

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Komoditas perkebunan terdiri dari tanaman tahunan atau tanaman keras (*perennial crops*) an tanaman setahun/semusim (*seasonal crops*). Tanaman keras utama ialah kelapa sawit, kelapa, karet, kakao, kopi, teh, cengkeh dan jambu mete, sedangkan tanaman setahun/semusim adalah tebu/gula, tembakau, lada, dan panili. Hampir semua jenis komoditas perkebunan tersebut, kecuali tebu/gula dan tembakau, merupakan komoditas ekspor andalan dan sumber devisa penting (*net exporter*) di subsektor perkebunan, bahkan di sektor pertanian (Prajogo dkk, 2011:12).

Karet merupakan komoditas perkebunan Indonesia yang memiliki pangsa produksi tinggi dengan menempati posisi kedua setelah komoditas sawit. Jumlah produksi tanaman karet pada tahun 2014 adalah sebesar 3.153,19 ribu ton, sedangkan posisi pertama ditempati oleh tanaman kelapa sawit dengan total produksi sebesar 29.344,48 ribu ton dan tanaman kelapa menempati posisi ketiga dengan total produksi sebesar 3.031,31 ton. Produksi karet alam terbesar di Indonesia pada tahun 2014 berasal dari Provinsi Sumatera Selatan dengan produksi sebesar 900,77 ribu ton, Provinsi Sumatera Utara 444,54 ribu ton,

Provinsi Riau 315,79 ribu ton sementara itu Provinsi Sumatera Barat hanya berada pada urutan ke 8 dengan produksi sebesar 116,42 ribu ton setelah Provinsi Jambi 260.30 ribu ton, Provinsi Kalimantan Barat 232.27 ribu ton, Provinsi

Kalimantan Tengah 212.00 ribu ton dan Provinsi Kalimantan Selatan 167.98 ribu ton.

Berdasarkan data Gapkindo 2014, Amerika Serikat merupakan pasar karet terbesar bagi Indonesia dengan membeli 597.848 ton dari total ekspor karet Indonesia, diikuti oleh Jepang 409.024 ton, China 367.033 ton dan India 195.811 ton yang masing-masing mengimpor dari total ekspor karet Indonesia. Total nilai ekspor komoditi karet remah Indonesia pada tahun 2014 sebesar US\$ 4.741.574.177.

Jenis produk ekspor karet Indonesia pada tahun 1969 didominasi oleh sit asap (Ribed Smoke Sheet - RSS), tetapi sepuluh tahun kemudian didominasi oleh jenis karet spesifikasi teknis (Standart Indonesian Rubber - SIR). Berdasarkan data (Gapkindo, 2015), ekspor produk RSS Indonesia tahun 2014 mencapai 68.307 ton atau 2,60 % dari total ekspor karet alam Indonesia dan ekspor produk SIR Indonesia mencapai 2.549.733 ton atau 91,55 % dari total ekspor karet alam Indonesia.

Besarnya peluang bisnis komoditi karet membuat pasar persaingan diantara perusahaan perkebunan besar semakin ketat dan kompetitif. Semua perusahaan, termasuk perusahaan yang menjadikan karet sebagai bahan baku utama industri memerlukan sistem penjaminan mutu. Semakin tinggi persaingan antar negara produsen maka semakin tinggi tuntutan konsumen akan mutu produk yang konsisten dan bebas kontaminasi. Melalui peningkatan produktivitas dan mutu diharapkan dapat meningkatkan pendapatan dan daya saing di pasar dunia,

serta mampu memenuhi permintaan konsumen yang semakin meningkat (Nancy, 1997:442).

Menurut Munro-Faure (1996), didalam pasar saat ini perusahaan-perusahaan perlu secara terus menerus menyediakan bagi para pelanggan apa yang mereka inginkan. Mutu adalah salah satu pokok masalah yang sering salah dipahami dalam bisnis saat ini, walaupun merupakan inti kelangsungan hidup organisasi yang paling besar. Mutu ditentukan oleh para pelanggan. Mutu mungkin merupakan cara yang paling baik untuk memastikan adanya kesetiaan pelanggan, pertahanan yang paling baik terhadap pesaing asing dan satu-satunya jalan untuk memantapkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan dalam keadaan pasar yang sulit. Hanya dengan memahami kebutuhan pelanggan eksternal, mengorganisasikan perusahaan dan mengendalikan keahlian setiap pegawai untuk memuaskan kebutuhan perusahaan akan terus berhasil.

Dalam era globalisasi dewasa ini perdagangan internasional sudah menetapkan sistem perdagangan bebas dengan mengurangi tarif bahkan menghilangkan tarif dalam perdagangan. Sebagaimana ditetapkan dalam Putaran Uruguay yang berlaku sejak Januari 1995, AFTA (ASEAN Free Trade Area) yang mulai berlaku pada tahun 2003, APEC (Asia Pacific Economic Community) yang mulai berlaku pada tahun 2010 dan AEC (ASEAN Economic Community) yang akan berlaku pada tahun 2015 ini. Dengan demikian persaingan antar perusahaan semakin meningkat dan ekspor Indonesia harus dapat bersaing dalam pasar internasional. Untuk dapat mempertahankan keberlanjutan usaha, setiap perusahaan dituntut untuk memusatkan perhatian dalam mempertahankan dan

meningkatkan peluang pasar. Hal tersebut perlu diatasi dengan cara peningkatan daya saing melalui peningkatan kualitas (Hardjosoedarmo, 2004:48).

Menurut Heizer (2009:306), kualitas secara global sangat penting sehingga dunia bersatu menciptakan satu standar kualitas yaitu Quality Management System ISO 9000. ISO 9000 merupakan satu-satunya standar kualitas yang diakui secara internasional. Pada tahun 1987, 91 negara anggota (termasuk Amerika Serikat) menerbitkan beberapa standar jaminan kualitas yang dikenal sebagai ISO 9000 melalui American National Standard Institute (ANSI). Fokus standar ini adalah menetapkan prosedur manajemen kualitas melalui kepemimpinan, dokumentasi terperinci, perintah kerja, dan penyimpanan catatan. Prosedur-prosedur ini tidaklah menyatakan apa pun mengenai kualitas yang sesungguhnya dari produk, mereka seluruhnya membahas standar-standar yang harus diikuti. Untuk memiliki sertifikat ISO 9000, suatu organisasi harus melalui proses selama 9 hingga 18 bulan yang mencakup dokumentasi prosedur kualitas, penilaian lapangan, dan serangkaian audit yang terus berjalan terhadap produk atau jasa yang dihasilkannya.

Kesesuaian terhadap persyaratan produk dapat dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh personel yang melaksanakan tugas dalam sistem manajemen mutu. Personel yang melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi kesesuaian terhadap persyaratan produk harus memiliki kompetensi atas dasar pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman yang sesuai (Badan Standarisasi Nasional, 2008). Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan

perusahaan. Menurut Mulyadi (2007:337), kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional perusahaan, bagian dari perusahaan dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, 2005:21). Menurut Simanjuntak (2005) kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumberdaya manusianya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi organisasi/lembaga, sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia. Karena adanya sumberdaya manusia inilah yang menyebabkan

organisasi/lembaga sama dengan organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/ lembaga tersebut. Karyawan adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga (Hamzah, 2012:97).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Efektifitas Tenaga Kerja ”** (Studi kasus pada PT. Mirzabuana Sentosa)

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan yang menjadi pokok pemikiran dan pembahasan adalah :

1. Apakah Pengendalian Internal pada PT. Mirzabuana Sentosa telah dilakukan secara memadai?
2. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap efektivitas tenaga kerja PT. Mirzabuana Sentosa?

I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan peranan Pengendalian Internal pada PT. Mirzabuana Sentosa
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Tenaga Kerja PT. Mirzabuana Sentosa

I.4 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian skripsi ini diharapkan dapat diperoleh banyak manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan saran dan rekomendasi kepada pihak manajemen perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kelemahan yang terjadi, mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap efektifitas tenaga kerja

2. Bagi penulis

Penulis berharap dapat mengetahui pengimplementasian nyata dari teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, serta memperdalam pengetahuannya mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap efektifitas tenaga kerja.

3. Bagi pihak-pihak lain

Setelah penelitian ini dilakukan, penulis berharap dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap efektifitas tenaga kerja, selain itu juga dapat dipergunakan sebagai salah satu bahan referensi, bagi mereka yang meneliti topik yang serupa.