

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi profit dan non profit merupakan wadah yang menghimpun sejumlah manusia yang memiliki kepentingan yang sama dalam memenuhi kebutuhannya sebagai manusia. Kepentingan yang sama itu dikristalisasikan menjadi tujuan bersama sebagai salah satu unsur organisasi yang harus dicapai melalui kerjasama (Sutadji, 2010:9). Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain (Bangun, 2012:4).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu

Indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah, 2015:15). Untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, harus dilakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM yang dikembangkan pada fungsi ini dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program/aktivitas SDM dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM (Bayangkara, 2016:106).

Audit SDM akan mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Audit tersebut mungkin mencakup satu departemen atau perusahaan secara keseluruhan. Hasilnya memberikan umpan balik tentang fungsi SDM bagi para manajer operasional dan departemen SDM. Ini juga mengemukakan berapa baik para manajer mengelola tugas-tugas SDM (Darodjat, 2015:133).

Pengauditan adalah suatu proses intensif, penyelidikan, penganalisan, dan perbandingan informasi yang ada dengan norma standar yang berlaku. Pengauditan sumber daya manusia meliputi penelusuran secara normal dan sistematis mengenai efektivitas program kepegawaian, program analisis jabatan, penarikan pegawai, testing, pelatihan dan pengembangan manajemen, promosi jabatan, transfer, taksiran pegawai, hubungan kerja, pelayanan pegawai, moral dan sikap kerja, penyuluhan pegawai, upah, administrasi upah, dan penelitian pegawai. Dalam pengauditan sumber daya manusia perlu diperhatikan aspek-aspek, antara lain kualitas kekuatan kerja, penentuan kualitas, daftar kemampuan, *turnover*, dan perubahan intern (Mangkunegara, 2003:8-9).

Audit SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Dari hasil audit akan diketahui apakah kebutuhan potensial SDM perusahaan telah terpenuhi atau tidak dan berbagai hal dalam aktivitas SDM yang masih bisa ditingkatkan kinerjanya (Bayangkara, 2016:106).

Pengawasan yang diterapkan di sebuah instansi/badan/unit kerja baik itu di Pemerintah maupun di perusahaan swasta ditujukan untuk mengarahkan kepada peningkatan produktivitas hasil kerja dan meningkatkan kualitas perilaku pegawai. Kinerja Pegawai yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Keterlambatan disebabkan oleh jadwal kerja yang tidak teratur, karena masih menganggap bahwa pekerjaan tersebut bukan kapasitas kewenangannya atau bahkan karena ketidakmampuan pegawai itu sendiri. Bila kita bicara tentang sikap perilaku terutama pada daerah/lokasi/ ruang pelayanan yang berurusan langsung dengan masyarakat, tidak jarang terjadi perdebatan antara pelanggan dengan pelayan, *hampir diseluruh* sektor publik terjadi hal tersebut. Tentunya pelanggan merasa dirugikan dengan keterlambatan pengurusan

itu, keluhan ini sudah sangat sering terjadi dan kita lihat dilapangan, namun hampir jarang pula ditindak lanjuti untuk dilakukan pengawasan dengan tegas oleh pengambil keputusan (Zam, 2015).

Kasus terlantarnya 180 penumpang Pesawat **Lion Air** 723 JT tujuan Palu-Jakarta akibat pesawat mengalami kerusakan teknis di Bandara Mutiara SIS Al Jufrie Palu, kemarin, mengundang reaksi dari masyarakat dan berbagai pihak. Salah satunya Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (**YLKI**). Pengurus Harian YLKI Tulus Abadi mengatakan, Kementerian Perhubungan harus bertanggung jawab perihal terlantarnya ratusan penumpang Lion Air di Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Caranya, dengan melakukan audit terutama kepada manajemen maskapai Lion Air. "Saya kira ini sudah kesekian kalinya, insiden keterlambatan dari maskapai Lion Air. Masalah ini tentu saja sangat merugikan penumpang. Pembetulan harus dilakukan dengan mengaudit maskapai tersebut," ujar dia, kepada Koran Sindo.

Dia bahkan mengatakan, Kementerian Perhubungan selaku regulator penerbangan punya tanggung jawab, karena masalah keterlambatan bukan pertamakali terjadi. Selain masalah keterlambatan, keluhan penumpang soal bagasi hilang, permasalahan refund tiket serta tidak kooperatif, paling banyak dialami maskapai tersebut (Amin, 2015).

Audit SDM menghubungkan pengelolaan SDM dengan tujuan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Dalam hubungan ini audit menilai dukungan SDM terhadap pencapaian tujuan perusahaan, komitmen perusahaan dalam memberdayakan dan melibatkan SDM, serta mengidentifikasi permasalahan yang