

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten selama bulan Februari 2009 mengenai peranan auditor operasional dalam menunjang efektivitas fungsi personalia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan audit operasional yang dilaksanakan oleh audit internal pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah memadai, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban kuesioner sebesar 97,33% dan terpenuhinya hal-hal sebagai berikut :
 - a. Auditor operasional dilakukan oleh auditor internal yang telah memenuhi kriteria sebagai auditor, yaitu :
 - Independensi, hal ini dapat dilihat dari kedudukannya dalam struktur organisasi yang berdiri sendiri dan bertanggung jawab langsung kepada *General Manager* dan tidak terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan. Auditor diberi wewenang penuh oleh manajemen untuk melakukan audit yang bebas dalam menelaah dan menilai kebijakan sistem dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, dan didukung dengan integritas yang tinggi.
 - Kompetensi, dibuktikan dengan pendidikan formal yang dicapai auditor minimal D III atau S1 Akuntansi. Walaupun masih ada

beberapa orang yang tidak mempunyai latar belakang akuntansi, tetapi telah memperoleh pelatihan/pendidikan mengenai akuntansi yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun di luar perusahaan

b. Adanya program audit yang dibuat secara rinci hal yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan audit operasional atas fungsi personalia dan dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan audit yang dibuat oleh audit internal.

c. Pelaksanaan audit operasional dilakukan dengan secara bertahap sebagai berikut :

- Tahap Pendahuluan, terdiri dari :
 - Pengamatan fisik sekilas, auditor dapat memperoleh kesempatan untuk meninjau seluruh kegiatan dan mendapat gambaran nyata mengenai operasi perusahaan.
 - Mencari data tertulis, auditor dapat menilai apakah kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 - Wawancara, dilakukan untuk membantu auditor mengetahui kondisi/keadaan perusahaan dengan cara mengadakan pembicaraan dengan unit terkait yang sesuai dengan bagian yang diperiksa.
 - Kegiatan analisis, dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara prestasi fungsi personalia yang dicapai dengan target yang dicapai serta analisis penyimpangan dan tindakan koreksi.

- Tahap Audit Mendalam, terdiri dari :
 - Studi lapangan, dapat membantu untuk menilai efektivitas operasional perusahaan dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan.
 - Analisis, kegiatan ini dilakukan untuk menganalisis temuan-temuan yang diperoleh serta memberikan saran dan rekomendasi atas temuan-temuan tersebut.
 - Tahap pelaporan, merupakan hasil audit operasional berupa laporan tertulis yang menggambarkan berbagai temuan yang diperoleh disertai saran/rekomendasi atas temuan-temuan tersebut. Laporan audit yang dihasilkan oleh auditor internal ditujukan langsung kepada pimpinan tertinggi perusahaan.

2. Fungsi personalia yang dilaksanakan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah efektif, dapat dilihat dari presentase jawaban kuesioner sebesar 82,67% dan dapat diketahui melalui :

- a. Adanya kebijakan dan prosedur fungsi personalia yang memadai digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan personalia perusahaan.
- b. Adanya target dan realisasi sasaran kinerja bidang pembelajaran setiap tahunnya yang dilakukan per triwulan.
- c. Kemampuan perusahaan dalam mencapai target fungsi personalia. Penulis telah mengumpulkan data anggaran dan realisasi biaya

bagian SDM & Organisasi selama dua periode yaitu tahun 2006 dan 2007.

- d. Adanya fasilitas fisik yang memadai dalam mendukung tercapainya efektivitas fungsi personalia. Fasilitas fisik tersebut diantaranya tersedianya komputer sebagai sarana untuk menyimpan data, fasilitas telepon, koneksi internet dalam perusahaan.
3. Audit operasional berperan dalam menunjang efektivitas fungsi personalia PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, hal ini dapat diketahui dari adanya hal-hal sebagai berikut :
 - a. Audit operasional yang dilakukan bukan hanya untuk menemukan kelemahan/penyimpangan yang terjadi melainkan turut memberikan saran/rekomendasi yang bersifat konstruktif, agar fungsi personalia dapat beroperasi dengan lebih baik.
 - b. Prosedur aktivitas fungsi personalia yang dinyatakan dengan jelas sehingga memungkinkan pelaksanaan bagian SDM & Organisasi yang baik pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Hal ini didukung dengan tercapainya target perekrutan, pengembangan yang telah ditetapkan bahkan terdapat peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan adanya pelaksanaan audit operasional
 - c. Manfaat yang diperoleh manajemen perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

- Membantu manajemen dalam mengambil keputusan.
 - Audit operasional memberikan arah dan saran yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas.
 - Mengarahkan dan mengendalikan serta mengevaluasi kegiatan.
 - Dengan adanya audit operasional dapat membantu manajemen perusahaan melaksanakan kegiatan perusahaan khususnya personalia.
 - Memperoleh temuan-temuan dalam kegiatan perusahaan dan menindaklanjutinya.
 - Memberikan saran/rekomendasi yang diperlukan atas temuan-temuan tersebut.
- d. Pelaksanaan aktivitas SDM & Organisasi berpedoman pada kebijakan, sistem dan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan.
- e. Temuan-temuan pada saat pelaksanaan audit telah dilaporkan dengan disertai saran dan rekomendasi perbaikan, telah ditindaklanjuti oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas fungsi personalia.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan sebelumnya, penulis mencoba memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan pelaksanaan audit operasional dalam menunjang efektivitas fungsi personalia perusahaan, yaitu :

1. Menambah jumlah auditor internal, agar memperingan pekerjaan auditor.
2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah auditor yang telah memiliki pendidikan dan pelatihan di bidang audit operasional untuk meningkatkan kualitas personil. Akan lebih baik bila auditor internal telah menempuh pendidikan profesi Akuntansi (memiliki gelar Ak) maupun S2 Akuntansi.
3. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan standar di dalam penerimaan karyawan yaitu adanya kebijakan penerimaan karyawan yang sesuai dengan tingkat pekerjaan, departemen, kualifikasi dan kemajuan di masa depan. Contohnya dengan minimal pendidikan calon karyawan adalah D III.
4. Perekrutan karyawan juga dapat melalui cara merekrut mahasiswa/i berprestasi baik yang magang di perusahaan. Dengan demikian, dapat mengurangi target perekrutan dan mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan, karena secara tidak langsung mahasiswa/i tersebut telah terlatih melalui tugas-tugas yang dilakukannya saat magang.