

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha dewasa ini mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya. Hal ini dilakukan agar mereka dapat unggul dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia didalamnya, karena sumber daya manusia merupakan “aset” perusahaan yang berharga. Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena merupakan pelaku atas seperangkat sistem dan peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang komersial, mempunyai tujuan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan memperoleh laba 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 sikap karyawannya. Dan menjadi tanggung jawab fungsi sumber daya manusia untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang andal dan terampil.

Pada tahun 2009 karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk, hal ini disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian sehingga perusahaan melakukan pengurangan karyawan dan menutup toko-toko yang tidak efisien. Akibat dari pengurangan karyawan tersebut, perusahaan menempatkan para karyawannya tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Dari pengalaman yang telah terjadi pada tahun 2009, maka perusahaan memperbaiki ditahun 2010 dengan membentuk suatu sistem perekrutan dan pelatihan yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan.

Perekrutan yang dilakukan dimaksudkan sebagai suatu usaha untuk memperoleh persediaan calon karyawan sehingga perusahaan memilih tenaga kerja yang berkualitas baik sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Perekrutan juga berarti penempatan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sedangkan pelatihan yang dimaksudkan sebagai suatu usaha pemnbinaan dan pengembangan manusia dimana mereka belajar untuk berpikir secara kritis, mendorong kemampuan dasar yang dimilkioleh setiap karyawan serta pembinaan terhadap kecakapan, kemampuan, dan kemahiran

karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Dari hasil pelatihan tersebut diharapkan agar para karyawan mempunyai motivasi yang baik dan kuat untuk dapat bekerja dengan baik dan bersemangat untuk bersama – sama mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Manajemen harus dapat mempersiapkan program perekrutan dan pelatihan sebaik mungkin supaya kegiatan ini dapat berlangsung efektif atau mencapai sasarannya, sehingga tidak terjadi suatu pemborosan bagi perusahaan dalam hal perekrutan. Dalam hal ini, manajemen memerlukan suatu sistem perekrutan dan pelatihan karyawan yang efisien namun efektif.

Saat ini fungsi audit telah berkembang dengan pesat dan mencakup seluruh bidang pada suatu organisasi. Perkembangan pada audit operasional mencakup diantaranya, fungsi pemasaran, dampak pencemaran lingkungan hidup, fungsi sumber daya manusia, dan lain-lain. Munculnya berbagai jenis audit operasional dikarenakan adanya kebutuhan untuk lebih meningkatkan kinerja manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Audit operasional atas fungsi sumber daya manusia dirancang untuk menganalisis dan menilai ulang kinerja perusahaan dengan membandingkannya terhadap berbagai standard an tolak ukur yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan audit dinilai apakah operasi perusahaan telah sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku ditinjau dari kepentingan manajemen perusahaan.

Dengan latar belakang pemikiran di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai efektivitas fungsi perekrutan dan pelatihan karyawan dengan mengambil judul

“AUDIT OPERASIONAL ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. THREE J”

B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Mengingat keterbatasan ilmu dan pengalaman serta waktu yang dimiliki oleh penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup yang akan diteliti terlebih dahulu mengidentifikasi masalah – masalah yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dari itu dalam penelitian ini penulis mencoba membahas tentang audit operasional atas fungsi sumber daya manusia pada PT. Three J, yang berlokasi di Ruko Puri Sentra Niaga, Jakarta Barat. Bagaimana kebijakan prosedur perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia apakah sudah berjalan dengan efektif sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

2. Pembatasan Masalah

Dalam proposal ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu penelitian yang dilakukan pada PT. Three J dicatat hanya 1 (satu)

tahun yaitu tahun 2010. Bentuk data yang digunakan berupa hasil laporan audit pada PT. Three J tahun 2010.

Penelitian ini dilakukan pada saat dimulainya skripsi ini sampai dengan selesai.

C. Perumusan Masalah

Dengan demikian, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kebijakan dan prosedur perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. Three J sudah terlaksana dengan efektif ?
2. Apakah pengendalian internal terhadap proses perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. Three J sudah memadai ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kebijakan dan prosedur perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. Three J sudah terlaksana dengan efektif
2. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal terhadap proses perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. Three J sudah memadai ?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan sumber daya manusia.

2. Bagi penulis

Adalah agar dapat memperluas wawasan dan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah terutama bidang pemeriksaan operasional (*audit operational*).

3. Bagi akademik

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

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penyusunan proposal ini telah disesuaikan dengan urutan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami apa yang terkandung di dalamnya. Sistematika pembahasan ini disusun dalam enam bab yang dijabarkan 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 berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, seperti pemeriksaan operasional, pengendalian intern, sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, efektivitas dan efisiensi. Dalam bab ini juga 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 sampel metode pengumpulan data.

BAB VI : GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai perusahaan yang sedang diteliti yaitu PT Three J yang antara lain 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

Pada bab ini, dijelaskan mengenai prosedur pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia atas PT. Three J 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.