

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Audit Operasional yaitu salah satu evaluasi atas berbagai kegiatan operasional organisasi dan sasarannya ialah untuk menilai apakah pelaksanaan kegiatan operasional tersebut telah dilaksanakan secara ekonomis, efektif, dan efisien. Apabila belum dilaksanakan seperti seharusnya, maka auditor akan memberikan rekomendasi atau saran agar pada masa yang akan datang menjadi lebih baik, yakni dapat memperbaiki kinerja serta pengendalian intern dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Santoyo Gondodiyoto (2007) dalam bukunya yang berjudul Audit Sistem Informasi, audit operasional merupakan aktivitas operasi suatu organisasi yang bertujuan untuk memeriksa efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Aktivitas pemeriksaan yang bersifat operasional akan bermanfaat cukup banyak bagi suatu perusahaan karena dapat menunjang kelancaran dari pelaksanaan operasi perusahaan terhadap keberlanjutan perusahaan dimasa yang akan datang.

Salah satu faktor dilakukannya audit operasional adalah untuk menilai efektifitas, efisiensi, dan keekonomisan dalam operasional dan pengendalian intern organisasi. Pengendalian intern berperan untuk melindungi kekayaan organisasi, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi dalam operasi dan menjaga agar kebijakan manajemen yang telah ditetapkan dipatuhi oleh seluruh pihak yang berhubungan langsung dalam kegiatan operasional organisasi.

Salah satu bentuk sumber daya yang ada di dalam organisasi adalah sumber daya manusia yang dapat dijaga dengan cara pemberian gaji dan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan atas sistem kepegawaian dan penggajian. Dalam mengelola sistem kepegawaian dan penggajian ini, suatu organisasi membutuhkan sistem pengendalian yang dapat menyakinkan bahwa semua aktivitas operasional di dalam organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan selalu mengarah pada tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam suatu organisasi. SDM merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia diibaratkan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna jika sumber daya manusianya tidak dapat dikelola dengan baik. Tujuan organisasi dapat dilaksanakan berdasarkan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh pihak-pihak yang tergabung di dalam organisasi tersebut. Proses pembangunan diri organisasi terdiri dari proses modernisasi, proses pembaharuan, proses pengembangan, proses perubahan pola pikir, sikap dan perilaku yang diarahkan kepada pencapaian tujuan yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi harus selektif dalam merekrut karyawan yang kompeten. Dalam rangka memenuhi kebutuhan akan pegawai yang berkualitas, organisasi harus mengeluarkan biaya yang besar, yang dimulai dari biaya pencarian pegawai, pelatihan dan kompensasi.

(Syariffudin, 2008) Memang dalam melakukan audit operasional hal-hal yang menjadi standar untuk menentukan hasil audit yang berguna bagi pihak manajemen puncak sangat beragam sehingga untuk menentukan sebuah standar efisiensi dan efektifitas masing-masing organisasi bisa berbeda harus disesuaikan dengan kondisi yang dihadapi akan tetapi audit operasional atau audit manajemen penting untuk dilaksanakan karena hasil dari audit tersebut bisa berupa rekomendasi yang sangat berguna bagi pihak manajemen untuk menentukan dan menilai kebijakan-kebijakan dan kegiatan organisasi apakah sudah tepat atau memerlukan perbaikan sehingga akan berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi.

Dalam hal ini sistem kepegawaian dan penggajian harus memberikan tingkat gaji dan upah sesuai dengan jasa pegawai, jam kerja, hari kerja dan loyalitas pegawai terhadap atasan walaupun tidak dihitung jam lembur dan dibayarkan tepat pada waktunya. Sistem pengelolaan kepegawaian dan penggajian

sangat penting dalam organisasi karena klasifikasi dan pengalokasian tersebut sangat material.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa Sistem pengelolaan Kepegawaian dan Penggajian perlu mendapatkan perhatian karena nilai yang bersifat material dan sering terjadi kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Sistem pengelolaan Kepegawaian dapat diukur dengan sumber daya yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi suatu organisasi. Dampak positif tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja di dalam instansi. Sebuah instansi pemerintahan dalam upaya pelaksanaannya ke arah yang lebih baik, perlu diketahui karakter atau sifat dari pegawai-pegawai tersebut agar kita dapat mengarahkan mereka sesuai dengan karakter mereka masing-masing.

Mangkunegara, dalam Zulkarnain (2012: 20) menyebutkan yaitu kinerja pegawai atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar dapat diraih, maka tujuannya efektif. Salah satu cara mengukur kinerja pegawai dapat dinilai dari perekrutan pegawai yang kompeten, pelatihan dan system penggajian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan suatu organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan dalam instansi pemerintah.

Sistem pengelolaan penggajian dapat dilakukan dengan cara kebijakan pemerintah berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 4 ayat (2), menyantakan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
  - b. Pendapatan non Upah.
1. Kebijakan pengupahan itu meliputi:
    - a) Upah minimum;
    - b) Upah kerja lembur;
    - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
    - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya;
    - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
    - f) Bentuk dan cara pembayaran Upah;
    - g) Denda dan potongan Upah;
    - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
    - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
    - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
    - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
  2. Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen:
    - 1) Upah tanpa tunjangan;
    - 2) Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
    - 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Pasal 5 ayat (2), Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap. Besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengangkat judul **“Audit Operasional atas Sistem Kepegawaian dan Penggajian pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengelolaan kepegawaian dan penggajian di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta telah berjalan dengan efektif?
2. Apakah sistem pengelolaan kepegawaian dan penggajian pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta telah patuh sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan Peraturan-Peraturan yang ditetapkan?
3. Apakah masih ditemukan adanya kelemahan atau penyimpangan dalam penerapan sistem kepegawaian dan penggajian pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun dari tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengelolaan kepegawaian dan penggajian di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta telah berjalan dengan efektif.
2. Untuk mengetahui sistem pengelolaan kepegawaian dan penggajian pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta telah patuh sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan Peraturan-Peraturan.
3. Untuk mengetahui adanya kelemahan atau penyimpangan dalam penerapan sistem kepegawaian dan penggajian Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta

Penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran berupa pembahasan dan saran untuk Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta serta menambah informasi dalam menerapkan Audit Operasional dengan kebijakan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain atau Pembaca

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dan dapat memberikan wawasan serta digunakan sebagai acuan penelitian lebih lanjut.

3. Sebagai masukan bagi divisi kepegawaian dan penggajian pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dalam melakukan program kerja dan menambah efektifitas fungsi kepegawaian serta penggajian.