

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Audit Internal sebagai aktifitas penilaian independen dalam suatu organisasi yang melaksanakan kegiatannya bagi kepentingan organisasi tersebut. Tujuan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut auditor menyediakan berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, advis, dan informasi sehubungan dengan aktifitas yang di audit. Audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan. (Hery, 2017 : 238)

Audit SDM adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh SDM (Sumber Daya Manusia) dengan tujuan memastikan di penuhinya azas kesesuaian, efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran – sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Secara singkat Audit SDM adalah alat untuk mengevaluasi berbagai aktivitas SDM dalam organisasi atau perusahaan. (Miranda Q dan Stepanus A, 2018 : 1.28)

Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya serta

memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Dari hasil audit akan diketahui apakah kebutuhan potensial SDM perusahaan telah terpenuhi atau tidak. Jika didalam perusahaan audit tidak terlaksana dengan baik maka akan menimbulkan berbagai macam masalah yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya Manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuannya. Karenanya harus dipastikan sumberdaya yang tidak bisa diakusisi ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal pada upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang bermanfaat di dalam suatu perusahaan adalah dengan cara mengembangkan kinerja para karyawan melalui pelatihan dan mengikuti seminar/webinar yang dilaksanakan perusahaan atau pihak diluar perusahaan.

Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan perusahaan terhadap perubahan yang terjadi didalam dunia bisnis. Oleh karena itu, faktor SDM dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas dengan perusahaan agar perusahaan unggul dalam persaingan perusahaan.

Untuk memastikan bahwa unsur-unsur dalam manajemen SDM dilakukan dengan baik maka dibutuhkan pelaksanaan audit SDM. Audit SDM dapat dilakukan pada semua fungsi operasional dari manajemen SDM yaitu,

perencanaan, penerimaan, seleksi, pelatihan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan karyawan.

Audit SDM berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan untuk mengoptimalkan efektifitas dan efisiensi kerja, lebih spesifik lagi menyangkut masalah- masalah yang secara langsung atau tidak langsung dapat mengakibatkan kegagalan. Misalnya isu sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Dengan demikian, melihat audit SDM sebagai suatu prosedur untuk meneliti, memeriksa apakah cara membina SDM dalam perusahaan sudah benar dan sesuai dengan kesepakatan bersama.

Audit dilakukan oleh auditor internal yang memerlukan data dan fakta. Dimana data sebagai realita atau keadaan yang sebenarnya yang ada atau dapat di buktikan benar-benar ada atau terjadi. Namun, tidak semua fakta yang relevan dan signifikan untuk menyimpulkan suatu keadaan yang menjadi fokus pengauditan yang masih ada keseluruhan dan dapat menjelaskan permasalahan secara lebih terarah dan mendalam.

Adapun audit SDM dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupu tujuan internal secara keseluruhan. Artinya, audit SDM mempunyai misi untuk membantu pimpinan dengan berbagai fungsi instansi maupun perusahaan, dengan memberikan masukan informasi sesuai hasil penilaian auditor untuk membantu mengatasi permasalahan yang sedang di hadapi perusahaan.

Penilaian dan rekomendasi auditor diarahkan untuk membantu menyelesaikan permasalahan organisasi baik untuk masa sekarang dan masa

depan. Pengusaha mempunyai kepentingan terhadap produktivitas dan kemampuan untuk berkompetisi dalam bisnis. Jika perusahaan maju dan mendapatkan profit yang wajar akan memberikan imbas bagi tingkat pendapatan karyawan. Karyawan mengharapkan adanya jaminan ketersediaan pekerjaan dan pendapatan yang berlanjut. Dalam era globalisasi dengan semakin ketatnya kompetensi maka alat ampuh untuk bias bertahan adalah melalui upaya peningkatan produktivitas. Adanya perbedaan kepentingan tersebut membuka kemungkinan timbulnya perselisihan antara mereka. Perselisihan yang timbul tentunya akan sangat mempengaruhi kepentingan mereka. Berlarut-larutnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha pada akhirnya akan memberikan kerugian bagi masing-masing pihak. Oleh karena itu, bagi pengusaha maupun pekerja sudah seharusnya menyadari bahwa mereka sesungguhnya bukanlah musuh sejati melainkan mitra kerja.

Masalah penting dalam suatu organisasi, kualitas SDM, begitu halnya dengan sumber daya manusia di audit internal pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang. Sudah seharusnya memiliki SDM yang baik, karena sangat membantu tugas Direktur utama dalam menilai efektivitas sistem pengendalian intern (*Internal Control System*) yang bertugas. Artinya PABEAN adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pengawasan atas lalu lintas barang yang masuk atau keluar daerah seluruh Indonesia pabean serta pemungutan bea masuk (pemungutan negara atas barang luar negeri yang masuk negara Indonesia) dan bea keluar (pemungutan negara atas barang keluar negara Indonesia yang masuk ke luar negeri).

Pada prinsipnya audit SDM dapat dilakukan secara terprogram maupun

gabungan dari keduanya. Dalam audit SDM secara terencana, unit-unit yang akan melakukan audit dan jadwal audit telah disusun dalam program audit SDM untuk masa maksimal satu tahun. Dalam program audit telah ditentukan waktu audit, lingkup audit, maupun auditor melaksanakan tugas. Disamping pendekatan dengan program, audit SDM dapat saja dilaksanakan diluar program atau jadwal yang telah di susun, atau SDM sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit SDM didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan SDM, guna mengerti dengan benar akan budaya, dinamika, internal, dan fungsi-fungsi organisasi berjalan. Wakyudi (2018).

Salah satu yang berperan penting bagi perusahaan yaitu SDM, Sumber Daya Manusia merupakan asset utama perusahaan karena faktor utama dalam pengelolaan tujuan suatu perusahaan. Keberadaan SDM inilah yang nantinya akan berperan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam hal mengolah, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia dengan maksimal sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien sesuai yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu diperlukan dilakukan Audit terhadap SDM untuk menilai Kinerja SDM dalam kegiatan oprasional perusahaan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“ANALISIS AUDIT INTERNAL SDM PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TYPE MADYA PABEAN B PALEMBANG ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengaruh kegiatan personalia terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- b. Apakah pengaruh rekrutmen organisasi terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- c. Apakah pengaruh perencanaan penempatan terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- d. Apakah pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- e. Apakah pengaruh hasil audit SDM terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan personalia terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?

- b. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- c. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan penempatan terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- d. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan pengembangan terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?
- e. Untuk mengetahui pengaruh hasil audit SDM terhadap audit internal SDM pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh beberapa pihak dan penelitian adalah:

- a. Bagi Universitas PGRI Palembang

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun peneliti lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

Memberikan kontribusi pemahaman tentang audit internal SDM

Meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian

Menambah bahan bacaan bagi perpustakaan universitas

- b. Bagi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Type Madya Pabean B Palembang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi karyawan, dan dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja audit internal di

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Type Madya Pabean B
Palembang.