

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam dunia bisnis sekarang ini yang semakin berkembang dengan cepat, banyak perusahaan dengan berbagai macam kegiatan produksi untuk menghasilkan barang maupun jasa. Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan suatu perusahaan. Pernyataan itu memang harus diakui mengingat perkembangan dunia bisnis sekarang ini merupakan hasil pemikiran manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia itu sendiri. Dalam dunia bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan yang sangat cepat dan mudah berubah.

Perusahaan memperkerjakan manusia sebagai sumber daya yang akhirnya disebut sumber daya manusia (SDM) untuk menunjang produktivitas perusahaan yang pada akhirnya terbentuk manajemen SDM. Sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan pengelolaan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. Menurut Barney (2007) sistem Sumber Daya Manusia dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi SDM dalam perusahaan.

Dengan adanya manajemen SDM, dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat yang sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai pemeliharaan yang obyektif dari

berbagai sumber daya manusia yang baik pada fungsi manajemen sumber daya manusia baik secara langsung maupun tak langsung bertanggung jawab untuk meningkatkan cara kerja dari berbagai fungsi yang berbeda-beda dengan melaksanakan audit manajemen fungsi sumber daya manusia. Oleh karena itu manajemen perusahaan perlu dilengkapi dengan perangkat manajemen berupa audit manajemen fungsi sumber daya manusia.

Menurut Arens ( 2006 ), audit manajemen adalah tinjauan atas bagian tertentu dari prosedur serta metode operasional perusahaan yang bertujuan untuk mengevaluasi efisiensi serta efektivitas prosedur serta metode tersebut. Jadi dalam audit manajemen juga dilakukan evaluasi kinerja. Audit manajemen terhadap sumber daya manusia perlu diselenggarakan sebagai langkah pro-aktif, yang artinya masalah yang ada diantisipasi dan diambil tindakan korektif sebelum masalah tersebut membawa dampak yang lebih jauh dan lebih kompleks. Audit manajemen merupakan suatu alat bantu untuk mengidentifikasi kelemahan yang ada pada fungsi sumber daya manusia sehingga sangat berguna bagi pihak manajemen untuk perbaikan atas fungsi tersebut.

Perekrutan karyawan bukanlah hal yang mudah mengingat jumlah calon karyawan yang berpotensi sesuai dengan kriteria perusahaan itu biasanya jumlahnya tidak banyak. Untuk merekrut karyawan, diperlukan proses yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Menurut Marihot dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia ( 2005 ) : Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* sumber daya manusia terbatas, dimana

hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan-perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada. Armstrong ( 2009:515 ), *the number and categories of people required may be set out in formal human resource or workforce plans which are derived recruitment plans. More typically, requirements are expressed in the form of ad hoc demand for people because of the creation of new posts, expansion into new activities or area, or the need for replacement. These short-term demands may put HR under pressure to deliver candidates quickly. Requirements are set out in the form of job descriptions or role profiles and person specifications. These provide the information required to draft advertisement, post vacancies on the internet, brief agencies or recruitment consultant, and asses candidates by means of interviews and selection tests.*

Membuat suatu rencana perekrutan yang baik harus dipikirkan secara matang mengenai langkah-langkah yang akan ditempuh agar dapat terhindar dari kekeliruan. Perusahaan membuat kebijakan dalam merekrut karyawan sebagai arah tindakan selanjutnya. Pihak manajemen juga harus melihat situasi dan kondisi lingkungan di sekitar perusahaan, disini yang dimaksud adalah tingkat pengangguran dan tingkat persaingan.

Metode perekrutan biasanya perusahaan membagi kedalam 2 metode yang bersumber dari internal dan eksternal. Metode perekrutan sumber internal diperoleh dengan cara adanya promosi sumber daya manusia yang berpotensi untuk mengisi jabatan yang kosong. Sedangkan metode perekrutan sumber eksternal bisa melalui :

a. Walk-in and write-in ( inisiatif pelamar )

*Walk-in* adalah dimana pelamar atau pencari kerja dimungkinkan atau diperbolehkan mendatangi perusahaan untuk menyampaikan keinginannya menjadi pegawai, dan *write-in* dilakukan melalui pengiriman surat lamaran.

b. Employee referral ( rekomendasi pegawai )

Pendekatan ini melakukan penarikan calon pegawai melalui referensi atau rekomendasi dari pegawai yang sudah ada dengan harapan para pekerja sangat mengenal orang-orang yang memiliki profesi dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama.

c. Advertising ( iklan )

Pendekatan ini dilakukan melalui pengiklanan di media massa, baik media massa tertulis seperti surat kabar dan majalah yang dapat dibaca publik maupun media elektronik seperti radio atau televisi, dengan menginformasikan jabatan, persyaratan, dan keuntungan-keuntungannya.

Fungsi audit manajemen di dalam perekrutan karyawan adalah mengidentifikasi kegiatan perekrutan karyawan, program dan aktivitas perekrutan karyawan yang masih harus diperbaiki sehingga rekomendasi yang nantinya diberikan dapat tercapai oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, maka audit diarahkan ke objek langsung, yaitu karyawan perusahaan. Ruang lingkup audit manajemen meliputi seluruh aspek kegiatan manajemen. Sedangkan yang menjadi sasaran dalam audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program dan bidang-bidang dalam perusahaan yang diketahui atau diidentifikasi masih memerlukan perbaikan/peningkatan, baik dari segi ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas.

Berdasarkan pemikiran tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam menyusun skripsi dengan judul: **“Peranan Auditing Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menunjang Efektivitas Perekrutan Karyawan”**.

Penulis memilih PT. Inti ( Industri Telekomunikasi Indonesia ) yang berlokasi di Jl. Moch Toha 77, Bandung dengan alasan PT. Inti merupakan perusahaan yang telah berkiprah selama 35 tahun di bidang telekomunikasi dan kebetulan kantornya berpusat di Bandung. Jumlah tenaga kerja di dalam perusahaan sangatlah banyak sehingga membutuhkan penanganan bagian manajemen sumber daya manusia yang berkompeten. Penulis tertarik meneliti bagaimana manajemen sumber daya manusia di PT. Inti mengelola sumber daya manusia yang ingin menjadi tenaga kerja di perusahaan tersebut. Prospek kerja di perusahaan ini sangat besar, sehingga membuat banyak calon tenaga kerja tertarik melamar di perusahaan ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah audit manajemen telah dilaksanakan di dalam perusahaan dengan baik?
2. Apakah kinerja manajemen Sumber Daya Manusia di dalam perekrutan karyawan sesuai dengan prosedur dan berjalan efektif?
3. Sejauh mana peranan audit manajemen dalam menunjang efektivitas perekrutan karyawan?

### 1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan data dan informasi yang relevan dengan topik yang dibahas.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap keefektivitasan perekrutan karyawan
2. Untuk menganalisa sejauh mana peranan audit manajemen dalam menunjang efektivitas perekrutan karyawan
3. Untuk mengetahui proses audit manajemen atas sumber daya manusia dalam perusahaan

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi pihak, yaitu :

1. Bagi penulis :
  - Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai masalah audit manajemen, khususnya audit manajemen yang menunjang efektivitas perekrutan karyawan
  - Mengetahui dan memahami peranan audit manajemen dalam menunjang pengelolaan SDM
2. Bagi perusahaan :
  - Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai proses perekrutan karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan

3. Bagi pihak lain :

- Sebagai masukan yang bermanfaat dan menambah wawasan pembaca mengenai audit manajemen