamzah. 2017. *Cara Praktis Memahami Dan Menyusun Legal Audit Dan Legal Opinion*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara
- Intan, F.A, Jullie J & Annake W. 2019. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo*. Vol 7 No 3

- Leksono Sonny. 2013. *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Rajawali Pres: Jakarta
- Mulyadi. 2012. *Auditing Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Mujahida Sitti. 2018. *Pengantar Manajemen*. Penerbit CV SAH MEDIA
- Nogi Hassel. 2007. *Manajemen Public*. Penerbit Pt Gramedia Widiasarana Indonesia
- Nur Widya & Sudarman Made. *Audit Manajemn Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Rumah Sakit Prasada Malang)*
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Perwita Sari, Rida. 2019. *Pemeriksaan Akuntansi Dan Contoh Kasus Di Indonesia*. Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka
- QomariahSiti. 2016. *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kineja Karyawan*. Vol 4 No 7
- Agustin Riska&Fachriyah Nurul. 2017. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang)*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Teori dan Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Kanfer Ruth, Chen Gilad , PritchardRobertD 2008. *Work Motivation Past, Present, And Future*. By Taylor & Francis Group
- Sueyani, N.K., dan Jhon. 2018. *Kinerja Organisasi*. Penerbit DEEPUBLISH
- Sutadji. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit DEEPUBLISH
- Supriyono, R.A. 2018. *Akuntansi keprilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Susanti, Susi. 2018. *Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit*. Vol.17 No.01
- Sutrisno, Edy . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Prenada Media Group
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian bisnis* .Bandung : Alfabeta
- Tua, Robert, dkk.2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis