BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini masyarakat ekonomi dunia sedang menyongsong proses peralihan besar-besaran dalam bidang ekonomi, yaitu era globalisasi. Era globalisasi mengarah kepada perdagangan bebas dan iklim investasi yang lebih terbuka. Perdagangan bebas menimbulkan persaingan yang lebih besar, sebagai dampaknya perusahaan dituntut untuk beroperasi secara lebih kompetitif dan produktif juga mampu menghasilkan keuntungan untuk menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk itu, perusahaan harus melakukan upaya peningkatan produktivitas yang dianggap sebagai persyaratan pokok untuk mempertahankan dan memulihkan keuntungan atau profitabilitas perusahaan.

Produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi berbagai faktor, salah satu faktor yang penting adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak aktivitas yang merupakan pelaksanaan dari manajemen sumber daya manusia yang akan berdampak dalam peningkatan produktivitas. Dimulai dari pengadaan sumber daya manusia berdasarkan deskripsi jabatan untuk menentukan kompensasi yang diberikan, sampai dengan kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia yang diperolehnya. Yang pada akhirnya nanti pengelolaan tersebut akan ditanyakan apakah para pekerja sudah bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan atau dengan kata lain apakah sumber daya manusia telah

dimanfaatkan secara optimal atau tidak. Maka diperlukan suatu pemeriksaan yaitu pemeriksaan operasional terhadap para pekerjanya (sumber daya manusianya).

Pemeriksaan operasional merupakan alat untuk memberikan keyakinan bahwa performa manajemen telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas serta program yang ada telah diatur secara ekonomis, efisien dan efektif atau belum. Pemeriksaan operasional sumber daya manusia pada dasarnya merupakan bagian dari *management audit*. Yang merupakan solusi untuk mengidentifikasi kontribusi satuan kerja yang menangani dan menyelenggarakan seluruh fungsi operasional sumber daya manusia seperti penciptaan sistem informasi sumber manusia yang handal, perencanaan tenaga kerja, rekruitmen tenaga kerja, penyelenggaraan orientasi kerja, pendidikan dan pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, perencanaan sistem intensif yang baik, dan penciptaan budaya tenaga kerja produktif yang nyaman.

Pemeriksaan operasional sumber daya manusia juga mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia didalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan dengan tujuan memperbaiki aktivitas-aktivitas tersebut. Pemeriksaan ini memberikan umpan balik mengenai fungsi sumber daya manusia kepada manajer-manajer operasi dan spesialis-spesialis sumber daya manusia. Pemeriksaan ini juga memberikan umpan balik perihal seberapa baik manajer memenuhi tanggung jawab sumber daya manusia mereka.

Pada saat sekarang ini banyak terjadi fenomena-fenomena yang disebabkan kurangnya pengevaluasian terhadap aktivitas-aktivitas yang terjadi didalam sebuah departemen, divisi, atau perusahaan. Ada beberapa fenomena menarik yang dapat dicermati dalam dunia kerja saat ini, antara lain sering terjadi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas karena kekurangan penguasaan pegawai akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya, justru sebaliknya kemampuan yang dimilikinya tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Fenomenal lain yang terjadi adalah praktek "koneksi" dalam pengadaan pegawai, hubungan kekeluargaan ataupun imbalan jasa berupa uang atau prestasi lainnya dapat menarik pihak yang berwenang dalam *recruiting* untuk menyimpang dari prosedur yang wajar. Hal ini memungkinkan diperolehnya pegawai yang tidak berkualitas.

Untuk menghilangkan atau mengurangi dampak negatif dari hal-hal tersebut diatas, PT. X telah melaksanakan pemeriksaan operasional sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih bermutu, berkualitas dan profesional agar mampu mengimbangi peluang dan tantangan secara global. Dan juga sebagai fungsi pengawasan dalam pengembangan sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak peningkatan produktivitas. Maka diharapkan produktivitas terhadap sumber daya manusia dapat meningkat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul :

"Peranan Pemeriksaan Operasional Terhadap Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Tekstil" (Studi Kasus Pada PT. X).

1.2 Identifikasi masalah

Atas dasar latar belakang pada penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kinerja sumber daya manusia yang ada telah memadai?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja sumber daya manusia pada perusahaan tersebut?
3. Bagaimana peranan pemeriksaan operasional dalam membantu manajemen personalia menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. X?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penulis ingin memperoleh gambaran yang lebih jelas untuk:

1. Memberikan penilaian apakah program penilaian kinerja yang ada sudah memadai.
2. Mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja yang terjadi di dalam perusahaan.
3. Mendapatkan informasi dari hasil pemeriksaan operasional di bagian personalia sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat dipergunakan oleh :

1. Penulis

   Berguna untuk menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam merumuskan, menganalisa serta mencoba memecahkan masalah untuk mengetahui lebih jelas penerapan dari teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dengan kenyataan yang ada, serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelasaikan studi di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Maranatha.

2. Perusahaan

   Diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan bahan pertimbangan serta saran yang berarti bagi kemajuan perusahaan tempat penulis melakukan penelitian.

3. Pihak Lain

   Sebagai sumber informasi dan bahan referensi yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta sebagai titik tolak bagi penelitian lebih lanjut yang lebih luas dan mendalam.

1.5 Rerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling vital, karena akan tidak bermanfaatnya

sumber daya yang lain (modal dan teknologi), tanpa sumber daya manusia yang handal. Agar potensi sumber daya manusia ini dapat diperoleh secara maksimal maka diperlukan suatu pengelolaan yang baik, meliputi kebijakan-kebijakan manajemen, prosedur maupun sistem yang diterapkan. Dalam suatu perusahaan, pengelolaan ini diserahkan kepada departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk mendapatkan, memberdayakan, dan juga memelihara sumber daya manusia.

Semakin pentingnya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, telah mendorong munculnya upaya evaluasi atau penilaian terhadap pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia. Penyebab harus dilakukannya evaluasi atau penilaian adalah karena departemen sumber daya manusia tidak luput dari berbagai penyimpangan, kesalahan dalam pelaksanaan aktivitas ataupun ketidaksesuaian dalam perumusan kebijakan yang dikarenakan perubahan-perubahan lingkungan. Departemen sumber daya manusia harus menemukan masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya penyimpangan tersebut sebelum akibatnya menjadi sangat buruk bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencegah terjadinya penyimpangan harus dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dapat ditujukan pada individu, tim kerja, atau tingkat organisasi. Berbagai tipe yang berbeda dalam format penilaian kinerja telah banyak diajukan dan diuji. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan hasil penilaian tentang sikap pekerja, kepribadian, hasil operasi, dan lain sebagainya. Lebih jauh lagi, bentuk dan tipe sistem pengukuran kinerja disusun dengan mempertimbangkan berbagai

faktor, guna mendukung berbagai tujuan seperti tujuan pelatihan, peningkatan proses kerja, dan pengalokasian bonus.

Agar dapat melakukan evaluasi atau penilaian terhadap manajemen sumber daya manusia ini maka dilakukan dengan cara pemeriksaan operasional. Perkembangan pemeriksaan operasional didorong oleh semakin disadarinya oleh perusahaan bahwa tanpa mengurangi arti pentingnya pemeriksaan keuangan, diperlukan suatu bentuk pemeriksaan lain guna menghadapi tuntutan peningkatan efisien, efektivitas dan kehematan (ekonomis). Dengan kata lain, dibutuhkan konsep pemeriksaan yang preventif dan konstruktif terhadap kinerja manajemen, yang melibatkan beberapa penilaian terhadap semua aspek pemanfaatan sumber daya, hasil kerja dan manfaat, yang mana kebutuhan ini tidak akan terpenuhi oleh audit keuangan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan dari jumlah barang yang diproduksi dengan jumlah sumber daya yang dipakai untuk memproduksi. Biasanya, jika kita berbicara tentang produktivitas sumber daya manusia (tenaga kerja) secara spesifik yang dimaksud adalah perbandingan antar hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam orang).

Berdasarkan uraian diatas, penulis merumuskan hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

“TERDAPAT HUBUNGAN YANG SIGNIFIKAN ANTARA PEMERIKSAAN OPERASIONAL TERHADAP PENILAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA”

1.6 Metoda Penelitian

Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menghitung persentase frekuensi jawaban yang menunjukkan hubungan peranan pemeriksaan audit operasional terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. "X". Berdasarkan data yang diperoleh dilakukan analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menginterpretasikan hasil dari analisis kuantitatif.

Untuk analisa kuantitatif digunakan alat Bantu statistik. Metode statistik yang akan digunakan penulis adalah analisis korelasi *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* mampu menguji apakah data sampel yang ada menyediakan bukti cukup bahwa ada keterkaitan antara variabel-variabel dalam populasi asal sampel. Dan jika didapati adanya hubungan, seberapa kuat hubungan antar variabel tersebut. koefisien r dihitung dengan nilai aktual dari x dan y, sedangkan koefisien *Rank Spearman* adalah nilai perangkat x dan y.

Dengan Hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemeriksaan operasional terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia.
2. H_1 = Terdapat hubungan yang signifikan antara pemeriksaan operasional terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia.

Hipotesis akan di uji dengan menggunakan statistik korelasi *Rank Spearman.*

Rumus korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan : r_s = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah koresponden

di = Selisih ranking antara data x dan data y

α = 0,05

Tingkat signifikan α = 0,05 merupakan tingkat data yang umum dilakukan dalam melakukan penelitian di bidang sosial.

Untuk melihat bagaimana signifikasi hubungan antara peranan pemeriksaan operasional dengan kinerja sumber daya manusia, maka dilakukan perhitungan rumus t_{hitung} yang kemudian akan dibandingkan dengan t_{tabel} (lihat t_{tabel} pada label kritis):

$$t_{hitung} = r_s \sqrt{\frac{n - 2}{1 - rs^2}}$$

Keterangan : r_s = Korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah responden, sampel

Nilai t_{hitung} didapat kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel}:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk mencari apakah hipotesis diterima atau tidak, maka perlu untuk menguji signifikasi r_s dengan memakai tabel harga kritis r_s (untuk sample kecil n<10) dan tabel harga kritis t dengan uji t (untuk sample besar n>10).

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y), digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$K_d = r_s^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi (K_d) menunjukkan sejauh mana perubahan variabel y yang dapat dijelaskan oleh perubahan variabel x, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

1.7 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti melakukan penelitian pada perusahaan tekstil, yaitu PT. "X" di Industri Batujajar Permai II/29 Padalarang Bandung.