

## ABSTRAK SKRIPSI

Dalam pengembangan suatu badan usaha terdapat tiga pihak yang terlibat yaitu badan usaha itu sendiri, individu anggota badan usaha dan masyarakat. Badan usaha yang efektif dan efisien akan menghasilkan manfaat bagi ketiga pihak tersebut (*triple benefit*). Efektifitas suatu badan usaha tergantung pada beberapa unsur, yaitu strategi yang jelas, struktur yang tepat, sistem dan prosedur yang efisien, sumber daya manusia yang berkualitas dan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan badan usaha.

Menurut pernyataan Boomer Pasaribu, anggota DPR dan ketua Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) agar badan usaha dapat mencapai tingkat produktifitas yang tinggi, harus memperhatikan tingkat kesejahteraan dan pendidikan tenaga kerjanya. Tenaga kerja merupakan asset yang patut di jaga, karena merupakan faktor produksi yang terbesar bagi badan usaha. Masalah tenaga kerja di Indonesia sangat kompleks, di mana tingkat kesejahteraan dari tenaga kerja itu selain tergantung pada besarnya upah/gaji juga pada bagaimana cara pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik dan optimal.

Dalam skripsi ini pemeriksaan operasional dilakukan pada PT "X" di Sidoarjo yang bidang usahanya bergerak pada bidang produksi minyak sawit, margarine dan sabun (sabun mandi dan sabun cuci). Pemeriksaan operasional dilakukan pada fungsi personalia yang mencakup prosedur pengupahan dan penggajian, perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pengembangan, penilaian prestasi dan kompensasi, pemindahan dan pemberhentian tenaga kerja dalam kaitannya dengan efisiensi dan efektifitas pengendalian internal dalam badan usaha.

Pemeriksaan dilakukan dalam 5 tahap yaitu : tahap inisiasi, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap pelaporan dan tahap penyelesaian. Tahap inisiasi bertujuan untuk meminta persetujuan atau suatu program pemeriksaan yang akan dilaksanakan kepada pihak badan usaha. Tahap perencanaan bertujuan untuk mengidentifikasi daerah yang akan diperiksa beserta permasalahannya, merencanakan jadwal pemeriksaan, referensi terhadap setiap standar dan prosedur yang relevan dan dokumentasi pemeriksaan. Tahap pelaksanaan bertujuan untuk melakukan pemeriksaan secara mendalam terhadap permasalahan yang telah diidentifikasi dan mengembangkan berbagai saran untuk perbaikan. Tahap pelaporan bertujuan untuk membuat laporan pemeriksaan operasional yang berisi : tujuan dan ruang lingkup penugasan, prosedur-prosedur yang dipergunakan, temuan-temuan khusus dan rekomendasi. Tahap penyelesaian bertujuan

untuk mengevaluasi secara keseluruhan terhadap pemeriksaan operasional yang telah dilakukan.

Dari pemeriksaan tersebut diperoleh temuan pada fungsi personalia mencakup prosedur pengupahan dan pengajian, perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pengembangan, penilaian prestasi dan kompensasi, pemindahan dan pemberhentian tenaga kerja. Pada prosedur pengupahan dan penggajian secara umum ditemukan adanya pemborosan atas pembuatan dokumen. Untuk penggajian terdapat pembuatan cek oleh kasir yang dapat mengakibatkan kurang efektifnya pengendalian internal serta terjadi pelimpahan fungsi yang tidak diperlukan. Pada perencanaan tenaga kerja tidak terdapat prosedur formal dengan meminta otorisasi kepala bagian dalam meminta tenaga kerja sehingga mengakibatkan terjadinya pemborosan tenaga kerja. Pada prosedur perekrutan tenaga kerja terjadi pemborosan pembuatan surat lowongan kerja yang mengakibatkan pemborosan dana. Pada prosedur penyeleksian tenaga kerja ditemukan bahwa saat ini prosedur penyeleksian tenaga kerja tidak menggunakan biro-biro konsultasi jasa perekrutan tenaga kerja sehingga pelaksanaan penyeleksian yang dilaksanakan badan usaha menjadi kurang selektif. Pada prosedur pengembangan tenaga kerja didapat ketidakteraturan badan usaha dalam melaksanakan program pelatihan tenaga kerja dan kurangnya tenaga-tenaga ahli sehingga menyebabkan kurang berkembangnya kemampuan tenaga kerja. Pada prosedur penilaian prestasi dan kompensasi didapatkan adanya kekurangan mesin pencatat waktu dan tenaga pengawas (satpam) sehingga mengakibatkan sering terjadinya keterlambatan kerja dan tenaga kerja fiktif yang mencuri jam kerja. Pada prosedur pemindahan tenaga kerja didapat badan usaha tidak mengizinkan tenaga kerja yang pindah akibat ketidakcocokan dengan bidang kerjanya sehingga mengakibatkan tenaga kerja tidak bekerja secara maksimal, kurangnya loyalitas dan tanggung jawab terhadap kelancaran produktifitas dan kenyamanan kerja pada lingkungan kerja di sekitarnya.

Pada pengendalian internal secara keseluruhan didapat tidak dibentuknya satuan pengawas internal (SPI) sehingga mengakibatkan seringnya terjadi kebocoran/kecurangan yang menyebabkan pengendalian internal tidak dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.