

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi hidup karena dihidupkan oleh anggotanya. Organisasi berkembang dan maju karena dikembangkan dan dimajukan oleh peran para pelaku organisasi yang terlibat didalamnya. Manusia menjadi pelaku utama dalam setiap derap langkah organisasi menjalankan misi untuk mewujudkan tujuan dan cita-citanya.

Sumberdaya 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. Organisasi bergerak karena digerakkan oleh manusia di dalamnya.

Menurut Bayangkara (2016:106) menyatakan 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.

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 organisasi karyawan.

Audit SDM berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif SDM, lebih spesifik lagi menyangkut masalah- masalah yang secara langsung atau tidak langsung dapat mengakibatkan kegagalan organisasi. 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 suatu oraganisasi atau perusahaan sudah benar dan sesuai dengan prinsip-prinsip Pembina personil yang tepat sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pendapat yang disampaikan Syahrudin *et al* (2017) menjelaskan bahwa audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja yang diaudit tersebut.

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 maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, audit SDM mempunyai misi untuk membantu pimpinan dengan berbagai fungsi organisasi 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.

Audit internal pada PTP NUSANTARA VII bertugas membantu Direktur utama dalam menilai efektivitas sistem pengendalian intern (*Internal Control System*) yang bertuga pokok-pokoknya adalah :

- 1) Melakukan review dan memberikan rekomendasi mengenai pelaksanaan atau penyempurnaan system pengendalian intern (SK, SE, SI, SOP, metode kerja, standar biaya, system dan prosedur).
- 2) Mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian manajemen bagian unit/kantor perwakilan.
- 3) Melaksanakan tugas lain yang di berikan Direktur utama.
- 4) Memberikan laporan atau penjelasan hasil audit pada Dewan komisaris.
- 5) Memberikan rekomendasi mengenai pelaksanaan manajemen resiko.
- 6) Melaksanakan evaluasi kinerja atau oprasiaonal perusahaan untuk menilai efektivitas dan efisiensi operasi.

- 7) Melakukan review atas perencanaan dan pelaksanaan atas penegasan hasil audit untuk memastikan bahwa semua rekomendasi telah di laksanakan secara efektif dan efisein.
- 8) Memberikan konsultasi dan koordinasi kepada bagian unit atau kantor Perwakilan di perusahaan mengenai akuntansi dan ketaatan terhadap internal control system.
- 9) Menyampaikan laporan secara periodik pelaksanaan tugas dan hasil audit Satuan Pengawasan Intern kepada Direktur Utama.

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 aset 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.

Didalam perusahaan audit SDM merupakan tahapan kegiatan yang sangat penting. Berhasil tidaknya audit SDM ditentukan oleh seberapa baik perencanaan dan persiapan audit sebelum pelaksanaannya dilakukan. Perencanaan yang baik akan membantu auditor untuk mengendalikan proses audit sehingga bisa berjalan lancar, efisien dan efektif. Jika perencanaan audit dilakukan secara sistematis maka akan menciptakan nilai manfaat yang luar biasa besarnya bagi keberlangsungan hidup organisasi. Audit SDM perlu dilakukan karena SDM disusun sebagai keunggulan kompetitif perusahaan, untuk memaksimalkan SDM agar mendapatkan produktivitas pada level terbaik dan untuk melakukan strategi dimasa depan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“ANALISIS AUDIT INTERNAL SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BATURAJA”**

1.2 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah pengaruh audit kepuasan kerja terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- b. Apakah pengaruh audit komunikasi organisasi terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- c. Apakah pengaruh audit kompetisi organisasi terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?

- d. Apakah pengaruh audit gaya kepemimpinan terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- e. Apakah pengaruh audit kepuasan kerja karyawan, audit komunikasi organisasi, audit kompetisi organisasi, dan audit gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap audit sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

1.3 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui pengaruh audit kepuasan kerja terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- b. Untuk mengetahui pengaruh audit komunikasi organisasi terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- c. Untuk mengetahui pengaruh audit kompetisi organisasi terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- d. Untuk mengetahui pengaruh audit gaya kepemimpinan terhadap audit internal SDM pada PTPN VII Unit Baturaja?
- e. Untuk mengetahui audit kepuasan kerja karyawan, audit komunikasi organisasi, audit kompetisi organisasi, dan audit gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap audit sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Baturaja.

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.

b. Bagi Perusahaan PTPN VII

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