

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang mengalami pertumbuhan pesat dan persaingan bisnis yang semakin ketat akan berdampak terhadap ketatnya seleksi perusahaan yang bisa tetap bertahan atau memenangkan persaingan. Perusahaan sebagai penyedia barang dan jasa harus sadar bahwa sebenarnya penghasilan yang diperoleh merupakan akibat dari kemampuannya untuk memberikan kepuasan kepada para pelanggannya. Jadi dengan demikian perusahaan yang mampu bersaing adalah perusahaan yang mampu memaksimalkan manfaat yang diperoleh dari pengorbanan yang dilakukan oleh pelanggan. Agar perusahaan dapat terus mampu bertahan dalam usahanya diperlukan peranan manajer dalam perusahaan untuk mampu mengelola perusahaannya dengan baik. Manajer mempunyai kewajiban untuk menetapkan kebijakan-kebijakan yang harus dilaksanakan untuk semua pihak sesuai dengan arah yang ditetapkan. Manajer juga perlu dibantu pihak-pihak lain, baik pihak internal maupun eksternal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh manajer untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kemampuan bersaingnya adalah dengan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kegiatan operasional, serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Tentu saja dalam upaya melaksanakan kebijakan dan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer sering menghadapi berbagai masalah, baik yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Terkadang masalah tersebut menyebabkan perusahaan harus menghadapi hambatan yang lebih besar dalam usaha mencapai tujuannya. Semakin berkembang dan kompleksnya kegiatan suatu organisasi, maka terdapat kemungkinan munculnya penyimpangan karena kurangnya pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan akan audit semakin diperlukan oleh perusahaan untuk mengurangi

penyimpangan yang mungkin terjadi, sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itulah perusahaan perlu melakukan audit manajemen. Audit manajemen dirancang untuk menemukan penyebab dari kelemahan-kelemahan yang terjadi pada pengelolaan program atau aktivitas perusahaan, menganalisis akibat yang ditimbulkan oleh kelemahan tersebut dan menentukan tindakan perbaikan (rekomendasi) yang berkaitan dengan kelemahan tersebut agar dicapai perbaikan pengelolaan di masa yang akan datang. (Tarukdatu, 2013)

Audit manajemen dalam perusahaan dapat dilakukan kapan saja perusahaan membutuhkan audit dan dapat dilakukan secara menyeluruh terhadap semua fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan atau hanya pada satu fungsi tertentu saja dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan audit manajemen dalam menilai kualitas manajemen dapat dilakukan oleh pemeriksa interen sendiri maupun pihak diluar perusahaan. Audit manajemen biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan rekomendasi yang bersifat petunjuk bagaimana perusahaan mampu meningkatkan aktivitas usahanya agar dapat berkembang di masa yang akan datang dan mampu mengelola kegiatan perusahaannya secara efektif. Efektivitas membutuhkan komitmen bersama di antara bagian yang terlibat dalam perusahaan. Efektivitas berhubungan dengan penentuan apakah tujuan perusahaan yang ditetapkan telah tercapai. Operasi yang efektif tanpa mengabaikan tujuan perusahaan, adalah tanggung jawab bersama secara proporsional setiap bagian dan tingkatan yang terlibat dalam operasi perusahaan. Perbaikan secara terus-menerus menjadi dasar tercapainya proses operasi yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. (Christine, 2008)

Pendekatan audit yang biasa dilakukan dalam audit manajemen adalah menilai efisiensi, efektivitas, dan ekonomisasi dari setiap fungsi yang terdapat dalam perusahaan (Agoes dan Hoesada, 2012: 167). Audit manajemen juga memberikan rekomendasi perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Audit manajemen dapat diterapkan ke berbagai bagian perusahaan, salah satunya bagian SDM. Audit manajemen diperlukan oleh bagian SDM untuk melakukan penilaian efisiensi, efektivitas, dan ekonomisasi terhadap berbagai aktivitas SDM dalam mencapai tujuannya.

Audit sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat membantu manajer atau manajemen untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal-hal yang menyimpang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen dan fungsinya. Fungsi SDM dalam mempersiapkan dan mengelola SDM memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan bersaing perusahaan. Dukungan SDM yang berkualitas tinggi memiliki korelasi positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang diambil di dalam perusahaan. Audit sumber daya manusia dapat menjadi suatu instrumen dan alat perubahan perusahaan untuk menilai sistem pengendalian internal yang ada di perusahaan. Kebijakan dan sistem kerja yang diterapkan dalam perusahaan juga dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya manusia. (Agus Ali Suharto, 2012)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting dan memerlukan perhatian khusus karena unsur tersebut yang mengendalikan unsur-unsur lainnya. Audit manajemen sangat diperlukan agar permasalahan yang dihadapi perusahaan khususnya persoalan dalam perspektif SDM tersebut diidentifikasi secara lebih terperinci yang sebelumnya mungkin tidak pernah dipermasalahkan. (Ristami Anggraini, 2015)

Audit Manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut. Berkaitan dengan tujuan ini titik berat audit diarahkan terutama pada berbagai objek audit yang diperkirakan dapat diperbaiki di masa yang akan datang, disamping juga mencegah kemungkinan terjadinya kerugian. (IBK Bayangkara : 2015)

PT.Marintur Indonesia selama ini sangat tergantung dari kualitas dan profesionalisme karyawannya. Agar dapat terus menciptakan nilai, Marintur melakukan proses penggeseran paradigma pengelolaan SDM untuk menyelaraskan kembali karyawan agar dapat berpartisipasi bisnis new wave yang terus tumbuh. Dengan mengacu kepada Rencana Induk Human Capital, upaya transformasi SDM difokuskan untuk mengarah transformasi bisnis menuju bisnis new wave melalui perencanaan SDM, termasuk pengembangan kompetensi dan

pengelolaan keahlian. Penelitian di PT. Marintur Indonesia ini dilakukan untuk memastikan apakah Transformasi perusahaan, pemahaman karyawan terhadap transformasi perusahaan memang beragam dan dapat menimbulkan gejolak serta berpotensi membuat proses transformasi gagal. Implikasi dari adanya transformasi perusahaan mulai antara lain resistensi karyawan terhadap transformasi itu sendiri, struktur organisasi yang berubah, kompetensi dan kapabilitas karyawannya sendiri.(Sumardi,2013).

Atas dasar latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang “**ANALISIS AUDIT MANAJEMEN ATAS PRODUKTIVITAS DAN PENILAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PT. MARINTUR INDONESIA)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana prosedur audit manajemen atas produktivitas sumber daya manusia pada PT. Marintur Indonesia?
2. Apakah audit manajemen dapat meningkatkan efektif, efisien dan ekonomis pada kinerja sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui permasalahan audit manajemen atas produktivitas dan penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. Marintur Indonesia
2. Untuk mengetahui peningkatan efektif, efisien dan ekonomis pada kinerja sumber daya manusia pada PT. Marintur Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan pada manajemen perusahaan dalam penyusunan kebijakan sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberian motivasi kerja dan pengalaman kerja karyawan.

b. Bagi Pengembang Ilmu

Penelitian ini akan bermanfaat untuk menambah wawasan pengembang ilmu, khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti yaitu penilaian kinerja dan produktivitas kerja karyawan.