

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara-negara ASEAN telah setuju mewujudkan kawasan perdagangan bebas. Namun, tampaknya Indonesia belum bisa memanfaatkan secara optimal potensi pasar ASEAN ini. Indonesia harus lebih waspada. Bila tidak, perjanjian perdagangan bebas regional lain, seperti APEC, akan membuat pasar kita jadi sasaran empuk bagi negara lain. Ada hal yang sedikit terabaikan oleh media maupun pengambil keputusan di negeri ini, yakni mereka kurang memerhatikan ancaman dan kemampuan negara-negara ASEAN lain dalam melakukan penetrasi ke pasar Indonesia. Kemampuan melakukan penetrasi pasar ini terutama ditunjang juga oleh adanya perjanjian perdagangan bebas antarnegara-negara ASEAN (AFTA) (Sadewa,2006).

Senang atau tidak senang, siap atau tidak siap, era AFTA (*Asean Free Trade Area*) sudah datang yang digagas oleh ASEAN sendiri. AFTA yang digagas sejak 1992 merupakan ikhtiar nyata negara-negara anggota ASEAN untuk meningkatkan perdagangan, investasi, dan kegiatan ekonomi lain-lain di antara mereka. Inti AFTA adalah CEPT (*Common Effective Preferential Tarif*), yakni barang-barang yang diproduksi di antara negara ASEAN yang memenuhi ketentuan setidaknya 40 % kandungan lokal akan dikenai tarif hanya 0-5 %. diperlukan perubahan paradigma yang sangat signifikan, yakni dari kegiatan perdagangan yang mengandalkan proteksi negara menjadi kemampuan perusahaan untuk bersaing. Tidak saja secara nasional atau regional dalam AFTA, namun juga secara global. Karena itu, kekuatan manajemen,

efisiensi, kemampuan permodalan, dan keunggulan produk menjadi salah satu kunci keberhasilan. Indonesia dengan sumber daya alam dan manusia yang berlimpah mempunyai keunggulan komparatif. Namun, peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan keharusan. Ternyata, kemampuan sumber daya manusia (SDM) kita sangat payah dibandingkan Filipina atau Thailand (Susilo,2003:23).

Tiada bangsa di dunia ini yang tidak menginginkan kemakmuran bagi masyarakatnya. Kemakmuran tidak dapat lepas dari kekayaan yang dimiliki dan dikelola oleh suatu masyarakat. Dengan kekayaan yang dimiliki suatu masyarakat akan dapat melakukan banyak hal dalam kehidupan didunia ini (Mulyadi,1992:4).

Dalam era perdagangan bebas ini akan semakin banyak perusahaan asing yang masuk ke Indonesia terutama perusahaan yang berasal dari asia tenggara sendiri sehingga semakin terbuka peluang kerja bagi masyarakat Indonesia untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya. Keadaan ini menuntut setiap perusahaan yang ada di Indonesia harus mampu bersaing dengan perusahaan asing yang akan masuk ke Indonesia. Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting, karena semua aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan dijalankan oleh manusia.

Lingkungan operasi perusahaan selalu mengalami perubahan dan perusahaan perlu kesiapan untuk menghadapi perubahan tersebut. Fungsi personalia merupakan salah satu fungsi operasional perusahaan yang tidak lepas dari keadaan tersebut (Heidirachman,2002:4).

Bidang personalia ini mempunyai dua fungsi pokok dimana fungsi pertama berkaitan dengan fungsi kedua.

1. Untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan administrasi berbagai kebijaksanaan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi dan
2. Untuk membantu para manajer mengelola sumber daya manusia (SDM) (Handoko,2000:2).

Penyediaan staf (personalia) yang memadai untuk melakukan pekerjaan harus dijalankan sekarang dan pada masa datang, merupakan fungsi vital manajemen. Proses pengangkatan staf dimulai dengan pertimbangan mengenai kerja harus dijalankan dan harus dibagi secara adil sebagai pekerjaan, yang masing-masing cocok untuk orang dengan kualitas dan kemampuan yang sudah didefinisikan. Bagian Personalia mempunyai tiga aspek kebijakan :

1. Pengangkatan staff; menggambarkan beberapa alat bantu yang digunakan oleh manajemen dalam melengkapi kantor dengan staff.
2. Ganjaran; membahas aspek, kondisi pekerjaan, dan ganjaran yang kurang nyata seperti kepuasan dan minat akan pekerjaan.
3. Pelatihan; pendidikan dan pelatihan untuk pekerjaan tulis menulis, untuk penyelia kantor, khususnya pada persyaratan dewan pelatihan industri. (Mills dan Standingford,1991:7).

Jika kemampuan karyawan telah dikembangkan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mampu memenuhi atau melampaui tuntutan pekerjaan, maka tepatlah kalau sekarang mereka diberi kompensasi secara wajar untuk sumbangan-sumbangan mereka, kompensasi seperti gaji dan upah, serta peningkatan prestasi (Flippo,1994:6).

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai audit operasional atas fungsi personalia, serta untuk menilai apakah cara-cara pengelolaan yang diterapkan dalam kegiatan tersebut sudah berjalan dengan baik. Penulis pada kesempatan ini mencoba untuk mengemukakan analisis yang diharapkan dapat membantu manajemen dalam mengelola tenaga kerja dengan efektif, penulis memilih judul skripsi sebagai berikut :

“PERANAN AUDIT OPERASIONAL DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS FUNGSI PERSONALIA”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis mencoba melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas audit operasional terhadap fungsi personalia.
2. Bagaimana efektivitas kinerja fungsi personalia.
3. Seberapa besar peranan audit operasional dalam menunjang efektivitas fungsi personalia.

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, sehingga permasalahan yang dikemukakan dapat dibahas dan dianalisis guna mendapatkan jawaban dari permasalahan yang telah penulis tuangkan dalam perumusan masalah.

1.3.2 Tujuan penelitian

Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui efektivitas audit operasional terhadap fungsi personalia yang diterapkan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan memahami efektivitas kinerja fungsi personalia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar peranan audit operasional dalam menunjang efektivitas fungsi personalia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pemikiran bagi pimpinan perusahaan, agar audit operasional dapat berperan dengan semestinya sehingga mampu menunjang efektivitas fungsi personalia.

2. Pihak lain

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi sumber informasi, bahan informasi atau bahan perbandingan mengenai audit operasional.

1.5 Kerangka Pemikiran

Fungsi Personalia didefinisikan sebagai berikut :

“Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.” (Flippo, 1994:3)

Dilihat dari pengertian diatas, dikemukakan bahwa fungsi personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar dapat tercapai berbagai tujuan individual, organisasi, dan masyarakat. Untuk itu fungsi personalia harus dikelola dengan baik agar tercipta efektivitas pada fungsi personalia di setiap perusahaan.

Efektivitas menunjukkan apakah suatu sasaran / tujuan telah tercapai. Menurut buku Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik menyatakan pengertian efektivitas adalah sebagai berikut :

“Efektivitas dimaksud bahwa produk akhir suatu kegiatan operasi telah mencapai tujuannya baik dari segi kualitas, kuantitas hasil kerja maupun dari batas waktu yang ditargetkan.” (Sukrisno,2004:180)

Efektivitas fungsi personalia merupakan perbandingan antara target atau sesuatu yang hendak dicapai oleh faktor manusia dengan realisasinya, jadi efektivitas pada fungsi personalia lebih menitik beratkan pada pencapaian tujuan organisasi (hasil guna) yang dilakukan oleh manusianya (karyawan) (Handoko,2000:7). Dalam mencapai efektivitas kinerja fungsi personalia, bagian personalia tidak dapat melakukannya seorang diri, perlu suatu alat atau sistem yang dapat membantu mempermudah tugasnya. Sistem pengendalian internal merupakan salah satu sistem yang dapat mempermudah tugas itu.

Pengendalian internal menyangkut tindakan-tindakan yang diambil dalam suatu organisasi untuk membantu mengatur dan mengarahkan aktivitas organisasi tersebut. Dalam suatu perusahaan yang diorganisasikan untuk mendatangkan hasil yang menguntungkan bagi mereka yang menanamkan modal ke dalam perusahaan tersebut,

tujuan pimpinan perusahaan adalah untuk memaksimalkan hasil tersebut, dan memberikan bantuannya untuk mencapai maksimalisasi tersebut (Tunggal,1995:1).

Pada dasarnya semua perusahaan memiliki sistem pengendalian internal hanya saja perbedaan antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya terletak pada tingkat keefektifan pengendaliannya dan kuat lemahnya sistem yang membentuk pengendalian tersebut. Baik buruknya pelaksanaan sistem pengendalian tergantung pada manusia sebagai pelaksananya. Karyawan yang bermutu dan berkualitas merupakan salah satu unsur dalam sistem pengendalian internal.

Perkembangan ekonomi yang demikian cepat di tanah air menimbulkan pengaruh yang besar bagi badan-badan usaha dan sekaligus meningkatkan kebutuhan akan metode, pendekatan, sistem, ilmu dan tehnik dalam mengelola badan usaha. Salah satu ilmu yang berkembang adalah ilmu audit (Harahap,1991:3). Penekanan atas pemeriksaan audit akan memberi pembaca pemahaman yang lebih bagaimana audit bisa kompak dan mengenai berbagai prosedur dilaksanakan dalam praktek (Holmes,1993:9). Untuk mengatasi masalah tersebut, manajemen merasa perlu untuk melakukan pengawasan atas kegiatan perubahan melalui suatu pemeriksaan yang disebut audit operasional. Menurut buku Auditing Pendekatan Terpadu menyatakan pengertian auditing sebagai berikut :

“Audit adalah proses pengumpulan serta pengevaluasian bukti-bukti atas informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilaksanakan oleh seorang yang kompeten dan independen.(Arens, 2001: 9)”

Audit adalah bagian dari pengendalian yang pada dasarnya merupakan suatu proses mengukur dan mengevaluasi prestasi dari tiap komponen perusahaan dan

melakukan tindakan perbaikan untuk memastikan pencapaian tujuan dan standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Audit operasional menurut buku pemeriksaan operasional perusahaan menyatakan bahwa :

“Audit operasional adalah suatu tinjauan dan penilaian efisiensi serta efektivitas suatu kegiatan atau prosedur-prosedur kegiatan.” (Widjayanto,1985:16)

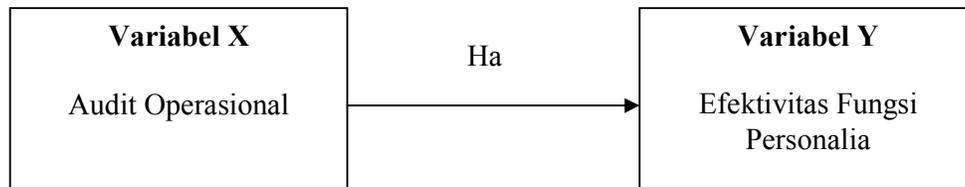
Sedangkan secara lebih rinci tujuan pemeriksaan operasional adalah sebagai berikut :

**“a. Mengevaluasi kinerja
b. Mengidentifikasi kesempatan untuk perbaikan
c. Membuat rekomendasi atau tindakan lebih lanjut,”
(Mulyadi & Puradiredja,1998:30)**

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Audit operasional adalah untuk memastikan bahwa pengendalian yang sudah ada dilakukan secara efektif dan efisien serta memberikan masukan berupa saran yang akan membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui audit operasional ini diharapkan hasilnya akan memberikan umpan balik tentang fungsi personalia kepada manajemen operasi dan manajemen personalia ataupun pihak manajemen secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas dilihat dari segi tujuannya, audit operasional bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi perusahaan dan melaporkan hasilnya kepada orang yang tepat disertai rekomendasi perbaikan. Audit operasional juga dapat dipandang sebagai suatu bentuk kritik membangun disertai pemberian rekomendasi yang dapat diterapkan pada perusahaan secara keseluruhan atau pada bagian tertentu perusahaan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian sebagai berikut :

“Audit operasional memiliki peranan dalam menunjang efektivitas fungsi personalia”



Dalam penelitian ini ditetapkan hipotesis nol (H_0) dan alternatif (H_a). Hipotesis nol adalah suatu hipotesis yang umumnya diformulasikan untuk ditolak dan hanya menunjukkan sesuatu yang sama, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis penelitian dari penulis.

H_0 → Tidak terdapat peranan yang positif dan signifikan antara audit operasional dan efektivitas fungsi personalia

H_a → Terdapat peranan yang positif dan signifikan antara audit operasional dan efektivitas fungsi personalia.

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah studi kasus dengan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang berusaha untuk mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai obyek yang diteliti, memberikan informasi dan dapat menarik kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Adapun teknik pengambilan data dilakukan dengan cara studi lapangan dan studi kepustakaan. Teknik-teknik tersebut dijelaskan sebagai berikut

1. Studi lapangan (*Field Study*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti, dalam hal ini PT X untuk memperoleh data primer. Teknik yang dilakukan penulis untuk memperoleh data primer tersebut antara lain melalui :

a.) Observasi

Adalah suatu teknik pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian

b.) Wawancara

Adalah suatu teknik pengambilan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung pada bagian yang akan diteliti.

c.) Kuisisioner

Adalah suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan yang diaudit yang ditujukan kepada seluruh karyawan dan karyawan yang berkaitan dengan personalia.

2. Studi Kepustakaan (*Literature Study*)

Yaitu penelitian dengan cara pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan cara studi kepustakaan, yaitu dengan cara membaca, mempelajari, dan meneliti berbagai literatur-literatur untuk digunakan sebagai landasan teori dalam membahas masalah yang sedang diteliti.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian dan mengumpulkan data di kantor pusat PT. PINDAD (Persero), yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.517

Bandung. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan adalah November 2007 sampai dengan Desember 2007 .