

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam usaha mewujudkan visi misi serta tujuannya. karenanya harus dipastikan sumber daya yang tidak bisa diakusisi ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan bergerak karena digerakkan oleh manusia didalamnya, perusahaan hidup karena dihidupkan oleh anggotanya, perusahaan berkembang dan maju karena dikembangkan dan dimajukan oleh peran para pelaku perusahaan yang terlibat didalamnya. Manusia menjadi pelaku utama dalam setiap langkah perusahaan menjalankan misi untuk mewujudkan tujuan dan cita-citanya. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. (Yulianti, Kharani 2013)

Dengan memanfaatkan ilmu teknologi informasi dan komunikasi, perusahaan dapat lebih kreatif, inovatif dan kompetitif dalam menjalankan persaingan, perusahaan siap menghadapi tantangan-tantangan yang ada serta perusahaan dapat dengan cepat mengetahui dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Selain itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki dalam mendukung kegiatan operasional. Karena perencanaan yang disusun secara tepat dapat memberikan arahan berjalannya kegiatan operasi perusahaan yang efisien dan secara efektif mampu mencapai tujuan perusahaan. (Yulianti, Kharani 2013)

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan. Sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi sebuah perusahaan, sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dan harus dikelola dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung

pencapaian keunggulan bersaing perusahaan. Sehingga audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengawasi efektivitas dan efisiensi fungsi Sumber Daya Manusia dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat bertahan menghadapi tantangan ekonomi. Karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. (Yulianti, Kharani 2013)

Pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan tidak hanya meliputi bagaimana merekrut calon karyawan dan penempatannya, tetapi bagaimana bagian atau divisi sumber daya manusia dapat mempertahankan mereka agar merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Ketidakmampuan mempertahankan karyawan dari organisasi akan memicu tingginya tingkat *turnover* karyawan. Pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan memanfaatkan peluang. Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah penting dan menentukan, karenanya diperlukan manajemen untuk mengelolakan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang maupun di masa depan dapat mencapai secara optimal (Syarum, 2016).

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ialah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tapi juga nilai kompetitif, generatif dan inovatif. Dengan semakin pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan, akan mendorong adanya evaluasi pada divisi tersebut. Tidak menutup kemungkinan bila divisi ini melakukan penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya maka perlu dilakukan audit sumber daya manusia (Syarum, 2016).

Bisnis perbankan merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan dan kepercayaan. Semakin ketat persaingan di antar bank menurut para pemain industri perbankan agar tetap bertahan dan meningkatkan pencapaian bisnis bank yaitu dengan cara memberikan pelayanan terbaik dan pelayanan yang prima sehingga timbulnya kepercayaan para nasabah (Dewi, 2018).

Sebagai industri jasa, perbankan sangat memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan aktivitas bisnis perusahaan. Peran penting dalam kemajuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena untuk tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada aktivitas para anggota yang berada di dalam organisasi tersebut.

Dalam membantu mencapai tujuan bank untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat maka diperlukan pemeriksaan internal terhadap kinerja karyawan. Karena yang berhubungan langsung dengan nasabah adalah para karyawan, maka diperlukan suatu evaluasi untuk tetap menjaga loyalitas kinerja perusahaan dengan melakukan pemeriksaan terhadap kinerja karyawan (Dewi, 2018). Pemeriksaan dilakukan agar kinerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Untuk itu didalam suatu perusahaan memerlukan audit internal yang diharapkan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik.

Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak internal auditor dalam suatu perusahaan, yang mana pemeriksaan dilakukan baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, serta memeriksa ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan pada suatu perusahaan (Aprilyanti 2014). Tujuan dari audit internal adalah agar dapat membantu semua pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Meskipun tujuan dari internal audit untuk membantu para pemimpin didalam perusahaan, namun pemimpin tidak boleh lalai dalam mengawasi kinerja karyawan. Karena baik buruknya suatu pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang telah diberi oleh atasan untuk karyawannya.

Bank Rakyat Indonesia harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki setiap Sumber Daya Manusia harus terus

dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Bank Rakyat Indonesia Bangkalan sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Pengembangan Sumber Daya manusia di Bank BRI merupakan salah satu langkah yang ditempuh untuk mewujudkan karyawan yang mempunyai integritas dan kemampuan yang tinggi. Dengan Sumber Daya Manusia yang bagus maka akan memberikan dampak positif untuk organisasi. (Aprilyanti 2014)

Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan sudah terpenuhi dengan cara yang hemat, efektif dan efisien. Audit sumber daya manusia ini berfokus untuk mencari data dan informasi tentang permasalahan apa yang terjadi dalam perusahaan secara perspektif sumber daya manusia. Suatu perusahaan yang ingin maju dan bersaing dengan perusahaan lainnya harus meningkatkan kinerja perusahaan agar bisa bertahan dan ini merupakan cara untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Jika kinerja perusahaan kurang baik sehingga berakibat menghambat upaya memaksimalkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu dibutuhkan adanya dorongan agar mencapai peningkatan kinerja perusahaan yang lebih baik melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif. (Astuti, 2018)

Salah satu jenis perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menjalankan perusahaan adalah PT. Bank Rakyat Indonesia. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk bersikap profesional dalam melayani customer agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangatlah penting, harus ditentukan dengan sikap Sumber Daya Manusia yang profesional dan mampu menghadapi dan mengatasi permasalahan yang terjadi. Untuk mengetahui hal tersebut maka diperlukan pemeriksaan atau audit yang mengenai penyebab permasalahan yang terkait dengan kualitas sumber daya manusianya. Dalam hal ini peran auditor khususnya pada sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang

sedang terjadi untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia dalam menjalankan operasional Kinerja karyawan perusahaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia tersebut.

Metode yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Bank BRI adalah dengan menyusun strategi pengembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam dunia perbankan. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula. Sehingga perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang antara lain dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. Fungsi manajemen yang terakhir adalah *controlling* berupa audit internal. Audit Internal merupakan salah satu bentuk pengawasan yang ada di bank, yang dapat membantu dalam proses pencapaian tujuan. Fungsi ini membantu pihak manajemen dalam proses pengendalian internal operasional bank yang sangat rentan terhadap berbagai resiko tertentu.

Penelitian tentang audit manajemen sumber daya manusia ini akan berfokus pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia, implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen dan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, sehingga dapat dilihat seberapa besar peran audit internal terhadap sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mengetahui kinerja dari karyawan, khususnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia.

Berdasarkan pengamatan secara umum di PT. Bank Rakyat Indonesia Kacab Bangkalan, masalah kinerja masih kurang optimal. Hal itu disebabkan oleh pengembalian dana pinjaman yang dilakukan oleh nasabah kepada bank kurang tepat waktu sehingga menimbulkan kerja yang kurang efektif dan efisien. Pengembalian dana tersebut termasuk dalam sistem penilaian untuk mengukur kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kacab Bangkalan. Diduga juga karyawan mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang mereka lakukan, pekerjaan yang terlalu sering dilakukan oleh karyawan akan

mengakibatkan kejenuhan yang pada akhirnya membuat seseorang kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara dengan departemen Sumber Daya Manusia (SDM), belum optimalnya pencapaian kinerja, kemungkinan disebabkan oleh adanya komitmen karyawan yang rendah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pengalaman dan kemampuan karyawan.

Kegiatan audit pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bangkalan dilakukan dengan periode tahunan atau satu tahun sekali, misalnya yaitu pada periode dari 12 April 2018 sampai 14 Oktober 2019. Berdasarkan data yang diperoleh dari nara sumber dari bagian auditor internal BRI dapat diketahui data berikut ini:

Tabel 1.1 Tindak Temuan

Tahun	Temuan	Tindak Lanjut	Sisa Temuan
2018	70	70	0
2019	85	60	25

Sumber: Tim Audit Sumber Daya Manusia Bangkalan

Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat temuan yang tidak ditindak lanjuti oleh pihak manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) yaitu temuan yang berjumlah 85 temuan dan yang terealisasi sebanyak 60 temuan, sehingga terdapat sisa temuan yang tidak ditindak lanjuti sebanyak 25 temuan. Sedangkan pada tahun 2018 temuan yang berjumlah 70 sudah dapat di tindak lanjuti oleh pihak manajemen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat ketidakefektifan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **Efektivitas Sistem Pengawasan Internal / Monitoring Pada Audit Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Bangkalan.**

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Efektivitas Internal Auditor Pada Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Bangkalan ?

1.3 Tujuan Peneliti

Untuk mendapatkan gambaran tentang efektivitas sistem pengawasan internal pada Kinerja Karyawan Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat yang berguna bagi penulis dan masyarakat, manfaat yang diharapkan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat dijadikan perbandingan bagi penulis lain yang ingin menulis dengan topik yang sama

2. Secara Praktis

Dapat memberikan wawasan kepada masyarakat sehingga dapat mengetahui Efektivitas Internal Auditor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Bangkalan.