

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia yang sangat pesat membuat pertumbuhan ekonomi nasional saat ini identik dengan perubahan yang terjadi di segala sektor. Persaingan telah menjadi menu sehari-hari yang harus dihadapi oleh pelaku bisnis. Untuk beberapa pelaku bisnis yang tidak mampu mengimbangi persaingan akan dipastikan gulung tikar atau bangkrut. Namun persaingan bukanlah hal yang harus ditakuti melainkan dijadikan hal yang positif untuk perkembangan sebuah bisnis (Wintoro, 2012).

Begitu juga dengan bisnis pendidikan, kebutuhan akan pendidikan menjadi peluang yang sangat menguntungkan, sehingga banyak bermunculan lembaga-lembaga dalam bidang pendidikan. Hal ini berdasarkan pada satu asumsi, bahwa pendidikan merupakan sebuah proses yang dengan sengaja dilaksanakan semata-mata bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Melalui proses pendidikan ini akan terbentuk sosok-sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan Negara. Kesadaran yang tinggi akan pentingnya pendidikan yang lebih baik ini berguna untuk meningkatkan kualitas diri dan kesejahteraan hidup serta mencerdaskan bangsa. Hal ini menjadi latar belakang banyaknya pendirian yayasan pendidikan/lembaga pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, peran pendidikan sangat penting, sebab pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Silaban, 1993:65).

Berdasarkan pasal 1 butir 1 Undang-Undang No.16 Tahun 2001 tentang yayasan, yang dimaksud dengan yayasan yaitu suatu badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan. Dari sejak awal, sebuah yayasan didirikan bukan untuk komersial atau untuk mencari keuntungan, akan tetapi tujuannya tidak lebih dari membantu atau meningkatkan kesejahteraan hidup orang lain.

Berdirinya yayasan pendidikan atau lembaga pendidikan baik formal maupun informal ini tentunya akan menimbulkan tantangan yang besar bagi pengelola atau pemilik yayasan tersebut agar kegiatannya terus berlangsung. Meskipun yayasan pendidikan berfungsi sosial, tidak berarti persaingan dalam pendidikan dapat dihadapi dengan mudah. Diperlukan strategi untuk memenangkan persaingan/kompetisi dalam mengelola lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan jasa di bidang pendidikan (Sarwono, 2011).

Dalam proses operasionalnya yayasan pendidikan berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para siswa-siswi baik dari segi sumber daya manusia yang dimiliki, fasilitas, sarana dan prasarana yang tersedia serta metode belajar yang diterapkan. Para siswa-siswi ini berfungsi sebagai *input* dan *output* dalam suatu yayasan pendidikan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yayasan pendidikan, maka akan menghasilkan (*output*) siswa-siswi yang semakin berkualitas. Oleh karena itu, pengelola atau pemilik yayasan pendidikan diharapkan mampu untuk mengorganisasikan seluruh sumber daya yang dimiliki agar mendapatkan kepercayaan dari orang tua/ wali siswa-siswi yang baru

sehingga keberlangsungan hidup lembaga pendidikan bisa terus berlangsung (Sarwono, 2011).

Yayasan Miftahul Ulum Surabaya merupakan sebuah organisasi sosial yang bergerak dalam bidang pendidikan dan sosial. Yayasan Miftahul Ulum Surabaya merupakan yayasan yang memiliki jenjang pendidikan mulai dari pendidikan anak Raudlatul Adfal (RA) setara Taman Bermain/Taman Kanak-Kanak (TB/TK), Madrasah Ibtidaiyah (MI) setara Sekolah Dasar (SD), Madrasah Tsanawiyah (Mts) setara Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Aliyah (MA) setara Sekolah Menengah Atas (SMA), di bidang sosial meliputi pondok pesantren, panti asuhan dan kemasjidan. Aktivitas sumber daya manusia merupakan kegiatan terpenting dalam Yayasan Miftahul Ulum karena sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sangat besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi (Raharjo, 2013:11).

Sumber daya manusia memiliki peranan terpenting dalam menunjang kemajuan suatu yayasan pendidikan. Untuk itu pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan. Pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya manusia akan membuat sumber daya manusia tersebut menjadi berkualitas. Untuk itu dukungan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki kolerasi positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas perusahaan. Apabila yayasan telah mampu mengatur sumber daya manusia yang ada di yayasan termasuk sumber daya manusianya, maka akan membuat yayasan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien (Bayangkara, 2008:59).

Salah satu metode untuk memastikan aktivitas sumber daya manusia berjalan dengan efektif dan efisien adalah dengan melakukan audit terhadap sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia merupakan penilaian yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Audit tersebut digunakan untuk menentukan sejauh mana program sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap sasaran organisasional dengan melaksanakan fungsinya secara efektif. Apapun sumber daya yang dimiliki oleh yayasan, sumber daya manusia tetaplah menempati posisi paling strategis dan penting diantara sumber daya lainnya (Bayangkara, 2008:60).

Yayasan Miftahul Ulum Surabaya berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mempertahankan kelangsungan hidup yayasan. Karena dalam perkembangannya yayasan ini mengalami banyak masalah dalam operasionalnya baik dari segi penerimaan para siswa-siswi baru yang tidak sesuai dengan target maupun hasil lulusan para siswa-siswinya yang belum memuaskan seperti pada tabel penerimaan siswa baru berikut ini:

Tabel .1.1

Daftar Penerimaan Siswa Baru

No.	Jenjang pendidikan	Tahun ajaran 2011-2012			Tahun ajaran 2012-2013		
		Penerimaan	Target	%	Penerimaan	Target	%
1.	RA	37	50	74%	42	50	84%
2.	MI	89	100	89%	93	100	93%
3.	Mts	68	80	77%	73	80	91%
4.	MA	71	80	89%	66	80	82%

Sumber: tata usaha Yayasan Miftahul Ulum

Oleh karena, itu yayasan Miftahul Ulum akan melakukan audit operasional untuk mengidentifikasi adanya kelemahan-kelemahan dan mengevaluasi efektifitas kinerja sumber daya manusia, sehingga pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia di yayasan Miftahul Ulum Surabaya akan menjadi lebih baik.

Adapun penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini dilakukan oleh Satria Budi (2009) dengan judul Peranan Audit Operasional Dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Fungsi Pemasaran Perusahaan pada Semen Padang Tbk dari hasil penelitiannya, dapat ditemukan bahwa program-program serta kebijakan dan prosedur pemasaran yang dijalankan telah banyak tercapai dalam waktu yang ditargetkan. Meskipun tanpa memperdulikan biaya yang telah dikeluarkan. Ditinjau dari segi kuantitas penjualan. Perusahaan telah menunjukkan perkembangan sehingga perusahaan bisa dikatakan efektif. Penerapan *oracle system* pada jaringan prosedur yang membentuk system pemasaran, pembagian tugas, akses otoritas, dan tanggung jawab yang jelas telah meningkatkan efisiensi fungsi pemasaran. Sedangkan Voni Antasari (2011) dengan judul Peranan Audit Operasional Dalam Meningkatkan Efektivitas Kegiatan Perkreditan pada Bank Nagari cabang Utama Padang. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa penerapan audit operasional cukup berperan dalam meningkatkan efektivitas perkreditan. Hal ini bisa dilihat dari peningkatan *performing loan* dari sebesar 91% menjadi 93% pada tahun 2010 yang artinya terjadi penurunan NPL (*non performing loan*) sebesar 2% dari tahun 2009.

Berdasarkan penelitian terdahulu penulis mendapatkan gambaran mengenai audit operasional. Selain itu juga memberikan pengetahuan mengenai metode dan

analisis yang dilakukan. Namun objek yang diteliti berbeda, dimana objek yang diteliti oleh penulis adalah audit operasional pada fungsi sumber daya manusia pada Yayasan Miftahul Ulum, sedangkan objek penelitian terdahulu adalah audit operasional pada perusahaan dan bank.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang audit operasional terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas tenaga kerja pada Yayasan Miftahul Ulum.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan audit operasional terhadap fungsi sumber daya manusia pada Yayasan Miftahul Ulum?
2. Bagaimana peranan audit operasional dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia pada Yayasan Miftahul Ulum?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah

1. Untuk mengkaji pelaksanaan audit operasional terhadap sumber daya manusia pada yayasan Miftahul Ulum.
2. Untuk mengkaji peranan audit operasional dalam meningkatkan efektifitas sumber daya manusia pada Yayasan Miftahul Ulum.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademisi

Dapat menambah wawasan pengetahuan penulis tentang audit operasional dalam Yayasan Miftahul Ulum Surabaya dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan praktek yang sebenarnya.

2. Bagi yayasan

Hasil penelitian ini dapat membantu yayasan dalam memberikan informasi kepada *stockholder* yayasan bagaimana pentingnya penerapan audit operasional yang berguna untuk menilai dan mengevaluasi sumber daya manusia sehingga tercipta efektifitas, efisiensi serta ekonomisasi dalam yayasan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa

1.5 Ruang Lingkup

Apabila pokok persoalan sudah terpilih, maka kemudian ditentukan ruang lingkungannya. Hal ini penting agar peneliti tidak terjerumus ke dalam sekian banyak dan kompleksnya data yang akan diteliti. Dengan membuat ruang lingkungannya berarti peneliti telah membuat batasan sehingga masalah yang harus diamati tidak terlalu luas.

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan audit operasional sebagai upaya penilaian efektifitas fungsi sumber daya manusia, yang terdiri dari fungsi perencanaan SDM, fungsi rekrutmen, fungsi

orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan, fungsi kompensasi dan fungsi pemutusan hubungan kerja dari Yayasan Miftahul Ulum Surabaya.

