

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi mengakibatkan perusahaan atau organisasi mau tidak mau harus beradaptasi dengan perubahan yang ada, baik perubahan yang terjadi pada luar maupun dalam organisasi, sebab kemampuan yang dilakukan organisasi dalam menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi serta mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam menyangga sekaligus sebagai roda penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya serta karya yang semuanya mempengaruhi suatu organisasi. Meski organisasi memiliki sarana prasarana yang memadai namun jika tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memiliki moral baik, disiplin, dinamis, dan bersatu maka tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal.²

Organisasi dapat mencetak sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan potensi baik dengan beberapa tahapan, yaitu dengan perolehan/perekrutan dimana langkah awal dalam mencetak SDM yang baik tentunya dengan menyeleksi SDM dengan kriteria-kriteria tertentu, kemudian

²Kevin Coaster, *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pelayaran Salam Bahagia*, (Palembang: STIE Multi Data Palembang, 2019), hal. 2

pengelolaan yaitu langkah kedua yang dilakukan organisasi dalam membina serta mengembangkan bakat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, dan yang terakhir adalah pengurangan dimana pengurangan SDM dilakukan ketika umur dan tenaga seorang pegawai sudah tidak muda lagi atau bisa disebut dengan masa pensiun. Dalam Islam penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 27 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٢٧)

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*.³

Maksud dalam surat tersebut menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya, padahal mereka adalah orang yang mengetahui

Audit sumber daya manusia sangat menekankan penilaian terhadap segala aktivitas yang dilakukan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Penilaian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan memastikan apakah aktivitas atau kinerja yang dilakukan oleh SDM sudah berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai dengan prosedur dan persyaratan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, penilaian terhadap sumber daya manusia akan meminimalisir proses internal organisasi yang dapat

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya...*, hal. 243

menimbulkan pelanggaran hukum. Manfaat paling penting dari adanya audit sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam mengidentifikasi kondisi yang terjadi saat ini, serta langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektifitas fungsi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.⁴

Sebuah organisasi akan sangat bergantung pada pegawai atau karyawan yang diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tanggungjawab atas tugas-tugasnya. Kinerja yang baik dilakukan oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya organisasi untuk mencapai tujuan visi dan misinya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga yaitu faktor individual (latar belakang, keahlian dan kemampuan), faktor psikologi (perilaku, kepribadian, pengalaman, dan motivasi), faktor organisasi (kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan).⁵ Kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar belum begitu maksimal dikarenakan adanya beberapa faktor yang menghambat kelancaran dari kinerja pegawai. Beberapa faktor yang menghambat dalam kinerja pegawai yaitu kedisiplinan, dimana adanya pegawai terlambat masuk kerja mengakibatkan keterlambatan dalam pelayanan. Kemudian latar belakang pendidikan pegawai yang beragam mengakibatkan kurangnya pemahaman

⁴Susi Astuti, *Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Soedirman Kebumen)*, Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 17 No. 01, 2018, hal. 3

⁵ Alfizi, et. all., *Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto)*, Majalah Ilmiah Solusi, Vol. 17 No. 2, 2019, hal. 202

standar operasional organisasi atau dapat dikatakan pegawai masih kurang dalam memahami tahapan dalam pengurusan dokumen imigrasi. Selain itu, kepala kantor juga kurang dalam memberikan pengawasan dikarenakan tidak selalu berada dikantor sebab sering adanya dinas luar kota.

Di dalam Al-Qur'an juga dijelaskan dalam surat AS-Saff ayat 4 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ (٤)

Artinya; "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".⁶

Surat as-saff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaum-NYA untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. "dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada dalam jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggungjawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Timur. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi negara dalam melaksanakan tugas pembangunan pemerintah. Imigrasi mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut WNA dan WNI

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*...., hal. 805

seperti dokumen perjalanan, izin tinggal, status keimigrasian, dan sistem teknologi keimigrasian.

Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar dalam mencapai tujuannya akan membutuhkan pegawai atau SDM yang baik dan berkompeten, maka dari itu audit SDM dilakukan secara berkala untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam pengukurannya Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan melihat daftar hadir, pengisian jurnal kegiatan, sasaran kinerja, perilaku atau etika kedinasan, yang mana semua itu dinilai oleh tingkatan-tingkatan dalam sistem organisasi keimigrasian.

Alasan pemilihan Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar sebagai objek penelitian karena Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar merupakan salah satu wadah organisasi pemerintahan yang memiliki tugas pokok dan fungsi kementerian hukum dan HAM di bidang keimigrasian, serta dalam aktivitasnya Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar membutuhkan sumber daya manusia yang potensial yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI BLITAR”**

B. Identifikasi Masalah

Penelitian Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar, penentuan tema dan lokasi di dasarkan pada :

Audit Atas Perolehan Sumber Daya Manusia, dalam hal ini peneliti melihat bagaimana cara Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar melakukan rekrutmen calon pegawai baru sesuai dengan kriteria yang diharapkan dan melaksanakan seleksi sesuai dengan prosedur akan didapatkan calon pegawai yang handal dan berkompenten dibidangnya.

Audit Atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam hal ini peneliti akan melihat apakah pengelolaan sumber daya manusia seperti pelatihan, pengembangan, penilaian, dan kompensasi sudah dilakukan secara konsisten dan dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kontribusi sumber daya manusia kepada organisasi.

Audit Atas Pengurangan Sumber Daya Manusia, dalam hal ini peneliti akan melihat apakah pengurangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengurangan sumber daya manusia dilakukan jika sudah memasuki usia pensiun atau sudah tidak produktif lagi sehingga akan diganti dengan pegawai baru.

Kinerja Pegawai, dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh audit sumber daya manusia yang terdiri dari audit atas perolehan, pengelolaan, dan pengurangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar. Kinerja pegawai adalah

gambaran tingkatan pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah audit atas perolehan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar ?
2. Apakah audit atas pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar?
3. Apakah audit atas pengurangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar?
4. Apakah audit atas perolehan, pengelolaan, dan pengurangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh audit atas perolehan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar.
2. Untuk menguji pengaruh audit atas pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar.
3. Untuk menguji pengaruh audit atas pengurangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar.
4. Untuk menguji pengaruh audit atas perolehan, pengelolaan, dan pengurangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan dapat dijadikan referensi untuk menambah informasi serta pengetahuan mengenai ilmu akuntansi dalam bidang auditing.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam melaksanakan audit sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa mendatang.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber pustaka yang dimanfaatkan oleh semua kalangan, memberikan sumbangan pemikiran, mengimplementasikan pengetahuan yang didapat dan menambah literature kepustakaan mengenai audit sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan informasi dan wawasan mengenai audit sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan motivasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Tujuan adanya ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini agar pembahasannya tidak meluas sehingga penelitian ini bisa lebih fokus dilakukan serta mengacu pada judul penelitian, maka peneliti membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini difokuskan pada variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah audit atas perolehan sumber daya manusia (X1), audit atas pengelolaan sumber daya manusia (X2), dan audit atas pengurangan sumber daya manusia (X3) serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terkait dengan audit sumber daya manusia di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar serta peneliti berfokus pada audit atas perolehan SDM, audit atas pengelolaan SDM, dan audit atas pengurangan SDM.

G. Penegasan Istilah

Menghindari adanya kesalahpahaman dalam mengartikan atau menafsirkan istilah sangatlah penting, maka dari itu peneliti menjelaskan istilah-istilah penting dalam penelitian ini, berikut istilah yang berkaitan yaitu:

1. Definisi Konseptual

a. Pengertian Pengaruh

Menurut KBBI pengertian pengaruh yaitu “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang”.⁷

Sedangkan menurut Babadu dan Zain “Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain”.⁸

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Dalam penelitian ini penulis meneliti mengenai seberapa besar pengaruh atau yang ditimbulkan oleh audit sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

b. Pengertian Audit Sumber Daya manusia

Merupakan penilaian segala aktivitas yang terjadi pada perusahaan untuk memastikan apakah aktivitas yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan harapan manajemen dan organisasi serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kinerjanya.⁹

c. Pengertian Kinerja

⁷Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 205

⁸ J.S Babadu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Pustaka Sinar Harapan, 2001), hal. 131

⁹ IBK Bayangkara, *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal. 60

Kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja. Kinerja merupakan hasil kinerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh organisasi. Kinerja adalah sebuah aksi, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.¹⁰

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan variabel secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Secara operasional penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji adanya pengaruh audit sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Blitar.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah pembaca dalam mengetahui urutan-urutan yang sistematis terkait dengan penulisan yang ada dalam karya ilmiah tersebut. Sistematika pembahasan ini dibagi dalam tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir, penjelasan rincinya sebagai berikut:

Bagian Awal yang terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 7

Bagian Utama yang merupakan inti dari hasil penelitian, terdiri dari enam bab yaitu:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dalam mendukung penelitian. Terdapat kajian penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan, kerangka konseptual yang menunjukkan variabel-variabel yang akan diteliti, hipotesis atau dugaan sementara.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian

BAB IV Hasil Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi atau pemaparan data yang disajikan dengan topik sesuai dari pertanyaan-pertanyaan dan hasil analisis data, serta temuan-temuan dalam penelitian.

BAB V Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang pembahasan terkait dengan audit internal dan operasional yang telah dilakukan peneliti dengan mencocokkan

teori-teori dan hasil dari uji statistika apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan.

BAB VI Penutup

Dalam bab ini merupakan hasil akhir dari penelitian yang berisi tentang kesimpulan serta saran dalam skripsi.

Bagian Akhir yang memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.