

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti sekarang ini, Indonesia dituntut untuk berperan serta dalam pembangunan di segala bidang agar mampu bersaing dengan negara-negara lain dalam persaingan yang akan semakin kompetitif. Pengaruh globalisasi juga memicu para pelaku bisnis dan ekonomi untuk melakukan berbagai tindakan agar usahanya tetap efektif dan efisien sehingga tidak terlempar dari peraturan bisnisnya. Pembangunan yang terasa penting untuk segera dibenahi sekarang ini yaitu pembangunan ekonomi.

Persaingan dalam dunia usaha berlangsung secara terus menerus apalagi dengan dibukanya perdagangan bebas di wilayah ASEAN. Sektor industri dan perdagangan memegang peranan yang cukup besar dalam hal ini (Kompas, 27 Februari 2008). Sekalipun dalam kondisi krisis dan melonjaknya kurs mata uang rupiah terhadap dollar Amerika, namun masih cukup banyak industri yang tetap bertahan. Bahkan sekarang industri-industri yang lumpuh sudah mulai berjalan kembali. Agar seluruh industri di Indonesia dapat terus mempertahankan kinerjanya di era globalisasi ini sesuai dengan tujuan umum perusahaan yaitu untuk memperoleh laba, maka salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan laba perusahaan adalah dengan melakukan produksi yang memadai.

Di setiap perusahaan industri, produksi merupakan aktivitas utama dari seluruh aktivitas perusahaan. Dilihat dari pentingnya kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya, maka hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan produksi haruslah mendapat perhatian yang cukup dari pihak perusahaan. Produksi yang memadai harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Tingkat kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar proses produksi yang dilakukan berjalan dengan baik dan menghasilkan produk yang dapat memuaskan pelanggannya.

Salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang sangat kompeten di bidangnya adalah PT. PINDAD yang memproduksi dalam bidang persenjataan. Pemilihan PT. PINDAD (Persero) sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

1. Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. PINDAD (Persero) selama ini dikenal dengan produk yang bermutu baik
2. PT. PINDAD sebagai BUMN, harus menjaga dan meningkatkan mutu produk yang dihasilkannya agar kepercayaan masyarakat pada umumnya dan konsumen pada khususnya tetap terjaga

Pada usaha pengembangan usaha ke arah yang semakin luas dan peningkatan laba penjualan, PT. PINDAD membutuhkan karyawan-karyawan atau sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dan efisien agar dapat tercapai tujuan perusahaan secara efektif. Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran untuk mengetahui apakah program yang ditetapkan sesuai dengan misinya. Informasi kinerja selain digunakan sebagai sarana untuk

menilai keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja pada suatu periode tertentu, juga dapat digunakan sebagai media yang memberikan umpan balik sebagai sarana untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Selain membutuhkan karyawan-karyawan atau sumber daya manusia, perusahaan juga memerlukan peran internal auditor dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Peranan internal auditor mempunyai fungsi yang penting dalam manajemen perusahaan yakni untuk memberikan masukan-masukan kepada pemimpin tertinggi, di minta ataupun tidak, yang diperlukan untuk mengambil keputusan dalam upaya pelaksanaan pengelolaan perusahaan, sesuai dengan prinsip-prinsip efisien, efektif dan ekonomis serta mengamankan kekayaan perusahaan sesuai dengan prinsip yang berlaku. Hasil kerja audit internal berupa rekomendasi, tidak saja harus kolektif dan membangun, tapi juga harus dapat diterapkan dan strategis. Rekomendasi harus dapat mencegah secara dini dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan serta untuk antisipasi di masa yang akan datang.

Internal audit yang mempunyai peranan yang sangat efektif dan strategis alat kontrol, harus mampu memberikan informasi kepada pemimpin tertinggi guna mengambil keputusan yang meliputi seluruh bidang perusahaan. Informasi yang disampaikan oleh internal auditor kepada pemimpin tertinggi dituangkan secara tertulis dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan intern (Arens, 2003:65). Rekomendasi yang diberikan oleh internal auditor haruslah layak, praktis dan memperhatikan keseimbangan antara biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperoleh (Arens, 2003:65). Laporan audit merupakan satu-satunya produk

dari unit internal audit yang secara teratur didistribusikan pada manajemen senior, dewan direksi, dewan komisaris dan komite audit (Arens, 2003:66).

Ada beberapa fenomena yang menarik yang terjadi pada dunia bisnis di Indonesia saat ini. Antara lain, dengan berkembangnya perusahaan asing di Indonesia menyebabkan persaingan bisnis yang semakin marak untuk menguasai pasar dalam meningkatkan laba, mendorong para pemilik perusahaan untuk terus meningkatkan sumber daya yang ada dalam perusahaannya agar tetap eksis (Kompas, 8 April 2008). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan operasional perusahaan karena semakin berkembangnya teknologi informasi menjadi unsur yang memperkaya peran manusia di samping faktor-faktor sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Fenomena lainnya yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan kinerja, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatarbelakangi pekerjaannya. Dalam hal ini fungsi Internal Auditor yang efektif mampu menawarkan sumbangan penting berupa rekomendasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan.

Atas dasar pemikiran di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Efektivitas Rekomendasi Internal Audit terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada PT. PINDAD di Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekomendasi internal audit pada PT. PINDAD telah dilaksanakan secara efektif ?
2. Seberapa besar pengaruh efektivitas rekomendasi internal audit terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PINDAD ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah rekomendasi internal audit pada PT. PINDAD telah dilakukan secara efektif
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas rekomendasi internal audit terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PINDAD

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka meningkatkan efektivitas rekomendasi internal audit dan meningkatkan penilaian kinerja karyawan serta sebagai informasi yang dapat digunakan untuk menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan jalannya operasi dalam perusahaan.

2. Bagi penulis, sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan praktis sehubungan dengan disiplin ilmu yang dipelajari. Namun secara formal, penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu prasyarat akademik untuk penyelesaian program pendidikan S1 di Universitas Kristen Maranatha Bandung.
3. Bagi pihak lain yang berkepentingan, sebagai bahan referensi serta dapat memberikan manfaat dan masukkan yang berarti sehubungan dengan masalah yang dibahas.

1.5 Rerangka Pemikiran

Seiring dengan berkembangnya perusahaan dan semakin kompleksnya masalah-masalah yang timbul, maka manajemen merasa memerlukan suatu sistem untuk mendeteksi berbagai masalah penyimpangan serta berbagai kesempatan untuk pengembangan, karena itu diperlukan pengauditan. Dengan adanya pengauditan setiap tindakan yang dapat menghambat kelancaran kegiatan produksi dan merugikan perusahaan akan dicegah sedini mungkin. Audit adalah bagian dari pengendalian yang pada dasarnya merupakan suatu proses mengukur dan mengevaluasi atas informasi terukur dari suatu perusahaan untuk menentukan kesesuaiannya dengan kriteria yang telah ditetapkan suatu perusahaan dan melakukan tindakan perbaikan untuk memastikan tujuan kebijakan dan standar secara efektif (Arens, 2003:39). Dengan demikian diperlukan departemen internal audit yang berfungsi penilaian independen yang dibuat dalam suatu

organisasi dengan tujuan menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan (Arens, 2003:40).

Tujuan dibentuknya internal audit adalah untuk memperbaiki kinerja perusahaan dengan cara membantu para anggota perusahaan agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif (Arens, 2003:40). Untuk hal tersebut, departemen internal audit akan melakukan penilaian dengan tujuan menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan dengan cara memberikan rekomendasi sehubungan dengan kegiatan yang diperiksa.

Rekomendasi internal audit dapat digunakan sebagai acuan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar menjadi lebih baik. Kinerja perusahaan harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tingkat kinerja karyawan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang dibutuhkan perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya.

Menurut Arens (2000:11) ada beberapa jenis audit, yaitu :

1. *Financial Statement Audit* (Audit Laporan Keuangan)

Audit Laporan Keuangan bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan (informasi yang sedang diperiksa atau diuji) telah disajikan sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu

2. *Management Audit* (Audit manajemen)

Audit Manajemen merupakan penelaahan atas bagian manapun dari prosedur dan metode manajemen suatu perusahaan untuk menilai efisiensi dan efektivitasnya. Adapun tujuan dari manajemen audit adalah:

- a. Menilai prestasi
- b. Mengidentifikasi kesempatan untuk perbaikan
- c. Membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindak lanjut

3. *Compliance Audit* (Audit Kepatuhan)

Tujuan dilakukannya audit kepatuhan adalah untuk menentukan apakah auditee mengikut prosedur atau aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang memiliki otoritas yang lebih tinggi.

4. *Fraud Audit* (Kecurangan Audit)

Pada dasarnya *Fraud Audit* merupakan serangkaian ketidakberesan irregularitas dan perbuatan-perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu. Fraud dapat dinyatakan sebagai suatu penyajian palsu atau penyembuntian fakta yang material yang menyebabkan seseorang memiliki sesuatu.

Pendekatan audit yang biasanya dilakukan dalam suatu manajemen audit adalah menilai efisiensi, efektivitas dan keekonomisan dari masing-masing fungsi yang terdapat dalam perusahaan. Misalnya : fungsi penjualan dan pemasaran, fungsi produksi, fungsi pergudangan dan distribusi, fungsi sumber daya manusia, fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

Pada intinya proses internal auditing dapat dikelompokkan ke dalam fase-fase yang menyatakan bahwa proses pemeriksaan intern terdiri dari 9 tahapan yaitu sebagai berikut (Ratliff, 1996:14) :

1. Pemilihan Auditee (*Selection of the Audit*)
2. Perencanaan Audit (*Audit Preparation*)
3. Survei Pendahuluan (*Preliminary Survey*)
4. Deskripsi Pengendalian Intern, Analisis, dan Evaluasi (*Internal Control Description, Analysis, and Evaluation*)
5. Memperluas Pengujian (*Expanded Testing*)
6. Temuan dan Rekomendasi (*Finding and ecommendation*)
7. Pelaporan (*Reporting*)
8. Tindak Lanjut (*Follow Up*)
9. Evaluasi (*Evaluation*)

Pada tahap Temuan dan Rekomendasi, temuan suatu internal audit yang baik hendaknya lengkap, artinya berisi dengan hal-hal yang berhubungan dengan kondisi, kriteria, sebab dan akibat. Sedangkan rekomendasi yang diberikan oleh internal auditor bisa berbentuk bahwa pengendalian intern dengan modifikasi dan menambahkan pengendalian, serta tambahan jaminan untuk menutupi resiko tertentu (Ratliff, 1996:26).

Menurut Ratliff (1996:27), Rekomendasi yang dihasilkan oleh departemen Internal Audit harus mempertimbangkan beberapa faktor agar efektif, yaitu :

1. Rekomendasi dapat menyelesaikan masalah
2. Rekomendasi mampu diimplementasikan oleh auditee
3. Rekomendasi sesuai dengan operasi auditee
4. Rekomendasi memberi manfaat yang melebihi biaya (*benefit > cost*)
5. Rekomendasi merupakan solusi untuk jangka panjang dan jangka pendek.

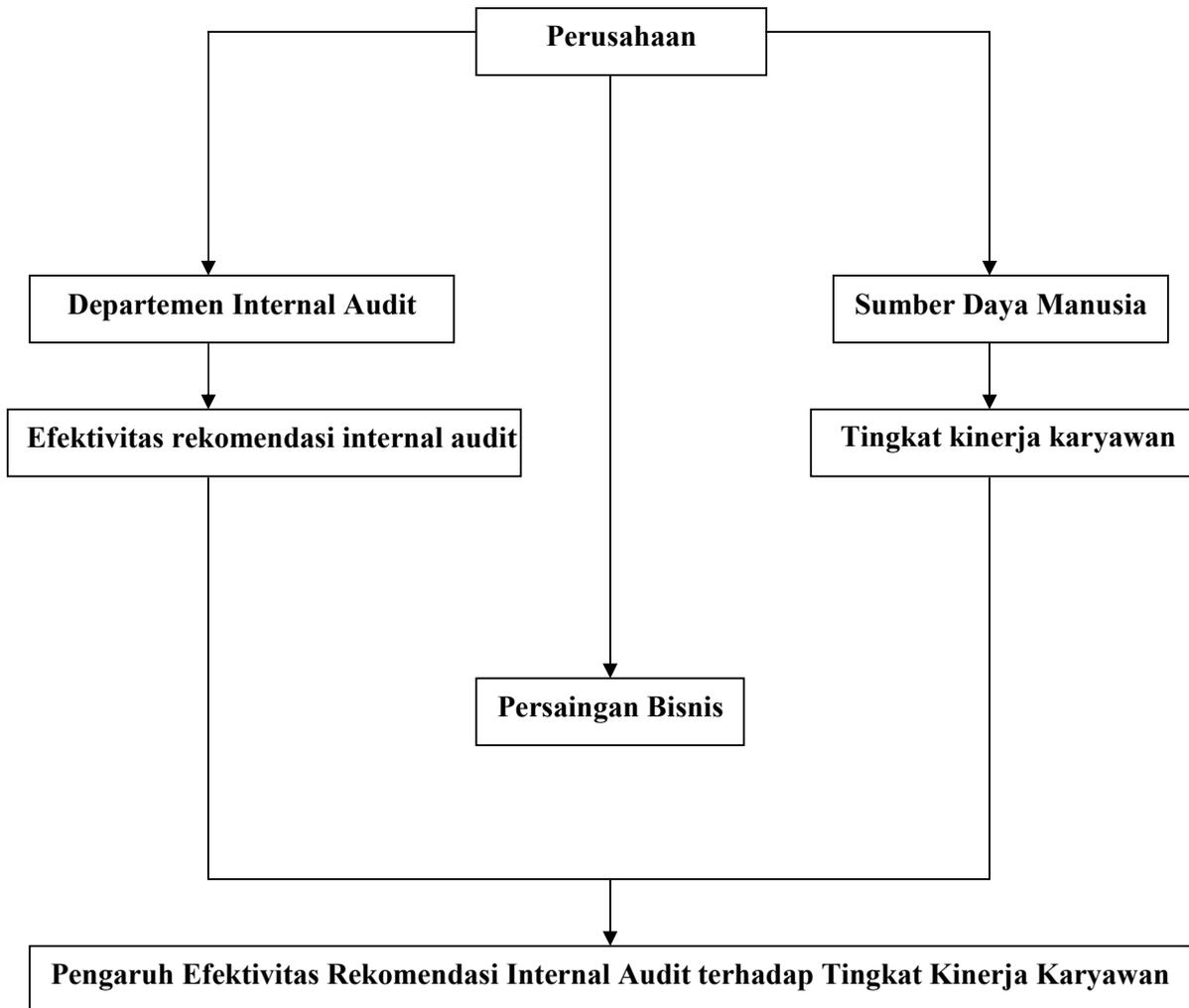
Menurut Reuder (1999:23), Efektivitas adalah sebagai tingkat pencapaian hasil yang didasarkan atas tujuan yang telah ditetapkan, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut sangat mutlak dibutuhkan personil yang profesional untuk menjalankan aktivitas operasional review dan dapat menghasilkan rekomendasi yang efektif.

Dilangsungkannya manajemen audit di bagian sumber daya manusia, maka akan diketahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Apabila ditemukan penyimpangan-penyimpangan, maka akan diberikan rekomendasi untuk tindakan perbaikan. Indikator yang dipakai untuk mengukur efektivitas rekomendasi internal audit adalah (Ratliff, 1996:27) :

- ❖ Memperbaiki kondisi yang ada atau menyelesaikan masalah
- ❖ Memperhatikan keseimbangan antara manfaat dan biaya
- ❖ Dapat ditindaklanjuti secara logis, praktis dan reasonable
- ❖ Bersifat korektif dan konstruktif
- ❖ Sebagai solusi jangka pendek dan jangka panjang

Berdasarkan uraian di atas, penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

”Efektivitas Rekomendasi Internal Audit Berpengaruh terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada PT. PINDAD di Bandung”



Bagan 1.1
Rerangka Pemikiran

1.6 Metodologi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode studi kasus yang berarti bahwa penelitian tersebut dilakukan dengan pendekatan yang spesifik yang meneliti masalah secara mendalam (Sudjana, 1996:17).

Penulis melaksanakan penelitian ini dengan melakukan kegiatan mengumpulkan, mengelola dan menganalisa data berdasarkan sumbernya yang dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berwenang seperti kepala bagian dan karyawan lainnya
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mempelajari dan meneliti berbagai bahan bacaan yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara:

- a. Wawancara

Yaitu cara mengumpulakn data penelitian dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang relevan atau yang berhubungan dengan obyek penelitian.

- b. Kuesioner

Yaitu membuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk diajukan dan disampaikan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan di lapangan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan yang diteliti dan hal-hal lain yang berhubungan dengan permasalahan untuk mengetahui pelaksanaan yang sebenarnya.

2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan pengumpulan data dilakukan dengan membaca literature, buku-buku akuntansi, dan juga tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Data tersebut diperlukan untuk membandingkan antara teori-teori yang ada dengan keadaan sebenarnya pada perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis sehubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada PT. PINDAD yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 517 Bandung 40284. Penelitian ini diadakan pada bulan April 2008 sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.