

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis yang begitu tinggi, mengharuskan setiap perusahaan bersaing secara kompetitif. Persaingan kompetitif dilakukan agar perusahaan dapat tetap bertahan dan melanjutkan usahanya. Perusahaan pun dituntut harus bisa memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin beraneka ragam agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Setiap perusahaan pasti menginginkan tercapainya tujuan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pencapaian tujuan ini tergantung dari seberapa besar peran sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penggerak utama suatu perusahaan, karena dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan perusahaan akan dijalankan dan dikelola oleh manusia. Sangat diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dalam mewujudkan hal tersebut. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan nilai positif dan kontribusi terhadap keunggulan bersaing perusahaan (Bayangkara, 2008 :59).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, maka diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2000 :4), studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat dalam satu bidang. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan oleh bagian tersendiri dalam perusahaan yang disebut dengan fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola, mengembangkan serta mengontrol aktivitas dan kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki agar terciptanya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dari perusahaan itu sendiri.

Namun, dalam pelaksanaannya manajemen sumber daya manusia seringkali dihadapkan pada masalah-masalah yang terjadi baik dari internal maupun eksternal

perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap fungsi sumber daya manusia yang telah diprogram untuk mengetahui seberapa besar fungsi sumber daya manusia tersebut memberikan dampak positif terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi ini dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia yang ada. Audit atas sumber daya manusia lebih menekankan kepada aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan. Dengan melakukan audit terhadap fungsi sumber daya manusia, perusahaan dapat mengetahui hambatan-hambatan serta penyimpangan yang terjadi selama pelaksanaan fungsi sumber daya manusia. Audit atas fungsi sumber daya manusia diharapkan juga mampu memberikan perbaikan atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi selama pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gitsa Rizky Amalia (2014) dengan judul yang sama pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memberikan hasil penelitian bahwa pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada perusahaan secara umum telah berjalan secara efektif dan hanya terdapat satu fungsi yang belum efektif yaitu fungsi pemeliharaan hubungan karyawan. Kemudian Fathoni Septa Charisma (2013) melakukan penelitian terkait pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Situbondo, dengan hasil penelitian terdapat satu fungsi yang belum berjalan dengan efektif yaitu fungsi pemberian kompensasi. Dengan melihat hasil-hasil dari penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) baik di Kota Malang dan Kabupaten Situbondo memiliki fungsi yang belum berjalan dengan efektif sehingga diperlukannya adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan agar semua fungsi sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bontang. Peneliti memilih melakukan penelitian pada PDAM Kota Bontang dikarenakan PDAM Kota Bontang belum pernah melaksanakan audit manajemen terkhusus pada fungsi sumber daya manusia. PDAM merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melayani kebutuhan air bersih masyarakat. Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, PDAM Kota Bontang langsung berhadapan dengan konsumen sehingga sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Sangat

diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi untuk menjaga keberlangsungan usaha serta dalam melayani masyarakat. Perlu diadakannya audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada perusahaan telah berjalan secara efektif atau belum, menemukan dan mengevaluasi hambatan-hambatan yang terjadi selama pelaksanaan fungsi sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi kepada perusahaan guna mencapai efektivitas fungsi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas dan latar belakang mengenai pentingnya audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai audit manajemen dengan judul **“AUDIT MANAJEMEN SEBAGAI DASAR PENILAIAN EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang akan diajukan untuk dipecahkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan oleh PDAM Tirta Taman Kota Bontang?
2. Kelemahan apa saja yang ada dalam pelaksanaan efektivitas fungsi sumber daya manusia pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang?
3. Rekomendasi apa yang dapat diberikan guna mencapai efektivitas fungsi sumber daya manusia di PDAM Tirta Taman Kota Bontang?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ditemukan serta agar tidak menyimpang terlalu jauh, maka penelitian audit manajemen dibatasi pada:

1. Aktivitas-aktivitas pada fungsi sumber daya manusia sebagai penyelenggaraan fungsi sumber daya manusia di PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang meliputi :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Rekrutmen sumber daya manusia
 - c. Seleksi sumber daya manusia
 - d. Orientasi dan penempatan sumber daya manusia
 - e. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
 - f. Penilaian kinerja sumber daya manusia
 - g. Perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia
 - h. Perlindungan tenaga kerja
 - i. Pemberian kompensasi karyawan
 - j. Pemutusan hubungan kerja (PHK)
2. Audit dilaksanakan dengan membandingkan antara aktivitas sesungguhnya dengan kriteria yang berdasarkan pada tujuan, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen pada fungsi sumber daya manusia PDAM Tirta Taman Kota Bontang.

Dengan membandingkan 3 (tiga) elemen audit manajemen yaitu kriteria (*criteria*), penyebab (*causes*), dan akibat (*effects*), maka akan diketahui apakah aktivitas sesungguhnya yang dijalankan perusahaan telah berjalan secara efektif atau belum.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PDAM Kota Bontang
2. Untuk mengetahui kelemahan-kelemahan apa saja yang ada dalam pelaksanaan fungsi sumber daya manusia pada PDAM Kota Bontang.
3. Untuk memberikan rekomendasi atas kelemahan yang terjadi agar pelaksanaan fungsi sumber daya manusia lebih efektif.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat diterapkannya teori-teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan meningkatkan wawasan peneliti dalam bidang audit manajemen sumber daya manusia serta mengimplementasikannya pada perusahaan atau organisasi.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bisa sebagai referensi, saran, dan pertimbangan perusahaan mengenai audit manajemen sumber daya manusia dan sebagai peningkatan kinerja perusahaan agar perusahaan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian sejenis terutama pada perusahaan daerah air minum.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menyajikan teori-teori yang relevan dengan penelitian sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menganalisis permasalahan yang terjadi dalam penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisa data, waktu dan tempat penelitian, dan sifat dan objek penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai gambaran umum perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian oleh penulis dan pembahasan atas data-data yang dikumpulkan selama penelitian dengan mengacu pada tinjauan pustaka pada bab sebelumnya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penilitan pada perusahaan.