

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Sebagus apapun tujuan, visi, misi dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang dapat berperan aktif secara efektif dan efisien. Untuk dapat memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan, maka diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menunjukkan bagaimana perusahaan dapat memperoleh, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dilakukan oleh bagian tersendiri didalam perusahaan yang disebut dengan fungsi sumber daya manusia.

Fungsi sumber daya manusia memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam memasok SDM yang memenuhi kualifikasi (kompetensi, loyalitas, dan etos kerja yang tinggi) sesuai dengan kebutuhan keunggulan bersaing perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia, tidak cukup hanya dipandang sebagai fungsi pendukung operasi dan lebih rendah dari fungsi utama yang lain (pemasaran, operasional, keuangan) tetapi harus ditempatkan pada posisi yang sejajar. Oleh karena itu, pada kenyataannya salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM-nya, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Audit dapat digunakan untuk menciptakan perbaikan atas kekurangan-kekurangan dan mencari solusi atas hambatan-hambatan yang ada dalam mencapai tujuan dari fungsi sumber daya manusia. Audit ini dirancang untuk menganalisis dan menilai ulang kinerja perusahaan dengan membandingkan

terhadap berbagai standart dan tolak ukur yang telah ditentukan. Menurut Veithzal Rivai (2008:550), audit SDM adalah pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan SDM dalam suatu departemen, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan/perbaikan kegiatan.

Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya adalah menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standart keberhasilan yang ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat mencerminkan sebagian dari kinerja perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari individu atau kelompok dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya adalah sebuah perusahaan milik Pemerintah Daerah Kota Surabaya yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa penyediaan air minum bagi warga Kota Surabaya. Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting bagi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul **“AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENILAI KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah teruraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?
2. Bagaimana peran Audit Sumber Daya Manusia dalam penilaian kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?
3. Rekomendasi apa yang dapat diberikan untuk fungsi Sumber Daya Manusia pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

2. Untuk mengetahui peran Audit Sumber Daya Manusia dalam penilaian kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
3. Memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk fungsi Sumber Daya Manusia pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat kepada beberapa pihak yaitu :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan  
Dapat menambah dan memberikan sumbangan untuk ilmu yang akan digunakan sebagai bahan informasi, sebagai bahan perbandingan, dan pengkajian yang berguna dan menambah wawasan ilmu pengetahuan.
2. Bagi perusahaan  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen perusahaan mengenai pentingnya audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai kinerja karyawan.
3. Bagi penulis  
Penelitian ini sangat bermanfaat karena memberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan serta menambah pengalaman dengan melakukan penelitian secara langsung keadaan yang sesungguhnya dan membandingkan teori yang didapat di bangku perkuliahan, sehingga pengetahuan teoritis dapat diperdalam.