

LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER

No	Pertanyaan	Jawaban		Komentar
		Ya	Tidak	
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan				
	NARASUMBER TRAINER			
1	Apakah metode yang digunakan oleh narasumber sudah tepat dalam penyampaian materi terhadap peserta pelatihan ?	√		Narasumber sudah menggunakan metode yang tepat dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan.
2	Apakah narasumber mempunyai kemampuan mengefektifkan waktu dalam penyampaian materi ?	√		Narasumber mampu mengefektifkan waktu dalam menyampaikan materi sehingga tidak melewati jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan.
3	Apakah tingkat keahlian narasumber dalam penyampaian materi pada saat pelatihan sudah sesuai ?	√		Tingkat keahlian narasumber sudah sesuai karena sebelumnya perusahaan telah menyiapkan narasumber yang sesuai dengan materi pelatihan.
	ISI MATERI			
1	Apakah seluruh isi materi pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan peserta ?	√		Seluruh isi materi sudah relevan karena pihak perusahaan telah menyusun daftar pelatihan yang dibutuhkan karyawan

				sehingga sejalan dengan kebutuhan peserta ketika pelatihan.
2	Apakah strategi penyampaian materi yang digunakan sudah tepat dan membantu peserta ?	√		Strategi yang dilakukan narasumber sudah tepat sehingga peserta dengan mudah memahami isi materi yang disampaikan.
3	Apakah semua isi materi yang disampaikan banyak terpakai dalam praktek riil dalam pekerjaan ?	√		Semua isi materi yang disampaikan narasumber banyak terpakai dalam pekerjaan karena sebelumnya sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan oleh perusahaan.
	WAKTU/JADWAL			
1	Apakah waktu pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan rencana awal pelatihan ?	√		Waktu pelaksanaan pelatihan tidak pernah melebihi rencana awal pelatihan.
2	Apakah peserta diberikan waktu yang cukup untuk memahami isi materi pelatihan ?	√		Peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk memahami isi materi dan bertanya ketika merasa kurang jelas kepada narasumber.
	FASILITAS			
1	Apakah selama mengikuti pelatihan bahan pendukung (handout) tersedia ?	√		Pada saat pelatihan peserta diberikan bahan pendukung (handout) sesuai dengan materi pelatihan.
2	Apakah fasilitas (ruangan, akomodasi,		√	Dikarenakan pelatihan dilakukan secara online

	dan konsumsi) disediakan dengan baik ?			sehingga fasilitas yang disediakanpun kurang memadai seperti, wifi yang kurang mendukung, tidak adanya konsumsi dan akomodasi).
3	Apakah peserta pelatihan diberikan uang saku guna meningkatkan minat peserta pelatihan ?		√	Dikarenakan pelatihan telah difasilitasi oleh perusahaan sehingga tidak diadakannya pemberian uang saku kepada peserta dan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan.
	KEMAMPUAN PESERTA			
1	Apakah peserta pelatihan harus aktif dan menguasai materi yang akan disampaikan ketika pelatihan dimulai ?		√	Narasumber menyampaikan materi secara dua arah sehingga peserta pelatihan dituntut aktif pada saat pelatihan dalam hal bertanya dan menjawab pertanyaan dari narasumber.
2	Apakah peserta mampu memahami seluruh isi materi yang diberikan dalam pelatihan ?		√	Narasumber memberikan waktu untuk peserta memahami materi setelah penjelasan materi dan sebelum dibukanya sesi tanya jawab.
3	Apakah peserta dapat dengan mudah menganalisis isi materi		√	Dikarenakan materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pekerjaan

	yang diberikan saat pelatihan ?			peserta sehingga mereka tidak sulit untuk menganalisis isi materi pelatihan.
	PERILAKU			
1	Apakah tingkat kualitas kerja peserta semakin baik setelah mengikuti pelatihan ?	√		Dikarenakan materi yang diberikan pada saat pelatihan memang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peserta sehingga berdampak baik dalam meningkatnya kualitas kerja peserta.
2	Apakah setelah mengikuti pelatihan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan peserta bertambah dan berpengaruh dalam pekerjaan ?	√		Dikarenakan hal tersebut memang menjadi tujuan dalam suatu pelatihan.
	HASIL			
1	Apakah dengan diselenggarakannya pelatihan dapat memotivasi peserta pelatihan bekerja dengan baik ?	√		Peserta pelatihan lebih percaya diri untuk melakukan pekerjaannya karena ilmunya bertambah setelah mengikuti pelatihan.
2	Apakah terdapat peningkatan prestasi kerja setelah diselenggarakannya pelatihan ?	√		Dikarenakan kualitas kinerja yang bertambah setelah pelatihan otomatis juga dapat meningkatkan peluang karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.

3	Apakah loyalitas dan komitmen peserta bertambah baik terdapat pekerjaan setelah mengikuti pelatihan ?	√		Karena perusahaan sudah memberikan fasilitas berupa pelatihan sehingga karyawan merasa dihargai dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
Kesejahteraan Karyawan				
1	Apakah kompensasi menarik dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan ?	√		Dikarenakan kompensasi menjadi salah satu faktor yang menarik dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sehingga tercapai tujuan perusahaan.
2	Apakah kompensasi ditetapkan perusahaan berdasarkan hasil evaluasi setiap pekerjaan ?	√		Dikarenakan ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target akan diberikan kompensasi berupa bonus tahunan oleh perusahaan.
3	Apakah kompensasi ditetapkan perusahaan berdasarkan hasil survei upah dan gaji ?		√	Dikarenakan perusahaan hanya menggunakan hasil evaluasi dan penilaian pekerjaan karyawan dalam penentuan kompensasi.
4	Apakah kompensasi ditetapkan perusahaan berdasarkan hasil penilaian setiap pekerjaan ?	√		Dikarenakan kompensasi diberikan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

5	Apakah struktur dan kebijakan kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah ?	√	Struktur dan kebijakan kompensasi telah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan.
6	Apakah kompensasi yang diberikan menjamin keadilan internal ?	√	Dikarenakan pemberian kompensasi disesuaikan dengan penilaian kinerja karyawan masing-masing sehingga sudah dirasa adil dan tidak akan menimbulkan kesenjangan antar karyawan.
7	Apakah kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan ?	√	Kompensasi mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena kompensasi membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Sumber : IBK Bayangkara (2019:144) dan Siti Ulal Hana (2018:87)

Lampiran 2 TEMUAN AUDIT DAN REKOMENDASI

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat	Rekomendasi
1	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan				
	Peserta pelatihan tidak mendapatkan fasilitas seperti ruangan, akomodasi, konsumsi dan peserta pelatihan juga tidak mendapatkan uang saku pada saat pelatihan.	Perusahaan seharusnya menyediakan fasilitas dan dana yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada saat pelatihan.	Dikarenakan adanya Pandemi saat ini, mengakibatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara online.	1) Menurunkan minat karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa fasilitas yang nyaman 2) Kurang tercapainya tujuan program pelatihan dan pengembangan yang diharapkan perusahaan 3) Mengurangi tingkat pemahaman karyawan pada saat pelatihan 4) Karyawan kurang dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan pada saat pelatihan.	Seharusnya perusahaan tetap harus memberikan fasilitas untuk peserta pelatihan walaupun dilakukan secara online seperti halnya memberikan sarana wifi yang memadai atau paket data untuk yang melakukan pelatihan dirumah dan juga perusahaan dapat memberikan

					an uang saku agar lebih meningkatkan minat dan memotivasi karyawan untuk semangat mengikuti pelatihan
2	Kesejahteraan Karyawan				
Kompensasi tidak ditetapkan berdasarkan survey upah dan gaji melainkan dari evaluasi dan penilaian hasil pekerjaan setiap karyawan .	Perusahaan seharusnya menggunakan survey upah dan gaji dalam penentuan kompensasi untuk mengusahakan keadilan eksternal dalam perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis.	Dikarenakan tidak dilakukannya survey kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan sejenis mengenai perencanaan dan penentuan gaji dan upah yang berhubungan dalam penentuan kompensasi.	1) Terjadinya ketidakadilan yang dirasakan karyawan ketika membicarakan mengenai jumlah kompensasi dengan karyawan dari perusahaan lainnya yang memiliki jabatan sejenis. 2) Perusahaan dianggap kurang mementingkan kesejahteraan karyawannya dalam pemberian kompensasi 3) Menurunkan	Seharusnya perusahaan melakukan survey terkait gaji dan upah kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis karena hal tersebut berkaitan dalam menentukan	

					<p>citra perusahaan dalam hal kesejahteraan karyawan</p>	<p>kompensi untuk karyawan agar terdapat keselarasan dalam hal pemberian hak karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3 PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

1. Apakah yang menjadi tujuan dari program pelatihan dan pengembangan karyawan ?

Jawaban: Tujuan supaya setiap pegawai dapat mengembangkan skill yang dimiliki dan menambah pengetahuan sehingga pegawai dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang telah diharapkan.

2. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan diadakan sesuai dengan kebutuhan karyawan ?

Jawaban: Pelatihan dan pengembangan diadakan sesuai kebutuhan karyawan dan sesuai dengan talent mapping yang telah dibuat oleh SDM setiap tahunnya.

3. Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan karyawan yang diberikan ?

Jawaban : Metode yang diberikan karyawan melalui In house Training, Virtual Training/Virtual Classroom, dan Resource Sharing/ Sharing Session.

4. Apakah manfaat dari program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan ?

Jawaban: Manfaatnya Skill pegawai dapat bertambah sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan pegawai lebih memahami dan bertanggung jawab sesuai dengan jobdesk yang dimiliki.

5. Dilakukan setiap berapa kali sekali untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan ?

Jawaban Pelatihan dilaksanakan setiap bulan sesuai dengan kebutuhan

6. Apakah semua departemen mendapatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan ?

Jawaban : Setiap Departement akan mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan.

7. Program ini dilakukan dengan menggunakan jasa sertifikasi (eksternal perusahaan) atau hanya dilakukan secara internal saja ?

Jawaban: Perusahaan menggunakan jasa sertifikasi yang resmi (pihak eksternal)

Kesejahteraan Karyawan

1. Apakah standar dalam program kesejahteraan karyawan ?

Jawaban: Standart dalam program kesejahteraan karyawan berdasarkan UU No.13 Ketenagakerjaan , yang meliputi Gaji, kesehatan, cuti dll, dan tertuang dalam Keputusan Direksi PT BJTI.

2. Apakah program kesejahteraan karyawan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah ?

Jawaban : Program kesejahteraan karyawan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah berdasarkan UU No. 13 Ketenagakerjaan.

3. Adakah bonus-bonus yang diberikan kepada karyawan untuk prestasi kerja ? (jika ada berupa apa?)

Jawaban : Ada berupa insentif kinerja & bonus tahunan.

4. Apa sajakah jenis-jenis kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan ?

Jawaban : Jenis kesejahteraan: Gaji, pelayanan kesehatan , hak uang cuti, insentif dll

5. Apakah program kesejahteraan karyawan ini diberikan secara rutin dan tepat waktu ?

Jawaban : Tepat waktu

6. Bagaimana proses pemberian dari kesejahteraan karyawan ?

Jawaban : Proses diatur dalam Peraturan Perusahaan.

7. Apakah ada kriteria khusus untuk karyawan yang bisa mendapatkan kesejahteraan karyawan yang disediakan perusahaan ?

Jawaban : Tidak ada kriteria khusus untuk mendapatkan kesejahteraan perusahaan, karena perusahaan wajib memberikan hak sesuai dengan peraturan pemerintah, dan kalau pun ada semua sudah tertuang dalam peraturan perusahaan. Semisal utk insentif, ada target BSH (Box Ship Hours) yang harus dicapai utk mendapatkan insentif individu.

Lampiran 4 LAPORAN AUDIT

LAMPIRAN LAPORAN AUDIT

Surabaya, 11 Juni 2021

No. : 001/02/2021
Lampiran :
Perihal : Laporan Hasil Audit Manajemen

Kepada

Yth, Direktur PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI)
di Surabaya

Kami telah melakukan audit atas program pengelolaan sumber daya manusia. Audit kami hanya mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan dan kesejahteraan karyawan. Audit tersebut dimaksudkan untuk menilai efektivitas atas pengelolaan sumber daya manusia terkait pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Audit manajemen yang dilakukan akan memberikan saran perbaikan atas kelemahan pengelolaan sumber daya manusia yang ditemukan selama audit, sehingga diharapkan di masa yang akan datang dapat dicapai perbaikan atas kekurangan tersebut dan perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Hasil audit kami sajikan dalam bentuk laporan audit yang meliputi :

Bab I : Informasi Latar Belakang
Bab II : Kesimpulan Audit yang Didukung dengan Temuan Audit
Bab III : Rekomendasi
Bab IV : Ruang Lingkup Audit

Dalam melaksanakan audit, kami telah memperoleh banyak bantuan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak baik jajaran direksi maupun staf yang berhubungan dengan pelaksanaan audit ini. Untuk itu kami mengucapkan terima kasih atas kerja sama yang telah terjalin dengan baik ini.

Auditor

Leony Kartika Dewi Jurik Kashar

Bab I

Informasi Latar Belakang

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) (selanjutnya disebut “Perusahaan”) berlokasi di Jalan Perak Barat No. 379, Surabaya. Didirikan pada tanggal 9 Januari 2002 dan lahir dari hasil Spin Off (Pemisahan) Divisi Usaha Terminal PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak. Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk Menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik sebagai mitra logistik terpercaya yang menyatukan Indonesia.

Sedangkan tujuan dilakukannya audit adalah untuk :

1. Untuk menilai tingkat efektivitas atas pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan.
2. Memberikan berbagai saran perbaikan atas kelemahan-kelemahan mengenai pelatihan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan yang ditemukan.

Bab II

Kesimpulan Audit

Berdasarkan temuan (bukti) yang kami peroleh selama audit yang kami lakukan, kami dapat menyimpulkan sebagai berikut.

Kondisi :

1. Peserta pelatihan tidak mendapatkan fasilitas seperti ruangan, akomodasi, konsumsi dan peserta pelatihan juga tidak mendapatkan uang saku pada saat pelatihan.
2. Kompensasi tidak ditetapkan berdasarkan survey upah dan gaji melainkan dari evaluasi dan penilaian hasil pekerjaan setiap karyawan.

Kriteria :

1. Perusahaan seharusnya menyediakan fasilitas dan dana yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada saat pelatihan.
2. Perusahaan seharusnya menggunakan survey upah dan gaji dalam penentuan kompensasi untuk mengusahakan keadilan eksternal dalam perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis.

Penyebab :

1. Adanya kondisi Pandemi saat ini, mengakibatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara online.

2. Perusahaan yang tidak melakukan survey kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan sejenis mengenai perencanaan, penentuan gaji dan upah yang berhubungan dalam penentuan kompensasi.

Akibat :

1.
 - a. Menurunkan minat karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa fasilitas yang nyaman
 - b. Kurang tercapainya tujuan program pelatihan dan pengembangan yang diharapkan perusahaan
 - c. Mengurangi tingkat pemahaman karyawan pada saat pelatihan
 - d. Karyawan kurang dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan pada saat pelatihan.
2.
 - a. Terjadinya ketidakadilan yang dirasakan karyawan ketika membicarakan mengenai jumlah kompensasi dengan karyawan dari perusahaan lainnya yang memiliki jabatan sejenis
 - b. Perusahaan dianggap kurang mementingkan kesejahteraan karyawannya dalam pemberian kompensasi
 - c. Menurunkan citra perusahaan dalam hal kesejahteraan karyawan.

DAFTAR RINGKASAN TEMUAN AUDIT

No	Kondisi	Kriteria	Penyebab	Akibat
1	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan			
	Peserta pelatihan tidak mendapatkan fasilitas seperti ruangan, akomodasi, konsumsi dan peserta pelatihan juga tidak mendapatkan uang saku pada saat pelatihan.	Perusahaan seharusnya menyediakan fasilitas dan dana yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada saat pelatihan.	Dikarenakan adanya Pandemi saat ini, mengakibatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan harus dilakukan secara online.	1) Menurunkan minat karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa fasilitas yang nyaman 2) Kurang tercapainya tujuan program pelatihan dan pengembangan yang diharapkan perusahaan 3) Mengurangi tingkat pemahaman karyawan pada saat pelatihan 4) Karyawan

				kurang dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan pada saat pelatihan.
2	Kesejahteraan Karyawan			
	Kompensasi tidak ditetapkan berdasarkan survey upah dan gaji melainkan dari evaluasi dan penilaian hasil pekerjaan setiap karyawan.	Perusahaan seharusnya menggunakan survey upah dan gaji dalam penentuan kompensasi untuk mengusahakan keadilan eksternal dalam perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis.	Dikarenakan tidak dilakukannya survey kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan sejenis mengenai perencanaan dan penentuan gaji dan upah yang berhubungan dalam penentuan kompensasi.	1) Terjadinya ketidakadilan yang dirasakan karyawan ketika membicarakan mengenai jumlah kompensasi dengan karyawan dari perusahaan lainnya yang memiliki jabatan sejenis 2) Perusahaan dianggap kurang mementingkan kesejahteraan karyawannya dalam pemberian kompensasi 3) Menurunkan citra perusahaan dalam hal kesejahteraan karyawan

Bab III **Rekomendasi**

Dari hasil audit yang dilakukan menemukan beberapa kelemahan yang harus menjadi perhatian manajemen di masa yang akan datang. Kelemahan ini dapat dikelompokkan menjadi 4, yaitu:

1. Kelemahan yang terjadi karena perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti ruangan, akomodasi, konsumsi dan peserta pelatihan juga tidak mendapatkan uang saku pada saat pelatihan.
2. Kelemahan yang terjadi karena perusahaan menetapkan kompensasi tidak berdasarkan survey upah dan gaji melainkan dari evaluasi dan penilaian hasil pekerjaan setiap karyawan.

Atas keseluruhan kelemahan yang terjadi, maka diberikan rekomendasi sebagai koreksi atau langkah perbaikan yang bisa diambil manajemen untuk memperbaiki kelemahan tersebut.

Rekomendasi :

Dari beberapa kelemahan yang ditemukan, maka diberikan rekomendasi untuk perbaikan yang bisa diambil oleh manajemen untuk dipertimbangkan yaitu sebagai berikut:

1. Seharusnya perusahaan tetap harus memberikan fasilitas untuk peserta pelatihan walaupun dilakukan secara online seperti halnya memberikan sarana wifi yang memadahi atau paket data untuk yang melakukan pelatihan dirumah dan juga perusahaan dapat memberikan uang saku agar lebih meningkatkan minat dan memotivasi karyawan untuk semangat mengikuti pelatihan.
2. Seharusnya perusahaan melakukan survey terkait gaji dan upah kepada perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis karena hal tersebut berkaitan dalam menentukan kompensasi untuk karyawan agar terdapat keselarasan dalam hal pemberian hak karyawan.

Atas rekomendasi yang dibuat, pihak manajemen dapat mempertimbangkan untuk memutuskan akan melakukan perbaikan atau tidak. Keputusan sepenuhnya ada pada pihak manajemen perusahaan.

Bab IV

Ruang Lingkup

Sesuai dengan penugasan yang kami terima, audit yang kami lakukan hanya meliputi masalah pengelolaan sumber daya manusia pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI). Audit kami mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kesejahteraan karyawan.

Lampiran 5 SURAT IZIN PENELITIAN DARI UNTAG SURABAYA

	<p>YAYASAN PERGURUAN 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</p> <p>PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1) PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1) PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN (S1) PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN (S2) PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI (S3)</p> <p style="font-size: small;">Kampus: Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118, Telp (031) 5931800 Ext 140, 141, E-mail: febu@untag-sb.ac.id</p>	TERAKREDITASI TERAKREDITASI TERAKREDITASI TERAKREDITASI								
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">Nomor</td> <td>: 989/K/FEB/V/ 2021</td> </tr> <tr> <td>Lampiran</td> <td>: -</td> </tr> <tr> <td>Perihal</td> <td>: Permohonan Ijin Untuk Mengadakan Penelitian</td> </tr> <tr> <td>Kepada</td> <td>: Yth. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Jl. Perak Barat No. 739 Perak Utara Pabean Cantian Surabaya</td> </tr> </table>			Nomor	: 989/K/FEB/V/ 2021	Lampiran	: -	Perihal	: Permohonan Ijin Untuk Mengadakan Penelitian	Kepada	: Yth. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Jl. Perak Barat No. 739 Perak Utara Pabean Cantian Surabaya
Nomor	: 989/K/FEB/V/ 2021									
Lampiran	: -									
Perihal	: Permohonan Ijin Untuk Mengadakan Penelitian									
Kepada	: Yth. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Jl. Perak Barat No. 739 Perak Utara Pabean Cantian Surabaya									
<p>Dengan hormat,</p> <p>Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Strata 1, maka mahasiswa diwajibkan untuk menyusun dan mempertahankan skripsi sebagai hasil penerapan pelajaran teori serta praktek yang diperoleh berdasarkan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dengan ini kami mohon perkenan Bapak / Ibu untuk memberikan ijin kepada mahasiswa :</p>										
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>: Leony Kartika Dewi Jurik Kasnar</td> </tr> <tr> <td>N. P. M</td> <td>: 1221700089</td> </tr> <tr> <td>Fakultas / Program Studi</td> <td>: Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi</td> </tr> <tr> <td>Alamat</td> <td>: Jl. KH. Abdul Aziz No. 86 Probolinggo Telp./Hp. 082132579001</td> </tr> </table>			Nama	: Leony Kartika Dewi Jurik Kasnar	N. P. M	: 1221700089	Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi	Alamat	: Jl. KH. Abdul Aziz No. 86 Probolinggo Telp./Hp. 082132579001
Nama	: Leony Kartika Dewi Jurik Kasnar									
N. P. M	: 1221700089									
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi									
Alamat	: Jl. KH. Abdul Aziz No. 86 Probolinggo Telp./Hp. 082132579001									
<p>Guna melakukan penelitian pada : PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA (BJTI) untuk memperoleh data sesuai dengan Skripsi yang sedang disusunnya dengan judul "PERANAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI EFEKTIFITAS ATAS PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN"</p>										
<p>Demikian permohonan kami, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.</p>										
<table border="0" style="margin-left: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">  Surabaya, 31 Mei 2021 Dr. Saiful Bayadi, MSi, Ak. CA NPP. 20220.93.0319 </td> </tr> </table>			 Surabaya, 31 Mei 2021 Dr. Saiful Bayadi, MSi, Ak. CA NPP. 20220.93.0319							
 Surabaya, 31 Mei 2021 Dr. Saiful Bayadi, MSi, Ak. CA NPP. 20220.93.0319										

Lampiran 6 SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

	
Nomor : 073/SKL/HCGA/HC/V/BJTI-2021	Surabaya 10 Mei 2021
Klasifikasi : Biasa	Kepada
Lampiran : -	Yth. Dekan
Perihal : Ijin Penelitian	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
	Universitas 17 Agustus 1945 (Untag)
	Di
	<u>Surabaya</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjuk surat dari Universitas 17 Agustus (Untag) Surabaya nomor : 840/K/FEB/IV/2021 tanggal 28 April 2021 perihal Permohonan ijin untuk mengadakan penelitian atas nama mahasiswi Leony Kartika Dewi J. K. dengan ini dapat diinformasikan bahwa PT Bertian Jasa Terminal Indonesia pada prinsipnya tidak keberatan untuk menerima pelaksanaan Penelitian dimaksud, namun tetap menjaga kerahasiaan data – data perusahaan. 2. Sehubungan butir 1 (satu) tersebut di atas, agar dapatnya disampaikan kepada yang bersangkutan untuk menghubungi Dinas Human Capital PT Bertian Jasa Terminal Indonesia untuk pelaksanaan kegiatan penelitian dimaksud. 3. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih. 	
	<p>HC & IGA VICE PRÉSIDENT</p>  SATRIONO
<p>PT. Bertian Jasa Terminal Indonesia Jl. Perak Barat No. 379 Surabaya 60165 www.bjtport.co.id</p>	<p>P : +62 31 - 329 1596 - 97 +62 31 - 328 7120 - 21 F : +62 31 - 329 1598 M. Cps : +62 811 332 219</p>

Lampiran 7 FOTO KARTU BIMBINGAN

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

SEMESTER
Gasal / Ganjil
2020 / 2021

Nama Mahasiswa / NIM: Levy Marlina Devi Jura F. / 2019010010000000000

Nama Pembimbing: Dr. J. Bambang Amianto, M.Si, Ak, CA

Judul Skripsi: Perencanaan Anggaran dan Pajak

Dosen Pembimbing: Dr. J. Bambang Amianto, M.Si, Ak, CA

Disetujui oleh: Dr. J. Bambang Amianto, M.Si, Ak, CA

Mata Program Skripsi / Semester: Tan. Ak Sekolah: Bisnis Internasional

No.	THARI / TANGGAL	BAB / HAL	KONSENTRASI KETERANGAN REVISI	PARAF
1.	18-3-2021	Judul	Revisi judul dan objek penelitian	[Signature]
2.	31-3-2021	Judul	Revisi	
3.	8-4-2021	Judul	Perubahan objek ACC	
4.	19-4-2021	Proposal	Revisi	
5.	27-4-2021	Proposal	ACC	
6.	28-4-2021	BAB 1,2,3	Revisi	
7.	5-5-2021	BAB 1,2,3	ACC	
8.	2-6-2021	BAB 4-5	Revisi	
9.	10-6-2021	BAB 4-5	Revisi	
10.	19-6-2021	BAB 1-9	ACC	

Surabaya, 19 Juni '2021

[Signature]

Dr. J. B. Amianto, M.Si, Ak, CA
(Nama dan tanda tangan Pembimbing)

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 8 HASIL UJI PLAGIASI

Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas atas Pelatihan, Pengembangan dan Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Surabaya)

ORIGINALITY REPORT

15%	8%	6%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	10%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
5	www.slideshare.net Internet Source	<1%
6	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%

adoc.pub

8	Internet Source	<1%
9	karyatulisilmiah.com Internet Source	<1%
10	repository.wima.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches Off