

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam usaha mewujudkan visi misi serta tujuannya. karenanya harus dipastikan sumber daya yang tidak bisa diakusisi ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan bergerak karena digerakkan oleh manusia didalamnya, perusahaan hidup karena dihidupkan oleh anggotanya, perusahaan berkembang dan maju karena dikembangkan dan dimajukan oleh peran para pelaku perusahaan yang terlibat didalamnya. Manusia menjadi pelaku utama dalam setiap langkah perusahaan menjalankan misi untuk mewujudkan tujuan dan cita-citanya. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah penting dan menentukan, karenanya diperlukan manajemen untuk mengelolakan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang maupun di masa depan dapat mencapai secara optimal. Sumber daya

manusia yang berkualitas tinggi ialah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tapi juga nilai kompetitif, generatif dan inovatif (Ndarah, 1999). Dengan semakin pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan, akan mendorong adanya evaluasi pada divisi tersebut. Tidak menutup kemungkinan bila divisi ini melakukan penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya maka perlu dilakukan audit sumber daya manusia.

Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan perusahaan melalui fungsi perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan dan pengendalian. Konsep ini dikenal dengan istilah *PDCA* singkatan dari *Plan, Do, Check, Act*. Secara singkat penjelasan tentang *Plan* adalah proses menetapkan apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya termasuk menetapkan siapa yang terlibat serta kapan dan dimana kegiatan akan dilaksanakan. *Do* adalah merealisasikan apa yang telah dipikirkan dan dituangkan dalam perencanaan. *Check* merupakan kegiatan yang mencari informasi mengenai efektifitas pencapaian hasil dengan cara mengevaluasi apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai. *Act* adalah menindak lanjuti informasi yang telah didapat dari hasil pemeriksaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian

serta pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar bisa tercapai semua tujuan individu dan tujuan organisasi (Flippo dalam Handoko, 2012). Sedangkan, fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff dan kepemimpinan (Dessler, 2010).

Audit secara umum dapat diartikan sebagai kegiatan pengumpulan informasi faktual dan signifikan melalui interaksi dengan cara pemeriksaan, pengukuran, penilaian dan penarikan kesimpulan secara sistematis, objektif dan terdokumentasi yang berorientasi pada azas nilai manfaat. Audit merupakan kegiatan pemeriksaan terhadap suatu kesatuan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok organisasi yang independen yang memiliki tujuan untuk mengukur serta mengevaluasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan (Rivai dan Sagala, 2009). Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan sehingga dengan adanya rekomendasi yang diberikan nantinya bisa dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut (Bhayangkara, 2011). Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan sudah terpenuhi dengan cara yang hemat, efektif dan efisien (Bhayangkara, 2011).

Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan serta penilaian yang dilakukan secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi perusahaan yang berpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan memastikan azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan

sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya tujuan jangka pendek, jangka menengah serta jangka panjang (Susilo, 2002). Audit sumber daya manusia ini berfokus untuk mencari data dan informasi tentang permasalahan apa yang terjadi dalam perusahaan secara perspektif sumber daya manusia. Suatu perusahaan yang ingin maju dan bersaing dengan perusahaan lainnya harus meningkatkan kinerja perusahaan agar bisa bertahan dan ini merupakan cara untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Jika kinerja perusahaan kurang baik sehingga berakibat menghambat upaya memaksimalkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu dibutuhkan adanya dorongan agar mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang lebih baik melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Audit atas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat membantu manajemen untuk menemukan dan mengevaluasi hal-hal yang menyimpang. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia yang menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan. Salah satu jenis perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menjalankan perusahaan adalah PT. ISH Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *Human Capital Services*. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk bersikap profesional dalam melayani

customer agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangatlah penting, harus ditentukan dengan sikap SDM yang profesional dan mampu menghadapi dan mengatasi permasalahan yang terjadi. Untuk mengetahui hal tersebut maka diperlukan pemeriksaan atau audit yang mengenai penyebab permasalahan yang terkait dengan kualitas sumber daya manusianya. Dalam hal ini peran auditor khususnya pada sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang sedang terjadi untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia dalam menjalankan operasional perusahaan pada PT. ISH Jawa Timur tersebut. Audit manajemen merupakan salah satu cara untuk menilai perusahaan terutama pada kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, khususnya pada bidang pelayanan .

PT. ISH Jawa Timur yang bergerak di bidang *Human Capital Services* karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai Perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik.

Penelitian ini dilakukan pada PT. ISH Jawa Timur. Hal tersebut dilakukan karena PT. ISH Jawa Timur pernah mengalami penurunan sumber daya manusia pada tahun 2012 perusahaan memiliki 22.115 orang karyawan. Jumlah ini menurun 2,6% pada tahun 2013.

Berdasarkan kasus tersebut saya ingin meneliti bagaimana kinerja audit manajemen sumber daya manusia yang digunakan saat proses *Auditing* dengan

keterkaitan terjadinya kasus tersebut. Namun, disini peneliti memilih PT. ISH Jawa Timur dikarenakan tempat informan berada pada satu kota dengan peneliti.

Alasan lain disini PT. ISH Jawa Timur merupakan perusahaan bergerak dalam bidang *Human Capital Services*. Berdasarkan latar belakang pada penelitian tersebut, maka judul yang diambil adalah **“PEMAHAMAN AUDITOR DAN AUDITEE TERHADAP AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ISH JAWA TIMUR”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka penelitian akan mengambil permasalahan yang akan dibahas, yaitu :

1. Bagaimana pemahaman audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah manfaat yang dirasakan setelah dilaksanakannya sistem audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. ISH Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemahaman auditor dan auditee terhadap audit manajemen sumber daya manusia pada PT. ISH Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui manfaat yang di dapat oleh auditor dan auditee setelah dilaksanakannya sistem audit manajemen pada PT. ISH Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat yang diwujudkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi perusahaan

Untuk mengetahui dan mengevaluasi peranan audit manajemen sumber daya manusia yang dilakukan apakah benar-benar telah efektif memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan terutama pada fungsi sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi Auditor Internal

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, auditor internal lebih memahami manfaat serta peran auditor atas penerapan audit manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.

3. Manfaat kalangan akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang pengauditan, khususnya masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sama pada obyek dan lingkup penelitian yang berbeda.

1.5. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini akan diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika dari penulisan tersebut.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini akan membahas tentang penelitian terdahulu, dilanjutkan dengan landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Didalam bab ini akan menguraikan bagaimana metode penelitian yang digunakan yang dimana di dalam penelitian tersebut mencakup variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran garis besar dari subyek dalam penelitian ini serta aspek-aspek subyek penelitian

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang dialami selama penelitian, serta saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya maupun berbagai pihak lain.