

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan usaha yang semakin pesat serta didukung oleh perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat pertukaran informasi, interaksi antarindividu, antarkelompok, serta antarnegara semakin meningkat. Perkembangan ini terjadi tak terlepas dari unsur perubahan. Perubahan yang terjadi memiliki dua sisi yang berlawanan dimana satu sisi membawa peluang dan di satu sisi lainnya akan membawa ancaman. Perubahan tersebut harus ditanggapi sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi dengan perbaikan kinerja yang berkesinambungan. Perubahan tersebut harus diupayakan oleh para eksekutif dalam suatu organisasi yang didukung oleh sumber-sumber daya manusia yang memiliki visi yang sama dan memiliki kemampuan untuk menerima proses-proses baru sebagai bagian dari kehidupan mereka.

Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang komersial, mempunyai tujuan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan memperoleh laba yang maksimal. Agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, peranan sumber daya manusia (*human resources*) dalam suatu perusahaan sangat penting. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sangat tergantung pada prestasi dan *attitude* karyawannya. Dan menjadi tanggung jawab

fungsi sumber daya manusia untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Membina suasana kerja yang baik sangat tergantung pada jenis karyawan yang diterima untuk bekerja.

Berbagai kepentingan dengan masalah kompetensi utamanya adalah supaya seseorang dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya dan dapat memperoleh atau mencapai kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang baik dari pekerjanya, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja yang memiliki daya saing. Beranjak dari hal tersebut, penelitian tentang kebutuhan kompetensi sesuai harapan perusahaan dan mencari model untuk menentukan kompetensi harapan yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan. Rata-rata penerimaan karyawan masih banyak mempertimbangkan faktor – faktor lain dibandingkan dengan masalah kompetensi.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik. Apalagi dalam situasi dan kondisi perekonomian sekarang ini, sumber daya manusia merupakan asset yang

paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan itu kurang memadai. Pada kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen untuk :

1. Mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, dan
2. mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
3. Memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Agar perusahaan bisa mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik, perusahaan harus melakukan perekrutan dan pelatihan yang efektif dengan usaha-usaha yang maksimal untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten guna mencapai tujuan perusahaan. Perekrutan yang dimaksudkan guna mendapatkan calon-calon sumber daya manusia yang kompeten sehingga perusahaan dapat memilah tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan perusahaan. Pelatihan yang dimaksudkan sebagai usaha pembinaan dan pengembangan manusia dimana mereka belajar berfikir kritis, mendorong

kemampuan dan kemahiran karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Pelatihan juga dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga kerja tersebut untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dunia kerja yang terjadi. Dari hasil pelatihan tersebut diharapkan para karyawan mempunyai motivasi yang baik dan kuat untuk dapat bekerja dengan baik dan bersemangat untuk bersama-sama mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Tetapi tidak semua perusahaan melakukan perekrutan dan mengadakan pelatihan yang memenuhi standar seperti kebanyakan perusahaan lainnya, seperti, hanya membawa surat lamaran dan CV tanpa adanya test masuk, test psikologi, test kesehatan dll, perusahaan tidak ingin menerima banyak karyawan baru masuk untuk menekan beban gaji perusahaan, sehingga banyak di beberapa perusahaan yang karyawannya melakukan *double* atau *multiple job* (lebih dari 1 pekerjaan) atau bahkan melenceng jauh dari *job description* awal, jam lembur yang sering karena keterbatasan karyawan, mengurus urusan pribadi atasan seperti mengurus asuransi keluarga atasan, dll serta tidak diadakannya pelatihan bagi karyawan, dikarenakan ingin memperkecil dan menghemat biaya perusahaan. Bagi sebagian perusahaan pelatihan karyawan tidak begitu menjadi prioritas, dikarenakan mereka takut untuk ditinggalkan oleh karyawannya jika mereka sudah kompeten dan ada juga yang menganggap itu sebagai pemborosan seperti yang saya tulis diatas. Banyak dari perusahaan-perusahaan yang masih banyak melenceng dari standar yang di buat pemerintah untuk para tenaga kerja.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang bertalenta agar dapat membuat perusahaan makin berkembang. Sumber daya manusia yang sangat diharapkan oleh perusahaan yaitu orang-orang yang berkontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan dan dalam menghadapi tantangan masa depan. Orang-orang ini sangat langka untuk dikelola, oleh karena itu, manajemen membutuhkan perencanaan yang tepat dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan mereka. Untuk mengetahui ketepatan implementasi atau perencanaan maka dibutuhkan suatu evaluasi sebagai bentuk pengendalian yang terwujud dalam audit operasional.

Pengendalian internal yang dilakukan merupakan salah satu pemeriksaan intern untuk menilai efektifitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkannya, memberikan jaminan bahwa pengendalian internal yang dijalankan perusahaan telah cukup memadai untuk memperkecil terjadinya resiko dan untuk meyakinkan pihak manajemen bahwa tujuan dari perusahaan sudah terlaksana dengan baik. Pengendalian internal ini melakukan penelitian yang independen dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan – kegiatan penting seperti perekrutan dan pelatihan.

Mengingat adanya masalah dalam fungsi sumber daya manusia bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengamengajukan penelitian dengan judul

**“EVALUASI PENGENDALIANINTERNAL TERHADAP FUNGSI SUMBER  
DAYA MANUSIA PADA PT. KAPASINDO PRIMA.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Setelah dilakukan penelitian awal di PT. KAPASINDO PRIMA, yang berlokasi di jalan SMP 122 no. 88 Kapuk Raya. Ditemukan adanya beberapa indikasi pelaksanaan kebijakan dan prosedur fungsi sumber daya manusia yang diidentifikasi sebagai masalah, yaitu, tentang kebijakan dan prosedur perusahaan mengenai perekrutan dan penyeleksian karyawan baru, pembagian tugas yang adil dan sesuai *job description* awal atau tidak adanya *double job*, penilaian kinerja karyawan, serta pelatihan guna meningkatkan talenta yang dimiliki oleh masing-masing karyawan agar dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dari itu dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang evaluasi pengendalian internal terhadap fungsi sumber daya manusia pada di PT. KAPASINDO PRIMA. Tentang kebijakan prosedur perekrutan, pelatihan serta penilaian sumber daya manusia, yang berjalan sesuai SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Dalam skripsi ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu penelitian yang akan dilakukan pada di PT. KAPASINDO RIMA. Dicatat hanya 1 (satu) tahun yaitu tahun 2011. Bentuk data yang digunakan berupa dokumen-dokumen perekrutan, pelatihan serta penilaian fungsi sumber daya manusia pada di

PT. KAPASINDO PRIMA Penelitian ini dilakukan pada saat dimulainya skripsi ini sampai dengan selesai.

#### **D. Perumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur perekrutan, pelatihan serta penilaian karyawan?
2. Apakah kebijakan dan prosedur perekrutan dan pelatihan serta penilaian untuk sumber daya manusia sudah terlaksana dengan baik?
3. Apakah pengendalian internal perusahaan terhadap proses perekrutan dan pelatihan serta penilaian sumber daya manusia sudah memadai?

#### **E. Tujuan penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur perekrutan, pelatihan serta penilaian karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal perusahaan terhadap proses perekrutan dan pelatihan serta penilaian sumber daya manusia sudah memadai?
3. Untuk mengetahui apakah kebijakan dan prosedur perekrutan dan pelatihan serta penilaian untuk sumber daya manusia sudah di terlaksana dengan baik?

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan.

Untuk memberikan masukan pemikiran kepada pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan efisiensi serta efektifitas kegiatan sumber daya manusia.

### 2. Bagi Penulis.

Agar menambah wawasan dan pengetahuan teoritis yang didapat selama kuliah khususnya dalam bidang pemeriksaan operasional (audit operasional)

### 3. Bagi Akademik

Untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai pemeriksaan operasional atas fungsi rekrutmen, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan dan dapat membuka kemungkinan untuk penelitian lanjutan yang lebih komprehensif .

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini telah disesuaikan dengan urutan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami apa yang terkandung didalamnya. Sistematika pembahasan ini disusun dalam enam bab yang di jabarkan sebagai berikut:



**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini akan memuat teori-teori yang akan menjadi landasan teoritis yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, seperti pemeriksaan operasional, pengendalian internal, sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, efektifitas dan efisiensi. Dalam bab ini juga akan dimuat kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam analisis dan pembahasan.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan membahas mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample metode pengumpulan data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai perusahaan yang sedang diteliti, mengenai latar belakang dan sejarah didirikannya perusahaan, profil perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi, pembagian

tugas, dan tanggung jawab, dan kegiatan usaha perusahaan serta perkembangan perusahaan

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai prosedur pelaksanaan audit operasional terhadap nilai dan fungsi atas sumber daya manusia yang mencakup penyelenggaraan perekrutan dan pelatihan karyawan serta proses audit yang mencakup survei pendahuluan dan pelaksanaan pemeriksaan lapangan.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan saran-saran yang diberikan oleh penulis.