

ABSTRAK

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu perusahaan di Indonesia yang memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak dari berbagai tingkat manajemen, perlu juga adanya audit manajemen yang digunakan untuk menilai pengelolaan kegiatan organisasi khususnya fungsi sumber daya manusia. Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia diharapkan membantu perusahaan mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi aktual yang terjadi dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia seharusnya juga memberikan gambaran tentang peluang, strategi, dan kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Hasil identifikasi tersebut nantinya berupa laporan yang meliputi temuan hasil audit beserta rekomendasi saran dan tindakan perbaikan yang sangat berguna bagi perusahaan khususnya dimasa yang akan datang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan audit manajemen fungsi sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya pada tahun 2011 sudah cukup memadai antara aktualisasi kinerja manajemen dengan standar direksi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan ruang lingkup meliputi PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya sebagai obyek dan subyek penelitiannya adalah fungsi sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pelaksanaan fungsi sumber daya manusia bagian Kesekretariatan & Perencanaan, Pengembangan dan Pelatihan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa proses audit manajemen dan pelaksanaan audit manajemen pada suatu aktivitas kerja tidak dilakukan secara periodik dengan kata lain umumnya suatu aktivitas hanya diaudit satu kali waktu atau periode saja dan setelah laporan hasil audit dikeluarkan, akan dilakukan tindak lanjut atas temuan audit. Namun hal ini jarang dilakukan dan umumnya temuan audit hanya akan ditindaklanjuti oleh *auditee*, dalam hal ini bagian sumber daya manusia dengan adanya permintaan khusus dari kepala kantor di PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya tanpa adanya pengawasan langsung atau evaluasi lanjut oleh auditor atau pihak manajemen.

Kata-kata kunci: Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia, Bagian Kesekretariatan & Perencanaan, Pengembangan dan Pelatihan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya.

ABSTRACT

PT. Pos Indonesia as one of the companies in Indonesia has a workforce that many of the different levels of management, should also conduct a management audit that used to assess the management of the organization's activities, especially the human resources function. Audit on the management of human resources function can help companies to identify deviations between actual conditions that occur with pre-planned. Audit on the management of human resources function also provides an overview of the opportunities, strategies, and policies related to the implementation of human resource management. Identification results are later used as a report that includes findings of the audit and its recommendations and corrective action suggestions are very useful for companies, especially in the future. The purpose of this study to determine whether the application of the audit of human resource management function in PT. Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya in 2011 is sufficient between the actualization of directors management performance with standards that previously set. The research approach used in this study is qualitative, the scope includes the PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya as an object, then the research function of the Secretariat of Human Resources & Planning and Training Development as a subject. The unit of analysis in this study is the executive functions of human resources and the Secretariat of Planning & Development PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya.

This study can be concluded that the audit process management and implementation of a management audit on the work activities are not conducted regularly, other words, for generally purpose an activity is audited only once or a period, after the audit report is issued will be a follow-up on audit findings. However this is rarerly done, and generally only audit findings will be followed by auditees, in this case is department of human resources, without any direct supervision or further evaluation by the auditor or management.

Keywords : Audit Management, Human Resource Functions, Secretary & Planning Section and Training, Development of PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya.