

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor penentu terpenting dalam kemajuan jaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia saat ini adalah hasil pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan unggul dalam persaingan perusahaan.

Untuk memastikan bahwa unsur-unsur dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik maka dibutuhkan pelaksanaan audit sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia dapat dilakukan pada semua fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan, penerimaan, seleksi, latihan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan organisasi karyawan.

Audit SDM berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif SDM, lebih spesifiknya lagi menyangkut masalah-masalah yang secara langsung atau tidak langsung dapat mengakibatkan kegagalan organisasi. Misalnya isu sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Dengan demikian, melihat audit sumber

daya manusia sebagai suatu prosedur untuk meneliti, memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sudah benar dan sesuai dengan prinsip-prinsip pembina personel yang tepat sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pendapat yang dikemukakan Susilo (2002) menggambarkan bahwa audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan memastikan azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya saran-saran fungsional maupun tujuan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

Audit dilakukan oleh auditor yang memerlukan data dan fakta. Dimana fakta sebagai realita atau keadaan yang sebenarnya yang ada atau dapat dibuktikan benar-benar ada atau terjadi. Namun, tidak semua fakta yang relevan dan signifikan untuk menyimpulkan suatu keadaan yang menjadi fokus pengauditan yang masih ada keseluruhan dan dapat menjelaskan permasalahan secara lebih terarah dan mendalam.

Adapun audit SDM dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, audit SDM mempunyai misi membantu pimpinan dengan berbagai fungsi organisasi instansi maupun perusahaan, dengan memberikan masukan informasi sesuai hasil penilaian auditor untuk membantu mengatasi permasalahan yang tengah dihadapi

perusahaan. Penilaian dan rekomendasi auditor diarahkan untuk membantu menyelesaikan permasalahan organisasi baik untuk masa sekarang dan masa depan.

Pengusaha mempunyai kepentingan terhadap produktivitas dan kemampuan untuk berkompetisi dalam bisnis. Jika perusahaan maju dan mendapatkan profit yang wajar akan memberikan imbas bagi tingkat pendapatan karyawan. Karyawan mengharapkan adanya jaminan tersedianya pekerjaan dan pendapatan yang berlanjut. Dalam era globalisasi dengan semakin ketatnya kompetisi maka alat ampuh untuk bisa bertahan adalah melalui upaya peningkatan produktivitas.

Adanya perbedaan kepentingan tersebut membuka kemungkinan timbulnya perselisihan antara mereka. Perselisihan yang timbul tentunya akan sangat mempengaruhi kepentingan mereka. Berlarut-larutnya perselisihan antar pekerja dan pengusaha pada akhirnya akan memberikan kerugian bagi masing-masing pihak. Oleh karena itu, bagi pengusaha maupun pekerja sudah seharusnya menyadari bahwa mereka sesungguhnya bukanlah musuh sejati melainkan mitra kerja.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melakukan audit investigasi terhadap PT Merpati Nusantara Airlines (MNA). Meski masih proses audit, namun sudah terlihat temuan-temuan penting. Anggota BPK Bahrullah Akbar menjelaskan dari kesimpulan sementara, terjadi permasalahan kesalahan manajerial dan pemborosan yang terjadi di maskapai BUMN ini, Barullah Akbar sempat mengatakan ada potensi kerugian di Merpati mencapai Rp. 3 Miliar/hari. Karena akibat kesalahan manajerial dan pemborosan yang terjadi di Merpati itu, ada potensi kerugian Negara.

Mundurinya dua direksi PT Merpati Nusantara Airlines (MNA) bisa menjadi kesempatan agar ada langkah perbaikan ekstrem di tubuh BUMN penerbangan tersebut. Menteri BUMN Dahlan Iskan diminta membekukan sementara MNA. Menurut pengamat penerbangan Dudi Sudibyo yang harus dilakukan kementerian BUMN adalah mempelajari akar masalah yang menimpa Merpati saat ini. Ia mengatakan harus ada upaya pembersihan Direktur Utama hingga petinggi direksi lainnya. Sebaiknya dipelajari akar permasalahan utama yang dialami perusahaan. Ini adalah rencana terbaik yaitu perusahaan harus dibersihkan, direncanakan, kemudian dirombak. Mundurnya dua direksi ini dianggap wajar karena keuangan Merpati yang sudah bokbrok. Selain itu, melihat dari sisi keuntungan yang didapat perseroan ini terlalu kecil. Sehingga tidak seimbang antara jumlah pendapatan perseroan dengan jumlah pengeluaran termasuk untuk karyawan. Membekukan sementara MNA adalah cara yang tepat untuk memperbaiki perusahaan yang sedang rusak. Setelah didalami inti dari permasalahan yang dialami akan didapat cara jitu menangani permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu, Merpati lebih baik dibekukan sementara kemudian dibersihkan dan dilakukan restrukturisasi.

Bank Indonesia Bandung melikuidasi Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Babussalam di Garut sejak 1 Mei 2009. Pembekuan ini terpaksa dilakukan karena BPRS Babussalam terbukti melanggar prinsip kehati-hatian dalam menjalankan kinerja. "Manajemen BPRS Babussalam tidak mampu mengelola bank dengan baik. Kelemahan dalam hal manajerial membuat BPRS tersebut menjadi tidak sehat," kata Deputy Pemimpin BI Bandung Bidang Pengawasan Bank Sarwanto di ruang rapat lantai 4, Kantor Bank Indonesia Bandung, Senin

(4/5/2009) malam. Menurut Sarwanto, lemahnya kemampuan manajerial membuat rasio keuangan BPRS Babussalam anjlok. "Rasio pembiayaan bermasalah (non performing financing/NPF) BPRS berlokasi di Garut itu mencapai 99,85 persen terakhir April 2009, katanya. BPRS Babussalam berdiri sejak tahun 1993 Namun pada tahun 2007 beralih kepemilikan. "Sejak pemilik baru, BPRS tersebut masuk Daftar Pengawasan Khusus (DPK) sejak bulan Agustus 2008," paparnya. BI Bandung mencatat total pembiayaan BRPS Babussalam sebesar Rp 710 juta, sementara itu total dana pihak ketiga (DPK) Rp 374 juta. Selain itu, modal disetor BPRS yang telah masuk status dalam pengawasan khusus sejak Agustus 2008 ini hanya Rp600 juta. BPRS tersebut mencatat kerugian Rp 1,34 miliar, ungkapnya. Sarwanto mengatakan untuk mengantisipasi tidak berulangnya kasus serupa, Bank Indonesia berencana memperketat seleksi direksi perbankan. Ini hanya satu dari sekian banyak BPR. Secara umum BPR tidak ada masalah. Namun kami akan perketat seleksi direksi perbankan, tutur Sarwanto. Sampai saat ini sudah ada 31 BPR yang dilikuidasi BI Bandung. Sebanyak 30 bank milik pemda dan 8 milik swasta. Untuk swasta, sebanyak 3 bank konvensional dan 5 bank syariah. Pencabutan izin operasional BPRS Babussalam tersebut tertuang dalam surat keputusan Gubernur Bank Indonesia No.11/21/KEP.GBI/2009 tanggal 1 Mei 2009.

Dapat dilihat dari permasalahan diatas bahwa perusahaan MNA dan BPRS babbusalam mengalami krisis manajerial yang mengakibatkan kerugian Negara. Dimana krisis manajerial yang terjadi kurang kompetennya para petinggi direksi

dalam mengelola MNA, sehingga terjadi pemborosan. Terlihat sekali faktor sumber daya manusia yang kurang kompeten dan kualitas kepemimpinan yang rendah dapat mempengaruhi kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya audit sumber daya manusia dalam perusahaan MNA untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia perusahaan yang berkualitas baik, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang, dan menjadi perusahaan yang dapat dibanggakan pemerintah.

Pada prinsipnya audit SDM dapat dilakukan secara terprogram maupun penggabungan keduanya. Dalam audit SDM secara terencana, unit-unit yang akan di audit dan jadwal audit disusun dalam program audit SDM untuk masa maksimal satu tahun. Dalam program audit telah ditentukan waktu audit, lingkup audit maupun auditor melaksanakan tugas. Disamping pendekatan dengan program, audit SDM dapat saja dilaksanakan diluar program atau jadwal yang telah disusun,

Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit SDM juga didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia, guna mengerti dengan benar akan budaya, dinamika internal, dan fungsi-fungsi organisasi berjalan. Febriani(2011)

Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan secara langsung pada peningkatan produktivitas sumber daya melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak

langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan. Rangga Herdy Ramadhani (2010)

Audit sumber daya manusia merupakan kendali kualitas keseluruhan yang memeriksa aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan dan manajemen dapat memperoleh pandangan luas mengenai fungsi sumber daya manusia yang dijalankannya. Dilakukan audit manajemen, disamping menyelesaikan masalah, juga dapat memperbaiki yang ada atau meningkatkan operasi. Pada akhirnya dengan semakin baiknya fungsi ini maka produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya diharapkan dapat meningkat. Rizky Febriana (2010)

Berdasarkan uraian diatas, penulis memandang pentingnya audit sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia agar terjadinya kesinambungan antara pekerja dan perusahaan secara efektif dan efisien dalam upaya dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bermaksud untuk menilai sejauh mana audit sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan audit sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
2. Bagaimana produktivitas sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan audit sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
2. Untuk mengetahui produktivitas sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti bagi pengembangan kurikulum mahasiswa akuntansi untuk memperluas

pengetahuan tentang seberapa besar pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penulis

Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan Program studi akuntansi Strata I fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, serta menambah informasi dan wawasan mengenai Audit Sumber Daya Manusi sehingga diperoleh pengetahuan yang bermanfaat

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai sumbang sarana pemikiran dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kualitas laporan audit.

3. Universitas Pasundan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah data dan informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan dan dapat menambah literatur di perpustakaan Universitas Pasundan. Selain itu dapat juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya pada Program Studi Akuntansi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan no.1 Bandung.