BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, direktur eksekutif berbagai perusahaan, mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Tanpa orang-orang yang tepat, strategi perusahaan tidak akan dapat diterapkan. Mengelola sumber daya manusia bukan lagi merupakan suatu pilihan, melainkan sudah menjadi keharusan untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif, mereka harus memiliki orang-orang terbaik di seluruh bagian perusahaan mereka (Schuler & Jackson, 1997:xii).

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen perusahaan yang penting dalam menggerakkan dan melaksanakan roda operasi perusahaan. Proses penempatan tenaga kerja adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia maupun sumber-sumber daya bukan manusia secara efektif. Sumber daya manusia seringkali disebut sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi, dan segala keberhasilan atau kegagalannya banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber ini (Manullang & Manullang, 2001:3).

Manusia dilihat sebagai sumber daya yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki kemampuan, kualitas, dan keahlian dalam

mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan dimana ia berada. Manusia adalah unsur yang selalu ada dalam setiap perusahaan, sebab pada dasarnya perusahaan dibentuk oleh manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhannya.

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak setiap aktivitas mempunyai arti yang penting dan menentukan dalam menjamin kelangsungan suatu mekanisme kerja yang terukur secara kualitas dan kuantitas, sehingga hal ini tidak dapat kita abaikan (Komalasari, 2004:2).

Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan keberhasilan. Di sini, berhasil artinya secara efektif dapat melayani kepentingan organisasi itu sendiri, pemegang saham dan investor, pelanggan, karyawan, serta masyarakat dan pemasok (Schuler & Jackson, 1997:5).

Perusahaan yang mengelola sumber daya manusia secara efektif memiliki tingkat profitabilitas yang tinggi, penjualan tahunan per karyawan yang tinggi (produktivitas), nilai pasar yang tinggi, dan pertumbuhan laba per saham yang tinggi. Dengan kata lain, perusahaan-perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan organisasi, pemegang saham, dan investor. Untuk mendapatkan kondisi yang demikian, maka perusahaan harus memiliki suatu fungsi personalia untuk mengelolanya (Schuler & Jackson, 1997:5).

Fungsi personalia merupakan alat pengendalian yang baik agar suatu kegiatan atau pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memeriksa efektivitas kegiatan fungsi personalia dan menilai apakah cara-cara pengelolaan yang

diterapkan dalam kegiatan tersebut telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperlukan suatu audit operasional (Komalasari, 2004:2).

Audit operasional merupakan suatu alat yang digunakan manajemen untuk mengukur dan mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Raymond, 2004:2). PT TELKOM merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (*InfoComm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. PT TELKOM menyediakan jasa telepon tidak bergerak kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*cellular*), data dan internet dan *network* dan interkoneksi baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi. Adapun judul skripsi yang diajukan oleh penulis adalah:

”Pengaruh Audit Operasional Atas Fungsi Personalia Terhadap Efektivitas Fungsi Personalia.” (Studi Kasus pada PT TELKOM).

1.2 Identifikasi Masalah

Fungsi personalia menghadapi banyak masalah yang sangat kompleks karena berhubungan dengan manusia yang memiliki perbedaan tujuan, keinginan, dan masih banyak perbedaan lainnya. Masalah utama yang terjadi yaitu masalah-masalah yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan. Hal ini memerlukan

pengendalian yang baik dari fungsi personalia karena cukup besar resiko terjadinya kecurangan atau kelalaian yang dapat merugikan perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka beberapa permasalahan yang akan dibahas oleh penulis adalah:

1. Seberapa jauh efektivitas pelaksanaan audit operasional atas fungsi personalia yang dilakukan oleh PT TELKOM?
2. Seberapa jauh efektivitas fungsi personalia yang dijalankan oleh PT TELKOM?
3. Seberapa jauh pengaruh audit operasional terhadap efektivitas fungsi personalia di PT TELKOM?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan agar diperoleh informasi yang cukup untuk dapat memberikan jawaban atas masalah-masalah yang dikemukakan di atas yaitu:

1. Mengetahui efektivitas pelaksanaan audit operasional atas fungsi personalia yang dilakukan pada PT TELKOM.
2. Mengetahui efektivitas fungsi personalia yang dijalankan pada PT TELKOM.
3. Mengetahui pengaruh audit operasional atas fungsi personalia terhadap efektivitas fungsi personalia di PT TELKOM.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan fungsi personalia yang ada di perusahaan.

2 Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai peranan audit operasional sebagai alat bantu manajemen dalam fungsi personalia, yang juga sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Program Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.

3 Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat membantu mahasiswa atau pembaca lainnya agar lebih mengenal dan memahami fungsi departemen personalia dan audit personalia, baik sebagai pengetahuan secara teoritis maupun terapan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Selama ini audit yang dilaksanakan oleh para akuntan umumnya adalah audit keuangan yang bertujuan untuk memberikan pendapat atas laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan. Tetapi akhir-akhir ini manajemen perlu untuk melakukan audit atas operasional atau kegiatan usahanya di samping audit keuangan. Jika hanya

melakukan audit keuangan tanpa melakukan audit operasional, maka usaha atau kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena hal tersebut saling berhubungan, maka dalam menjalankan suatu usaha harus menjalankan audit operasional dan juga audit keuangan (Komalasari, 2004:5).

Sedangkan Audit Operasional menurut Widjayanto (1985:16) adalah sebagai berikut:

“ Pemeriksaan Operasional adalah suatu tinjauan dan evaluasi sistematis atas suatu organisasi atau bagian dari organisasi yang dilaksanakan dengan tujuan untuk menetapkan apakah organisasi tersebut beroperasi secara efisien. Karenanya, pemeriksaan operasional merupakan suatu penelitian yang terorganisasi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan efisiensi organisasi.”

Pada kenyataannya manajemen personalia akan menghadapi kesalahan-kesalahan bahkan kebijakan-kebijakan yang kurang tepat atau sudah ketinggalan jaman. Fungsi personalia yaitu meliputi tugas memperoleh karyawan, pengangkatan karyawan, penetapan jabatan, penetapan tarif gaji dan upah, promosi dan penurunan pangkat, mutasi karyawan, penghentian karyawan dari pekerjaannya, dan penetapan berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan serta perhitungan gaji dan upah karyawan. Melalui audit operasional ini maka diharapkan hasilnya akan memberikan umpan balik tentang fungsi personalia kepada manajer operasional, manajer personalia, ataupun pihak manajer secara keseluruhan. Singkatnya, audit operasional adalah pemeriksaan kualitas secara menyeluruh terhadap kegiatan personalia dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan

(<http://library.gunadarma.ac.id/files/disk1/8/jbptgunadarma-gdl-course-2005-timpengaja-379-auditte-n.doc>).

Fungsi personalia menghadapi banyak masalah dan masalah tersebut sangat kompleks karena menyangkut aspek perilaku dan kinerja manusia. Manusia memiliki perbedaan tujuan, pendapat, keinginan, prinsip, dan banyak perbedaan-perbedaan lain yang sulit untuk dipersatukan. Masalah utama yaitu berhubungan dengan kegiatan operasional dalam perusahaan. Hal ini memerlukan pengendalian yang baik dari fungsi personalia karena sangat besar akan terjadinya risiko kecurangan dan kelalaian yang dapat merugikan perusahaan. Audit operasional atas pengelolaan fungsi personalia bertujuan untuk memeriksa efektivitas manajemen personalia dan juga menilai apakah cara-cara pengelolaan yang diterapkan dalam kegiatan perusahaan sudah berjalan dengan baik (Raymond, 2004:4).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

”Audit operasional atas fungsi personalia berpengaruh terhadap efektivitas fungsi personalia.”

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif. Menurut Surachmad (1998:139), metode deskriptif adalah penyelidikan deskriptif membandingkan persamaan dan perbedaan tertentu lalu mengambil bentuk studi komperatif, atau mengukur sesuatu dimensi seperti dalam berbagai bentuk studi

kuantitatif, angket, tes, interview, dan lain-lain, atau mengadakan klasifikasi, ataupun mengadakan penilaian, menetapkan standar ("normatif"), menetapkan hubungan dan kedudukan (status) satu unsur dengan unsur lain.

Penulis melaksanakan penelitian ini dengan melakukan kegiatan mengumpulkan, mengelola dan menganalisa data berdasarkan sumbernya yang dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu (Cooper dan Emory, 1996:256):

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berwenang seperti kepala bagian persediaan, 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 (Cooper dan Emory, 1996:289):

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

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

- a. Kuesioner

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

- b. 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 literatur, 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 (Hasan, 2004:5).

Setelah data terkumpul yang dilakukan selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis ini dilakukan berdasarkan metode *Regresi*. Analisa regresi ingin mempelajari bagaimana eratnya pengaruh antara satu atau beberapa variabel independen dengan sebuah variabel dependen (Nazir, 1988:530).

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian dilakukan pada PT TELKOM yang berlokasi di Jl. Japati No. 1, Bandung. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada September 2007 sampai dengan selesai.