

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang mengalami krisis ekonomi. Krisis tersebut berdampak sangat besar terhadap aktivitas perusahaan di dunia. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam menjalankan kegiatan operasinya, namun adapula yang berhasil mempertahankan usahanya. Kegagalan tersebut terjadi akibat kondisi ekonomi yang buruk, persaingan yang tinggi, dan teknologi yang semakin maju. Ada satu faktor penting yang seringkali dilupakan oleh pihak perusahaan yaitu faktor sumber daya manusia (SDM).

Dalam melakukan aktivitas operasi, perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas tinggi agar dapat mencapai tujuannya. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk memperoleh SDM yang berkualitas tinggi di saat krisis ekonomi seperti saat ini, dimana ekonomi masyarakat rendah dan biaya pendidikan semakin tinggi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan, pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan

berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Oleh karena itu, untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya dan dapat mencapai tujuan perusahaan, pihak manajer harus dapat menjaga dan memperhatikan para karyawannya karena karyawan juga menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dan perusahaan harus dapat menggunakan manfaat dari sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Selain itu SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan jumlahnya tidaklah sedikit sehingga akan sulit untuk mengelolanya. Oleh karena itu, perlu koordinasi yang baik untuk menangani persoalan-persoalan SDM, maka itu fungsi personalia dibentuk.

Rahasia keberhasilan dari organisasi yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan latihan bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Latihan atau pendidikan dewasa ini dianggap bukan lagi merupakan investasi yang tidak produktif. Manajemen yang efektif melihat latihan atau pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia.

Apabila suatu perusahaan ingin menjalankan bisnisnya dengan baik maka perusahaan itu harus memiliki orang-orang dengan komitmen tinggi, keterampilan dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing. Orang-orang tersebut harus memiliki minat, pengetahuan, jaringan dan lain sebagainya untuk dapat

menjalankan bisnis dengan baik. Oleh karena itu diperlukan suatu pengendalian dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik agar risiko penyimpangan dapat dikurangi bahkan dapat dihindarkan. Audit operasional yang dilakukan dalam perusahaan khususnya bagian personalia bertujuan untuk memeriksa efektivitas dan efisiensi kegiatannya dan menilai apakah cara-cara pengelolaan yang diterapkan dalam kegiatan tersebut sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penulis tertarik melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten karena PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki jumlah karyawan yang sangat banyak untuk menunjang aktivitas operasionalnya, sehingga memerlukan audit operasional atas fungsi personalia agar pelaksanaan fungsi personalia pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berjalan dengan efektif.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana S-1 dengan judul

“ Peranan Audit Operasional Dalam Menunjang Efektivitas Fungsi Personalia pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis yaitu:

1. Bagaimana efektivitas fungsi personalia pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

2. Bagaimana peranan audit operasional dalam menunjang efektivitas fungsi personalia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan fungsi personalia dan mengetahui peranan audit operasional dalam menunjang efektivitas fungsi personalia pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Bagi perusahaan, penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan masukan/saran kepada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berhubungan dengan objek yang akan diteliti.
2. Bagi penulis sendiri :
 - Agar dapat memahami secara langsung mengenai bagaimana pengetahuan teoritis mengenai penerapan audit yang sebenarnya di perusahaan.
 - Untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan bidang akuntansi.
 - Salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha.

3. Bagi pihak lain yang berkepentingan, penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang dapat berguna untuk menambah wawasan dan bahan kepustakaan. Selain itu juga sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Rerangka Pemikiran

Krisis perekonomian yang terjadi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat memanfaatkan segala sumber yang ada pada perusahaan secara efektif. Hal ini dapat dilaksanakan dengan menerapkan audit. Audit merupakan alat yang bermanfaat bagi organisasi, kebijakan, perencanaan, prosedur, pencatatan, pelaporan, dan personalia.

Selama ini, audit yang dilaksanakan para akuntan pada umumnya adalah audit keuangan yang bertujuan untuk memberikan pendapat atas laporan keuangan yang telah disajikan oleh perusahaan. Namun sebenarnya manajemen perlu untuk melakukan audit atas operasional atau kegiatan usahanya selain audit keuangan. Jika hanya melakukan audit keuangan tanpa melakukan audit operasional, maka usaha yang dijalankan oleh perusahaan belum tentu akan berjalan dengan baik. Karena audit operasional merupakan alat bantu dalam evaluasi kinerja operasi perusahaan apakah telah mengikuti prosedur/aturan tertentu yang telah ditetapkan.

Audit operasional menurut Arens dan Loebbeck (2000, 12) adalah sebagai berikut:

“An operational audit is a review of any part of an organizations operating procedures and method of the purpose of evaluating of efficiency and effectiveness“

Sedangkan pengertian audit operasional menurut Guy, dkk (2002, 10) adalah sebagai berikut:

“Audit yang berkonsentrasi pada efektivitas dan efisiensi organisasi dikenal sebagai audit operasional (operational audit).”

Menurut Mulyadi (2002, 32) audit operasional merupakan review secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Adapun tujuan audit operasional adalah untuk:

1. mengevaluasi kinerja
2. mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan
3. membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut.

Fungsi personalia yang ada didalam perusahaan menurut Heidjrachman dan Husnan (1990, 6-7), yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja
Fungsi ini menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja, seleksi, dan penempatannya.
2. Pengembangan
Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui training untuk menjalankan tugas dengan baik.
3. Kompensasi
Pemberian penghargaan yang memadai dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Integrasi
Menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
5. Pemeliharaan

Mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus menerus.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis beranggapan bahwa dengan diadakannya audit operasional atas fungsi personalia dapat diketahui sampai sejauh mana keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, apakah efektif atau tidak. Karena keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan kerangka di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: **“Audit operasional yang memadai, akan berperan dalam menunjang efektivitas fungsi personalia pada perusahaan “**

1.6 Metodologi Penelitian

Penulis menggunakan studi kasus dengan metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai objek yang diteliti, memberikan informasi dan dapat memberikan kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi lapangan (*field study*) dan studi kepustakaan (*literature study*) yaitu :

1. Studi lapangan (*field study*) yaitu :

Peninjauan langsung pada perusahaan yang akan diteliti untuk memperoleh data primer. Dilakukan dengan cara :

- a. Observasi yaitu suatu teknik dengan cara melakukan pengamatan langsung atas objek penelitian.
 - b. Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan perusahaan, staff, maupun karyawan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang sedang diteliti.
 - c. Daftar pertanyaan (kuesioner) yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disebarkan kepada manajer atau staff yang berhubungan dengan fungsi personalia.
2. Studi kepustakaan (*literature study*) yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder sebagai landasan teori untuk membahas masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek yang akan dijadikan penelitian bagi penulis adalah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang merupakan perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang jasa penyediaan dan pendistribusian tenaga listrik yang terletak di Jalan Asia Afrika no.63 Bandung. Waktu penelitian yang dilakukan penulis dimulai bulan Februari 2009 sampai dengan selesai.