

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi saat ini mengikuti perkembangan teknologi dan cara melakukan pengawasan pada aktivitas dalam berorganisasi, baik dalam perusahaan maupun yang bergerak di Pemerintahan. Setiap perusahaan membentuk kelompok kecil yang bertugas untuk mengendalikan setiap aktivitas di dalamnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi setiap aktivitas. Pengendalian perlu dilakukan untuk meningkatkan setiap sumber daya agar mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Audit merupakan aktivitas pengumpulan data, penilaian serta mengevaluasi bukti-bukti yang diperoleh dari data informasi perusahaan untuk menentukan dan menyesuaikan dengan aktivitas yang telah ditetapkan. Proses audit dilakukan oleh pihak yang bergerak dibidang audit yang kompeten dan independen. Audit operasional adalah pemeriksaan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan aktivitas operasional dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis. Auditor akan memberikan saran dan masukan serta rekomendasi untuk memperbaiki sistem aktivitas operasional agar mencapai titik efisiensi dan efektif. Perusahaan ataupun organisasi yang bergerak di bidang pemerintahan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila aktivitas perusahaan dan kinerja dilakukan secara efektif dan efisien. Menurut Lawrence dalam Herawan (2013) efisiensi adalah meminimalkan kerugian tenaga ketika

memberikan dampak menghasilkan atau memfungsikan. Efektivitas menurut Ratminto dalam Al-Qodri (2018) merupakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan pada target, sasaran jangka panjang juga misi organisasi.

Audit operasional penting dilakukan karena menjadi bahan untuk memperbaiki apabila aktivitas atau kegiatan perusahaan kurang maksimal. Menurut Pratolo (2007:3) dalam Christy (2012) prosedur kunci keberhasilan good corporate governance BUMN di Indonesia mempunyai keterkaitan dengan pelaksanaan pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan hal yang penting dalam aktivitas operasional perusahaan. Pengendalian berfungsi untuk mengontrol seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan apakah berjalan dengan efektif dan efisien, apabila aktivitas belum efektif dan efisien maka aktivitas atau kegiatan operasional tidak berjalan dengan baik serta dalam memberikan pelayanan kepada konsumen kurang maksimal dan kurang memuaskan bagi konsumen.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Semarang adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai membina, mengendalikan, dan pengawasan pada bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja serta memberikan kesempatan kerja secara luas peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dibentuk dengan

Peraturan Daerah Kabupaten Semarang No. 18 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Semarang bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas pokok dalam menjalankan urusan pemerintahan daerah pada bidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja menjadi sarana informasi atau media penyaluran tenaga kerja yang memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk mencari pekerjaan. Disnaker menginformasikan tentang lowongan pekerjaan melalui website resmi Dinas Tenaga Kerja atau media sosial. Selain memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi. Disnaker juga memberikan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pemberdayaan potensi, sumber kesejahteraan sosial, pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang membentuk Balai Pelatihan Kerja (BLK) berdasarkan perda No. 18 Tahun 2008 tentang susunan organisasi dan Tata Kerja Disnakertrans Kabupaten Semarang. BLK Kabupaten Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tenaga Kerja yang memiliki tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja pada bidang pelatihan kerja

berbasis kompetensi. Dalam laporan kinerja perangkat daerah di lingkup Dinas Tenaga Kerja terdapat indikator yang menunjukkan perkembangan signifikan, meskipun terdapat indikator yang belum mencapai target yang diharapkan karena disebabkan indikator kinerja membutuhkan komitmen, keterlibatan, serta dukungan aktif segenap komponen aparatur daerah dan masyarakat. Dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja, berdasarkan tabel perbandingan capaian kinerja dengan capaian Keuangan Dinas Tenaga Kerja terdapat indikator-indikator yang belum mencapai target. Seperti indikator tingkat pengangguran terbuka, persentase penduduk usia kerja yang bekerja, jumlah calon tenaga kerja yang terampil, persentase calon transmigran yang terampil dan ahli, jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan, dan jumlah transmigran yang ditempatkan.

Tabel 1. 1
Tabel Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Terhadap Realisasi Anggaran Tahun 2019

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA	REALISASI KEUANGAN	KETERANGAN
1	Mewujudkan Masyarakat Cerdas, Kreatif, Berbudaya, Berkarakter, dan Menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Tersedianya Tenaga Kerja Terampil dan Berkualitas sesuai Kebutuhan serta memiliki Daya Saing	Tingkat Pengangguran Terbuka	13,95	98,63	Kurang

			Persentase Penduduk Usia Kerja yang Bekerja	81,86	99,38	Kurang
			Jumlah Calon Tenaga Kerja yang Terampil	66,26	99,59	Kurang
			Persentase Serapan Tenaga Kerja	176,75	96,63	Baik
		Tumbuhnya Sikap dan Perilaku Kewirausahaan Masyarakat sehingga mampu menciptakan Lapangan Kerja	Persentase Calon Transmigran yang Terampil dan Ahli	34,36	73,38	kurang
			Jumlah KK Pemohon Program Transmigrasi pertahun	232,80	100,00	Baik
			Jumlah KK Calon Transmigran yang mendapatkan Pelatihan	80,00	99,96	Kurang
			Jumlah Transmigran yang ditempatkan	18,90	99,66	kurang

Sumber : LkjIP Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Semarang

Berdasarkan tabel perbandingan capaian kinerja dengan capaian keuangan Dinas Tenaga Kerja, dalam mewujudkan visi, misi pembangunan tahun 2016–2021 melalui 8 indikator pada 1 tujuan dan 2 sasaran mencapai total

rata-rata 88,11% dengan realisasi anggaran dibandingkan dengan target sebesar 95,90%, hal ini menunjukkan adanya peningkatan efisiensi keuangan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja.

Pada tabel diatas pada menjelaskan kurangnya kinerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang masih terlihat bahwa perbandingan capaian kinerja dan capaian keuangan belum menunjukkan hasil yang sepadan. Pada indikator kinerja

1. Tingkat pengangguran terbuka dengan capaian kinerja sebesar 13,95% lebih kecil dari realisasi keuangan yang dilakukan sebesar 98,63% yang masih kurang memenuhi target karena kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan pencari kerja yang ada, sedangkan mayoritas membutuhkan tenaga kerja perempuan
2. Persentase penduduk usia kerja yang bekerja masih kurang tercapai karena rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja muda yang memasuki dunia kerja dan terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
3. Jumlah calon tenaga kerja yang terampil belum mencapai target disebabkan karena rendahnya pemahaman tentang peraturan Perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang berlaku sehingga masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja
4. Persentase serapan tenaga kerja sudah memenuhi target lebih meningkatkan kinerja untuk target tahun berikutnya

5. Persentase calon transmigran yang terampil dan ahli masih kurang tercapai karena kurang optimal dalam membina Hubungan Industrial (HI) perusahaan di Kabupaten Semarang karena sumber daya manusia mediator masih kurang
6. Jumlah KK pemohon program transmigrasi pertahun telah mencapai target yang ditentukan lebih mengoptimalkan kinerja agar target di tahun berikutnya tercapai
7. Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan disebabkan karena masih rendahnya keterampilan serta keahlian pada calon transmigran.
8. Jumlah transmigran yang ditempatkan kurang tercapai disebabkan masih rendahnya dalam pelaksanaan transmigrasi melalui pola transmigrasi swakarsa.

Sumber : LkjIP Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Semarang

Maka berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memilih judul: **“PERANAN AUDIT OPERASIONAL PADA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang, permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran audit operasional terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran audit operasional terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang
2. Untuk mengetahui cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

a) Bagi Dinas Tenaga Kerja

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi aktivitas operasional dan audit operasional
2. Sebagai media untuk memberikan saran dan perbaikan apabila masih ada kekurangan dalam aktivitas operasional dan audit operasional.

b) Bagi Dinas Tenaga Kerja di Daerah lainnya

Sebagai bahan perbandingan dalam menjalankan aktivitas operasional dan sebagai bahan masukan untuk perbaikan atas kekurangan dalam menjalankan aktivitas.

c) Bagi peneliti

Sebagai bahan referensi bagi para peneliti-peneliti yang tertarik dalam pembahasan tentang audit operasional.

1.5. Kerangka Pikir



Gambar 1. 1
Skema Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas menjelaskan tahap awal dilakukan wawancara dan observasi untuk mengetahui masalah yang sedang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dan dilakukan evaluasi dan menganalisis lebih spesifik permasalahan untuk menjadikan bahan pertanyaan dalam wawancara selanjutnya. Kemudian dilakukannya wawancara dan observasi mendalam untuk mendapatkan data dan hasil wawancara lebih rinci. Setelah itu menganalisis hasil dari wawancara dan observasi kembali sehingga akan menemukan jawaban atau kesimpulan untuk masalah tersebut serta memberikan rekomendasi yang menjadi bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pada pegawai.