

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi banyak perusahaan/organisasi di Indonesia sudah mengalami kemajuan dan juga perkembangan dalam memajukan aktivitas usaha. Sebuah perusahaan/organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan/organisasi pada perusahaan itu. Dimana manajemen merupakan salah satu yang harus dilakukan agar organisasi perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan secara optimal. Tanpa adanya manajemen akan mengakibatkan perusahaan tidak teratur sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan/organisasi. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai, sumber daya manusia harus di pelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan perhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Antonyella Papina (2016, h 2).

Pada suatu perusahaan/organisasi sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting pada suatu perusahaan, misalnya: sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, sumber daya manusia dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia dapat merancang atau medesain dan juga tidak

kalah pentingnya sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola keuangan yang efektif dan efisien. Maka manajemen dapat didefinisikan, suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya suatu tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini didukung oleh pernyataan Ansory, A, F & Indrasari M (2018, h 59).

Untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan/organisasi, maka sebuah perusahaan akan banyak permasalahan yang akan dihadapi antara lain, masalah produksi/jasa, masalah keuangan, masalah mesin-mesin dan pendukung lainnya, manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan karyawan yang berpengalaman, trampil, dan berwibawa dalam memimpin semua ini harus di perhatikan oleh tingkat manajemen. Tentunya harus ada pelatihan, dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, Apabila sebuah perusahaan/organisasi semakin besar, yang semakin banyak pula karyawan/pekerjanya, Maka dari itu semakin banyak permasalahan tentang sumber daya manusia yang akan dihadapi. Kemungkinan timbulnya konflik akan terjadi, oleh karena itu disebabkan semakin tinggi hak-haknya seorang karyawan, makin banyak yang muncul. Apabila terjadi konflik maka perlu dibutuhkan cara penanganan yang professional dan sangat dibutuhkan kesadaran sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

Untuk memeriksa dan melihat sejauh mana fungsi sumber daya manusianya, dalam memenuhi kesesuaian atas efektifitas, dan efisiensi demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan, maka suatu perusahaan memerlukan audit. Untuk itu diperlukan audit operasional untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia yang ada pada organisasi demi tercapainya efisiensi, efektifitas, dan ekonomis. Upaya pemeriksaan, pengawasan, dan pengendalian berlaku untuk semua departemen. sebelum hal itu dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Audit operasional merupakan Mengevaluasi atas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi suatu organisasi dengan tujuan efisiensi dan efektivitas”. Tujuan audit

operasional ini diantaranya untuk Menilai prestasi, Mengidentifikasi kesempatan untuk perbaikan, dan Membuat rekomendasi untuk pengembangan dan perbaikan, dan tindakan lebih lanjut.

Masalah yang dapat ditemukan yang berkaitan dengan penempatan jumlah karyawan pada tiap divisi perusahaan/organisasi memiliki standar yang telah ditentukan manajemen, namun pada praktik lapangannya langsung terdapat temuan adanya divisi tertentu yang memiliki jumlah karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan, karena pada divisi tersebut kekurangan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membutuhkan tambahan karyawan. Kebutuhan tambahan karyawan didapatkan pada divisi lain. Hal ini didukung oleh pernyataan Antonyella Papina (2016, h 3).

Dalam penelitian Efektivitas Audit Operasional Terhadap Fungsi Sumber daya Manusia ini, penulis memilih penelitian perusahaan/organisasi di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta, DKPKP merupakan unsur pelaksana yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang ketahanan pangan, kelautan pertanian, peternakan dan kesehatan hewan. DKPKP memiliki visi dan misi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 268 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian. DKPKP dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Di dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan/Organisasi, maka Organisasi harus dapat menilai prestasi karyawan, mengidentifikasi kesempatan untuk perbaikan kinerja karyawan pada perusahaan, dan juga membuat rekomendasi untuk mengembangkan perbaikan kinerja karyawan.

Atas dasar penjelasan sebelumnya, maka dilakukan penelitian sejenis dengan studi kasus yang berbeda tempat, dan tentunya dapat memperkuat, atau pun membuat suatu hasil yang baru dengan pengembangan penelitian dari sebelumnya. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian untuk kembali dapat menjadi dasar pengembangan

pengetahuan dalam bidang ekonomi perusahaan sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS AUDIT OPERASIONAL TERHADAP FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan SOP sumber daya manusia terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian?
2. Bagaimana menilai SOP sumber daya manusia terhadap ekonomis, efisien,dan efektif di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pelaksanaan SOP sumber daya manusia terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian;
2. untuk Mengetahui menilai SOP sumber daya manusia terhadap ekonomis, efisien,dan efektif di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian memiliki berbagai manfaat yang terkandung di dalamnya. Penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat berguna dan bermanfaat oleh banyak pihak dan dapat dijadikan pedoman untuk penelitian selanjutnya. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Penulis berharap bahwa penelitian yang dilakukan dapat menjadi inspirasi dan referensi peneliti berikutnya untuk menjadi pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang audit khususnya audit operasional atas fungsi sumber daya manusia dan disempurnakan segala kekurangan dan kelemahan yang dimiliki dari penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini akan berguna bagi dinas ketahanan pangan, kelautan, dan pertanian untuk pelaksanaan kemajuan dalam evaluasi audit operasional atas fungsi sumber daya manusia khususnya bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karyawan menjadi efisien, efektif, dan ekonomis.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian akan dapat berguna untuk pengembangan penelitian yang dilakukan dalam unit kampus dalam di bidang ekonomi khususnya konsentrasi audit di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini pada bagian audit operasional atas fungsi sumber daya manusia, penelitian ini difokuskan pada audit operasional di dinas ketahanan pangan, kelautan, dan pertanian yang meliputi Aktivitas Perencanaan tenaga kerja, Penerimaan Karyawan/ Rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karier, sistem imbalan Kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mengacu pedoman teknik penulisan tugas akhir untuk tahun 2019, adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini merupakan bab awal dalam penelitian ini dengan berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab selanjutnya yang berisikan landasan teori dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual , operasionalisasai variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan profil perusahaan, struktur organisasi, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian yang berisikan kesimpulan dari penelitian dan implikasi manajerial.