

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat PT Sentul City Tbk

PT. Sentul City Tbk, pada awalnya bernama PT. Sentragriya Kharisma lalu melakukan beberapa kali perubahan nama seperti PT. Royal Sentul Highlands, PT. Bukit Sentul Tbk, hingga pada tanggal 19 Juli 2006 berdasarkan hasil RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) nama perusahaan diubah kembali menjadi PT. Sentul City Tbk yang dikenal hingga saat ini.

Kegiatan usaha utama perusahaan saat ini adalah pengembangan perkotaan (*urban development*) yang meliputi aktivitas pembangunan infrastruktur dengan segala fasilitasnya, penyediaan lahan siap bangun untuk investor, pengembangan kawasan permukiman, pembangunan gedung-gedung komersial dan non komersial sesuai dengan konsep pembangunan Kota Mandiri, dan penyelenggaraan jasa yang berkaitan dengan menunjang pembangunan kota tersebut. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan membeli tanah dan menyiapkannya menjadi lahan siap bangun lengkap dengan infrastrukturnya. Pembangunan dapat dilakukan oleh perusahaan sendiri ataupun oleh pihak lain. Sampai saat ini seluruh fasilitas sarana dan prasarana yang sedang dan akan dibangun masih dalam pengelolaan perusahaan dengan seluruh ijin untuk menjalankan kegiatan usaha masih dimiliki oleh perusahaan.

Sentul City adalah satu-satunya pengembang perkotaan yang terletak di area perbukitan dengan ketinggian sekitar 300-500 meter diatas permukaan laut. Kawasan ini diapit dua gunung yang indah, yaitu Gunung Pancar dan Gunung Salak, dikelilingi beberapa sungai dan memiliki 65% ruang terbuka hijau dan hamparan hutan. PT. Sentul City Tbk juga turut berperan aktif dalam mengkampanyekan pembangunan berwawasan lingkungan untuk mencegah pemanasan global sehingga terpelihara udara segar pegunungan sepanjang tahun.

PT. Sentul City Tbk saat ini sedang melakukan pembangunan Kota Mandiri, yang terdiri dari perumahan, perkantoran, pertokoan, fasilitas rekreasi, rumah sakit, sekolah, dan lain-lain. Untuk keperluan tersebut, perusahaan melakukan pembangunan secara bertahap, dimulai dari penyiapan lahan siap bangun beserta infrastrukturnya. Pembangunan rumah dan kavling siap bangun sampai saat ini telah mencapai kurang lebih 6.232 unit, dan juga pembangunan Sekolah Pelita Harapan, padang golf yang dilengkapi dengan *driving range* serta *club house*, olahraga berkuda (polo), taman budaya yang disertai dengan taman bermain anak-anak, rumah makan Pancarsari dan lain-lain, yang sekarang telah beroperasi.

1.1.2 Visi dan Misi PT Sentul City Tbk

Visi

Menjadi perusahaan properti pilihan pertama bagi pelanggan dan pihak yang berkepentingan lainnya karena kami meningkatkan kualitas hidup

Misi

- Mengembangkan Sentul City dengan perumahan bermutu dan inovatif yang selaras dengan lingkungan alam.
- Menyediakan fasilitas pendidikan terbaik dan layanan kesehatan bertaraf internasional.
- Memadukan perencanaan dan pembangunan fasilitas komersial, hiburan dan wisata.
- Memperkaya pertumbuhan Sentul City dengan fasilitas seni dan budaya.

1.1.3 Logo dan Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Sentul City Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property. Perusahaan ini beralamat di Gedung Graha Utama, Jl. M. H. Thamrin, Sentul City, Bogor 15810, Jawa Barat, Indonesia. PT. Sentul City Tbk tidak memiliki izin atau wewenang dalam kegiatan pengelolaan sehingga pelaksanaan pengelolaan lanskap dilaksanakan oleh PT. Sukaputra Graha Cemerlang (PT 41 SGC) yang berfungsi sebagai Divisi Pengelolaan Kota. Logo dari Sentul City dapat dilihat pada Gambar 1.1 :



Sumber: Data internal PT.Sentul City Tbk tahun 2013

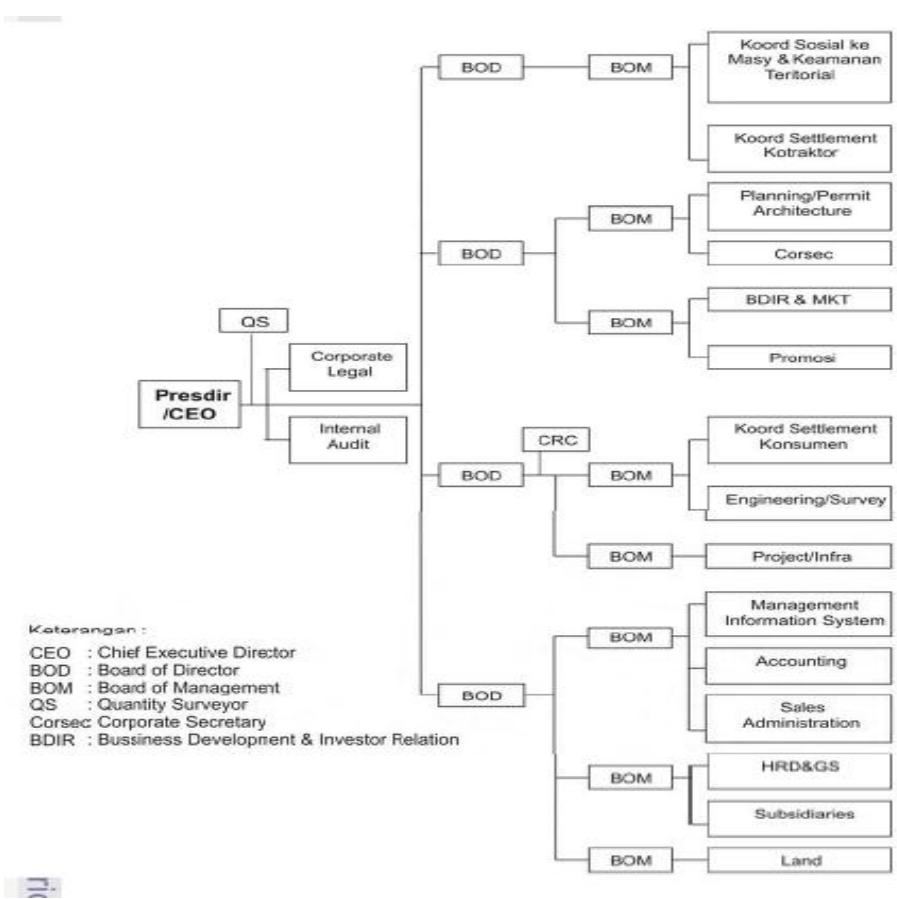
Gambar 1.1

Logo PT.Sentul City Tbk

Kekuasaan tertinggi di dalam perusahaan ini dipegang oleh komisaris/presiden direktur. Perusahaan ini memiliki empat Dewan Direktur Perusahaan (BOD/*Board of Director*). Masing-masing BOD membawahi Dewan Manajemen Perusahaan (BOM/*Board of Management*) yang terdiri dari beberapa divisi dan departemen. Masing-masing divisi dan departemen memiliki tugas

masing-masing, baik yang berhubungan dengan pelaksanaan proyek, pemeliharaan kawasan permukiman, pemasaran, ataupun yang berkenaan dengan manajemen dalam perusahaan sendiri.

Quantity Surveyor (QS) bertugas melakukan perhitungan Rancangan Anggaran Biaya (RAB) dengan standar harga yang berlaku di pasaran dengan harga terbaru serta memonitoring anggaran proyek dan anggaran operasional proyek dari setiap divisi. *Internal Audit* bertugas melakukan kontrol terhadap kelayakan biaya suatu proyek yang akan dikerjakan. Departemen Teknik dan Perencanaan Arsitek bertugas menyusun perencanaan kawasan perumahan, perencanaan serta perancangan bangunan dan lanskap serta detail gambarnya, perancangan elemen keras untuk bangunan serta detail gambarnya, dan juga perancangan elemen keras untuk bangunan taman. Divisi Proyek/Infrastruktur bertugas mengkoordinasikan pembangunan prasarana permukiman seperti jalan, saluran drainase, dan *grading* tanah. *Human Resource Departement* (HRD) bertugas mengatur secara keseluruhan, baik tenaga kerja dan kepegawaian ataupun pembuatan aturan dan ketentuan umum. Dalam menjalankan tugasnya, terdapat hubungan kerjasama antar divisi/departemen yang satu dengan yang lainnya. Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Sumber: Data internal PT.Sentul City Tbk tahun 2013

Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT.Sentul City Tbk

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan jaman. Manusia layaknya bahan bakar yang menjadi sumber energi bagi berjalannya suatu organisasi guna mencapai tujuannya. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri (Dewi Hanggraeni,2012: 3). Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Tidak jarang suatu perusahaan bisa berhasil mengembangkan bisnisnya secara signifikan dan mampu bertahan di tengah-tengah krisis ekonomi sekalipun karena dibelakangnya terdapat sumber-sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha.

Pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan dapat diselenggarakan oleh bagian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Unit ini bertugas mengelola dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu, juga bertugas memonitor kegiatan serta kebutuhan-kebutuhan SDM dalam perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Namun terkadang banyak hal yang tidak diduga bisa terjadi pada perusahaan, salah satunya adalah munculnya gugatan yang datang dari konsumen kepada perusahaan, hal tersebut terkadang terjadi karena fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang kurang baik juga kurangnya pengawasan dari perusahaan. Masalah yang demikian dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan dan perusahaan. (Dewi Hanggraeni,2012: 6)

Dalam mencari cara-cara untuk mengantisipasi risiko yang semakin meningkat serta sumber daya yang semakin pelik, perusahaan memerlukan suatu alat bantu untuk mengidentifikasi adanya faktor-faktor yang bersifat mendukung maupun menghambat dalam penyelenggaraan fungsi tersebut. Alat bantu yang dimaksud adalah audit manajemen sumber daya manusia.. Audit tidak hanya dapat memperlancar perubahan tetapi juga dapat digunakan sebagai suatu alat atau instrumen untuk perbaikan. Melalui audit manajemen sumber daya manusia kebijakan serta sistem fungsi SDM dapat dinilai. (Amir, 2000:11)

PT. Sentul City Tbk saat ini belum menerapkan sistem Audit Sumber Daya Manusia pada perusahaannya, ia hanya menerapkan sistem audit untuk bagian keuangan saja. Hal ini disebabkan karena sampai dengan saat ini PT. Sentul City Tbk berfikir masih belum memerlukan bagian tersebut di perusahaan. Salah satu alasannya karena divisi Human Resource Development pada PT. Sentul City merasa sudah dapat *meng-handle* permasalahan mengenai Sumber Daya Manusia pada perusahaan dengan bekerja sama oleh *Board of Manager* pada setiap divisi untuk mengarahkan, dan memberi masukan kepada karyawan yang dirasa mengalami penurunan kinerjanya. Sehingga sampai saat ini Audit Sumber Daya Manusia belum diterapkan pada PT. Sentul City Tbk.

Tercapainya tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja karyawan merupakan suatu cerminan dari kemampuan dan keterampilan seseorang yang disesuaikan dengan bidang spesialisasi kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan yakni, mutu kerja, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu (A.A Anwar Prabu Mangkunegara,2007 : 17). Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan *asset* dalam organisasi perusahaan. Tabel 1.1 berikut menyajikan tentang jumlah karyawan PT. Sentul City Tbk.

TABEL 1.1

DATA JUMLAH KARYAWAN MENURUT JENJANG MANAJEMEN
PT. SENTUL CITY Tbk TAHUN 2012

NO	JENJANG MANAJEMEN	JUMLAH KARYAWAN
1	Division Head	4
2	Departement Head	17
3	Section Head	21
4	Staff	90
5	Non Staff	9
JUMLAH		141

Sumber: Data internal PT.Sentul City Tbk tahun 2013

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawannya. Tabel 1.2 berikut menyajikan tentang prosentase tingkat kehadiran karyawan PT. Sentul City Tbk .

TABEL 1.2
 PROSENTASE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN (%) SEPANJANG
 TAHUN 2012 PADA PT. SENTUL CITY Tbk

Bulan	Prosentase Kehadiran Saat Ini (%)	Prosentase Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	77,12 %	90 %
Februari	77,8 %	90 %
Maret	74,7 %	90 %
April	78 %	90 %
Mei	76,1 %	90 %
Juni	74,5 %	90 %
Juli	73,9%	90 %
Agustus	76,47 %	90 %
September	68,86%	90 %
Oktober	74,63 %	90%
November	70,98%	90 %
Desember	71,31 %	90 %

Sumber: Data internal PT.Sentul City Tbk tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Januari-Desember 2012. Adapun tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 90% untuk setiap bulannya.

Dilihat dari tabel diatas mengenai tingkat kehadiran selama tahun 2012, maka dalam kenyataannya tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan September sebesar 68.86% sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan April sebesar 78%. Tingginya ketidakhadiran karyawan sangat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan maka target pekerjaan yang harus diselesaikan menjadi tidak tercapai (Veithzal Rivai,2005: 309). Untuk itu dengan tingginya tingkat absensi karyawan setiap bulan akan sangat mempengaruhi terselesaikan atau tidaknya target pekerjaan tersebut. Jika target pekerjaan tidak tercapai dengan hasil yang diinginkan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Selain itu ditemukan pula permasalahan dalam rekrutmen karyawan pada PT.Sentul City yaitu terdapat penempatan karyawan yang menyalahi konsep *right man in the right place*. Hal tersebut nantinya akan berdampak pada terdapatnya kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut, karena karyawan tersebut tidak melalui rekrutmen sesuai dengan aturan dan atau ditempatkan di bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya. Permasalahan lainnya yang muncul adalah belum adanya suatu sistem pemeriksaan terhadap karyawan yang memotivasi dan memberikan rekomendasi untuk

memperbaiki masalah-masalah yang timbul dan dihadapi oleh karyawan saat ini. Hal-hal yang terjadi tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi performa dan kinerja karyawan pada perusahaan.

PT.Sentul City Tbk merupakan badan usaha industri yang bergerak di bidang penjualan properti dengan hasil yang dibuatnya yaitu perumahan yang bermutu dan inovatif serta selaras dengan lingkungan alam serta menyediakan fasilitas yang lengkap juga mudah di akses bagi konsumennya. Untuk memastikan bahwa kinerja PT.Sentul City Tbk tetap berjalan dengan baik, maka penulis bermaksud melakukan penelitian pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat memberi masukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka Judul yang dipilih oleh penulis adalah “**Pengaruh Penerapan Audit Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sentul City Tbk.**”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian yaitu Audit fungsi Sumber Daya Manusia yang meliputi :

1. Bagaimana Kondisi Kinerja Karyawan pada PT.Sentul City Tbk?
2. Bagaimanakah Pengaruh audit SDM terhadap Kinerja Karyawan PT.Sentul City Tbk?

1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan identifikasi masalah dan penjelasan diatas, maka penulis mengemukakan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami Kondisi Kinerja Karyawan PT Sentul City Tbk.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penerapan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Sentul City Tbk.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau Manfaat adalah hal-hal yang terjadi apabila tujuan tercapai. Adapun kegunaan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi tentang sejauh mana fungsi SDM perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan masukan dan saran agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang.
3. Sebagai masukan untuk Ilmu Pengetahuan dan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berikut ini penulis sajikan uraian singkat materi pokok yang akan dibahas pada masing-masing Bab, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab I berisi mengenai tinjauan terhadap obyek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab II berisi mengenai tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab III menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas analisis data yang digunakan dalam penelitian dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V berisi tentang kesimpulan hasil analisis, saran untuk perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.