

BAB I

PENDAHULUAN

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dalam operasi perusahaannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dalam situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu dinamika kehidupan masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan konsumen yang semakin cepat, tepat, murah dan adil serta berkualitas menimbulkan tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yang ada pada saat ini. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representatif, dan responsif. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial.

Kinerja suatu perusahaan yang baik tentunya akan ditopang dengan kemampuan manajerial yang baik dari para manajer puncak, maupun manajer tingkat bawahnya. Setiap manajer dalam perusahaan berfungsi menggerakkan orang lain untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi persaingan yang semakin sulit peningkatan kinerja manajerial dilakukan perusahaan dengan cara menuntut manajer untuk membuat

keputusan yang tepat karena masalah-masalah yang dihadapi semakin kompleks, maka suatu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan tangguh dalam proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran. (Steffi Sigilipu, 2013).

Dalam sebuah perusahaan kinerja manajerial merupakan hal yang penting dalam manajemen secara keseluruhan, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik dapat menjadi suatu ukuran keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu perusahaan. Untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja manajerial tentu sangat diperlukan pengendalian, pengendalian dilakukan oleh seorang pimpinan yang disebut dengan manajer. Seorang manajer yang baik ialah manajer yang mengerti konsep tentang kinerja manajerial serta dapat menerapkannya dengan baik dan juga mempertanggungjawabkannya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002)

Pertumbuhan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja manajerial perusahaan tersebut, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kinerja manajerialnya kurang baik sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut, berikut fenomena mengenai kinerja manajerial perusahaan yang kurang baik:

PT Pindad (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang Alutsista (Alat Utaman Sistem Persenjataan) dan produk komersial, seperti melakukan produksi baik produk alutsista maupun nonalutsista, mengolah bahan mentah menjadi

bahan pokok maupun produk jadi serta melakukan proses assembling (perakitan) pada produk senjata dan amunisi, kendaraan khusus, pyroteknik, bahan pendorong dan bahan peledak (militer dan komersial), konversi energi, komponen (sarana dan prasana dalam bidang transportasi), mekanikal (elektrikal optikal dan opto elektronik), alat berat, sarana pembangkit, dan peralatan kapal laut.

Dalam periode 2015-2016 kinerja PT Pindad (Persero) dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dunia yang mengalami perlambatan kinerja manajerial di negara maju. Sedangkan di negara berkembang masih mengalami perlambatan dalam lima tahun terakhir, kinerja usaha PT Pindad (Persero) cenderung fluktuatif. Kondisi tahun 2015 kinerja manajerial dipengaruhi oleh melemahnya perekonomian dunia khususnya di negara-negara berkembang. Melemahnya nilai tukar Rupiah terhadap US Dollar juga masih merupakan penyebab pelemahan kinerja manajerial di Indonesia. Secara trend realisasi tahun 2012-2013, mengalami kenaikan. Namun, pada tahun 2014 menurun drastis, dan kembali tumbuh pada tahun 2015, walaupun pertumbuhan masih dibawah pencapaian tahun 2012 dan 2013. Tahun 2016 tumbuh secara signifikan yang merupakan titik balik pertumbuhan perusahaan. Kinerja perusahaan tahun 2015 lebih baik dan mengalami pertumbuhan kearah yang optimis bagi PT Pindad (Persero).

(Jum'at/03-juni-2016/business field and business development).

Kasus lainnya mengenai buruknya kinerja manajerial terjadi pada perusahaan telekomunikasi Apple yang dilakukan oleh manajer pengembangan aplikasi peta (Maps) untuk Iphone Kasus ini terjadi karena manajer tersebut melakukan kesalahan

dan tidak bertanggung jawab atas pengembangan aplikasi peta yang menyebabkan aplikasi tersebut menuai banyak kritik akibat kegagalannya. Peta milik apple bermasalah dalam hal penunjuk arah yang buruk, landmark yang salah label, kurangnya informasi mengenai transportasi publik dan gambar yang tidak terlalu akurat. Ceo Apple Tim Cook sampai mengeluarkan pernyataan maaf, akibat banyaknya kritik terhadap apple maps. Berselang dua bulan setelah aplikasi tersebut menuai banyak kritikan akibat kegagalannya, Senior Vice President Apple, Eddy Cue langsung melakukan pemecatan dan melepaskan jabatan manajer Pengembangan Aplikasi Peta (Maps) untuk iphone pada Richard Williamson.

Sumber: (Dini Lestiani, 2015)

Untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial, setiap perusahaan akan meningkatkan sistem informasi akuntansi yang dikelola oleh para manajer di dalam pelaksanaan operasional perusahaan (Mia L dan Clarke, 1999). Salah satu peran penting sistem informasi akuntansi adalah menyediakan informasi bagi orang yang tepat dengan cara yang tepat dan pada saat yang tepat untuk mengambil keputusan sehingga dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Wahyu Meiranto, dkk, 2013).

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dapat membantu kinerja manajerial dalam menambah nilai bagi suatu perusahaan dengan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu. Penerapan teknologi informasi telah banyak membantu tercapainya efektivitas suatu sistem informasi akuntansi. Peningkatan penggunaan teknologi

komputer sebagai salah satu bentuk teknologi informasi telah mengubah pemerosesan data akuntansi secara manual menjadi otomatis (Mulyadi, 2016).

Penerapan sistem informasi dalam suatu perusahaan perlu dilakukan adaptasi manajer dengan pegawai melalui pelatihan. Jika sistem informasi yang digunakan akan memberikan efek negatif kepada kinerja, maka sistem informasi yang digunakan bisa dikatakan gagal atau tidak sesuai dengan sistem informasi yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan bermasalah apabila dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, perusahaan dan komponen yang ada di dalamnya dianggap berjalan lamban dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Kinerja manajerial sangat berperan dalam sebuah perusahaan salah satu sistem informasi yang digunakan dalam perusahaan adalah sistem informasi akuntansi yang merupakan sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertugas menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan transaksi (Marlinawati dan Suaryana, 2013).

Fenomena yang berkaitan dengan efektivitas sistem informasi akuntansi terjadi pada PT PLN di Wilayah Palabuhanratu, Sukabumi. Pada tanggal 26 April 2016 sistem jaringan pembayaran rekening listrik melalui Payment Point Online Bank (PPOB) Palabuhanratu mengalami gangguan. Akibatnya, sejumlah pelanggan listrik harus menanggungkan pelunasan rekening gelombang kedua sampai jaringan berfungsi dengan baik. Antrean panjang para pelanggan terlihat di Kantor Pos dan KUD Mina Palabuhanratu. Mereka tidak bisa membayar rekening listriknya karena data pelanggan

tidak terakses di unit penerima pembayaran rekening. Menanggapi adanya gangguan pada sistem PPOB, Manager PLN UPJ Palabuhanratu Ade Sutisna saat ditemui Pelita mengakuinya. Dia menjelaskan, jaringan online pembayaran listrik mengalami kelumpuhan sehingga Kantor Pos dan KUD tidak bisa menerima pembayaran rekening listrik dari para pelanggan. Para petugas di titik pembayaran tidak bisa membuka data pelanggan. Untuk itu Ade menyampaikan permohonan maaf. Hal seperti ini terjadi di hampir semua kota karena ada gangguan pada satelit, jelas Ade. Mengenai tingkat gangguan, Ade menerangkan, sebenarnya tidak total. Sistem yang terkena gangguan hanya data untuk transaksi pembayaran gelombang kedua, sedangkan untuk gelombang pertama, sistem berjalan normal. Biasanya, lanjut dia, gangguan satelit tidak berlangsung lama, paling lama satu hari. Sejumlah warga yang akan melunasi rekening listriknya pada gelombang kedua sempat marah-marah kepada petugas KUD. Pelanggan kecewa saat petugas KUD tidak bisa mengakses data rekening listrik. Padahal, tanggal 20 merupakan batas akhir pembayaran rekening listrik untuk gelombang kedua. Sebelumnya warga tidak diberi tahu tentang adanya kemacetan pada sistem jaringan rekening listrik. Salah satu pelanggan ibu Nia Kurniawati datang pagi-pagi ke KUD Mina dia masuk ke dalam antrean menuju loket pembayaran ketika tiba gilirannya, ternyata petugas KUD tidak bisa mengakses data rekeningnya.

Saya datang ke loket KUD Mina pagi-pagi hanya mau bayar tagihan listrik. Sesampai di loket pembayaran listrik, petugas KUD tidak menerima pembayaran rekening listrik tanpa memberi-tahukan masalahnya. Saya baru tahu ada gangguan

setelah cukup lama menunggu, kata Nia. Nia khawatir, kalau sampai batas waktu terakhir belum melunasi rekening listrik, dia terkena denda sementara dirinya tidak bermaksud untuk mengulur-ngulur pembayaran. Nia mengklaim, kesalahan bukan pada pelanggan, jadi tidak boleh ada pengenaan denda terhadap mereka yang terlambat membayar rekening listrik karena terjadi gangguan pada sistem jaringan. Kekhawatiran seperti dialami Nia tersebut dijawab oleh Ade. Dalam hal ini dia menjelaskan, denda yang dikenakan pada para pelanggan karena adanya keterlambatan input data ke sistem jaringan akan dikembalikan oleh PLN. Dia memahami kalau ada pelanggan yang kesal dan kecewa atas adanya gangguan sistem PPOB tersebut.

(<http://www.pelita.or.id/baca.php?id=57463>)

Audit Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial 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 sumber daya manusia dapat dilakukan pada semua fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan, penerimaan, seleksi, latihan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, hubungan manajer dengan organisasi karyawan (Susilo 2002).

Fenomena mengenai audit SDM pada PT. Perkebunan Nusantara VIII merupakan salah satu BUMN di Indonesia yang bergerak dalam bidang perkebunan secara rutin melakukan evaluasi dan penilaian atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawannya. Hasil evaluasi kerja manajer dan pagawai pada Bulan Mei dituangkan dalam Key Performance Indicators (KPI). Berikut adalah hasil evaluasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII
Periode 2014-2015

No	Divisi	2014	2015
1	Satuan Pengendalian Internal	108,75	105,53
2	Tanaman	102,5	97,56
3	Pusat Pengembangan SDM	20	19,45
4	Teknologi Informasi	25	24,6

Sumber : Laporan Evaluasi KPI Desember 2016

Penurunan skor KPI bulan Mei 2015 dibandingkan bulan sebelumnya, dapat menjadi indikasi bahwa efektivitas kinerja perusahaan mengalami penurunan. Oleh karena itu agar perusahaan memiliki manajer dan karyawan dengan produktivitas yang berkualitas, maka diperlukan suatu sistem pengendalian menyeluruh terhadap sumber daya manusia tersebut yang dapat memberikan peningkatan terhadap efektivitas kinerja sumber daya manusia dengan mengetahui seberapa pengaruh audit sumber daya manusia. Ketika audit sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan memadai akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja sumber daya manusia yang secara sinergis akan membentuk hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan menciptakan

produktivitas yang memadai serta tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Key Performance Indicator (KPI) merupakan indikator yang memperlihatkan apa yang perlu dicapai dalam pandangan internal operasional perusahaan. KPI fokus sebagai bagian dari suatu perusahaan yang merupakan suatu hal penting untuk menuju sukses baik itu untuk sekarang maupun untuk masa depan.

Fenomena di atas berkaitan dengan dimensi Audit SDM karena kurangnya manajer dan karyawan yang tidak memiliki kualitas dan keahlian sehingga menjadikan pekerjaannya tidak terkendali dengan baik dan benar sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung)”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih ada perusahaan BUMN yang memiliki Kinerja Manajerial yang kurang baik, karena melakukan kesalahan dalam pengembangan aplikasi peta Iphone dan tidak bertanggung jawab atas kegagalan aplikasi tersebut.
2. Kurangnya keefektivan sistem informasi yang mendukung dalam kinerja perusahaan.
 - a. Akibat sistem error mengakibatkan petugas tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien.
 - b. Sistem tidak dapat membantu manajemen dalam melayani pelanggan serta memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
 - c. Terjadi keterlambatan dalam input data ke sistem jaringan.
3. Kurangnya audit sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian khusus sehingga menimbulkan kinerjanya tidak baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
2. Bagaimana Audit Sumber Daya Manusia pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Manajerial pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.

4. Bagaimana hubungan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Audit Sumber Daya Manusia pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem informasi Akuntansi dan Audit Sumber Daya Manusia secara simultan Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Audit Sumber Daya Manusia pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Manajerial Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui hubungan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Audit Sumber Daya Manusia pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem informasi Akuntansi dan Audit Sumber Daya Manusia secara simultan Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai keadaan sesungguhnya berkaitan dengan judul yang penulis ambil. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini dibagi menjadi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teori

1. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu

akuntansi serta studi 1 literatur-literatur lainnya keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.

2. Untuk memberikan bukti empiris bahwa minat pemanfaatan sistem informasi akan mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dengan penerapan yang sebenarnya tentang seberapa besar efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan Audit Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja Perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terutama pada aktivitas yang berkaitan dengan kinerja perusahaan.

3. Bagi Intansi Pendidikan

Memperoleh masukan tentang manfaat mengenai kualifikasi sarjana yang dibutuhkan dunia kerja dalam rangka peningkatan mutu lulusannya serta sebagai alat evaluasi kurikulum yang digunakan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian pada Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung. Untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang akan diteliti maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan.