

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Auditor Internal merupakan badan atau orang yang melakukan tugas Audit internal dalam sebuah perusahaan. Menurut Manahan (2003), secara garis besar ada tiga alternatif posisi atau kedudukan dari Internal Auditor dalam struktur organisasi perusahaan yaitu berada dibawah Dewan Komisaris, berada dibawah Direktur Utama atau berada dibawah Kepala Bagian Keuangan. Mana yang terbaik dari ketiga alternatif tersebut tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Bila perusahaan sangat menekankan pada pengendalian keuangan saja, maka pola penempatan pemeriksaan intern seperti pada alternatif ketiga yang paling cocok. Namun jika diingat betapa pentingnya peranan bagian pemeriksa internal sebagai alat untuk memonitor kinerja manajemen dalam mengelola kegiatan serta sumbernya secara efektif dan efisien, maka pola penempatan bagian pemeriksa intern sebagai staf komisaris paling tepat. Jadi yang paling ideal bagian pemeriksa internal menerima perintah penugasan dari pimpinan tertinggi yaitu Direktur Utama dan hasil laporan pemeriksaan diserahkan untuk dianalisa direktur keuangan. Kedudukan atau posisi internal auditor dalam struktur organisasi perusahaan mempengaruhi luasnya aktivitas fungsi yang dapat dijalankan dan dipengaruhi independensi dalam melaksanakan fungsinya.

Paradigma peran audit internal dalam sebuah perusahaan mengalami pergeseran dari yang semula berdasar pada paradigma tradisional yaitu audit kepatuhan (*compliance audit*) menjadi audit internal yang memberikan nilai tambah (Effendi, 2002). Auditor internal “tradisional” bertugas hanya untuk memonitor dan menemukan kesalahan maupun penyimpangan yang dilakukan *auditee*. Perubahan ini tidak melenceng jauh dari tujuan utama audit internal itu sendiri. Temuan penyimpangan dalam proses audit dianalisis oleh auditor internal untuk kemudian dijadikan saran penyempurnaan kebijakan sehingga penyimpangan tersebut dapat dicegah. *Auditee* juga dapat berkonsultasi kepada auditor internal mengenai proses yang harus dilaksanakan sehingga tidak terdapat penyimpangan dari kebijakan perusahaan. Proses konsultasi ini tidak menempatkan auditor sebagai sumber solusi dari permasalahan *auditee*, tetapi solusi juga dapat berasal dari pihak *auditee*. *Auditee* dapat memberikan masukan kepada auditor internal untuk rekomendasi perbaikan yang akan diajukan kepada pihak manajemen dalam laporan hasil audit. Sehingga pada saat penerapan perbaikan, *auditee* mampu menerapkannya dengan baik. Komunikasi 2 arah ini akan membuat pihak *auditee* merasa terbantu dan akan tidak sungkan untuk memberikan semua informasi yang diperlukan auditor internal dalam mengungkap penyimpangan maupun potensi penyimpangan dalam perusahaan yang dapat menghambat proses bisnis perusahaan.

Selain sebagai konsultan internal, auditor internal juga diharapkan mampu berperan sebagai katalisator untuk perusahaan. Katalis (*catalist*) memiliki arti suatu

zat yang berfungsi untuk mempercepat reaksi namun tidak ikut reaksi. Effendi (2006) menjelaskan bahwa peran katalisator dimaksudkan untuk memberikan jasa manajemen saran-saran yang bersifat konstruktif dan dapat diaplikasikan bagi kemajuan perusahaan, namun auditor tidak terlibat langsung pada aktivitas operasional perusahaan tersebut. *The Institute of Internal Auditor* (2001) dalam Effendi (2002) telah melakukan penyusunan ulang definisi terhadap internal auditing. Hasil dari *redefinition* disebutkan bahwa internal auditing adalah suatu aktivitas independen dalam menetapkan tujuan dan merancang aktivitas konsultasi yang memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi perusahaan. Dengan demikian *internal auditing* membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan cara pendekatan yang terarah dan sistematis untuk menilai dan mengevaluasi keefektifan manajemen risiko melalui pengendalian dan proses tata kelola yang baik.

Hampir semua perusahaan besar menerapkan fungsi internal audit untuk melihat sejauh mana masing-masing bagian dalam perusahaan tersebut mematuhi kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Namun dalam prakteknya, tugas monitoring auditor internal menjadi sangat sulit dilakukan karena pihak *auditee* yang bersikap kurang mendukung tugas auditor internal. *Auditee* seringkali merasakan bahwa keberadaan auditor internal dalam perusahaan hanya akan menambah biaya yang lebih besar dibandingkan manfaat yang di terima. Rekomendasi perbaikan dari auditor internal seringkali masih dianggap menyulitkan dan merugikan bagi *auditee*, bahkan terkesan formalitas dan cenderung mengabaikan

tingkat kesulitan yang akan dihadapi oleh *auditee* dalam proses pelaksanaan rekomendasi perbaikan tersebut.

Sebagai perusahaan besar, PT Mahakam Beta Farma merupakan salah satu perusahaan yang telah memiliki posisi internal audit. Posisi audit internal pada PT Mahakam Beta Farma berada di luar struktur organisasi perusahaan karena kebijakan *Mahakam Group* sebagai perusahaan induk untuk menempatkan tim Auditor internal pada posisi yang dirasa mampu melakukan tugas pemeriksaan kepada seluruh anak perusahaan *Mahakam Group* tetapi tetap dapat menjaga independensi auditor internal itu sendiri sehingga laporan hasil audit menjadi lebih berkualitas. Posisinya tim auditor internal tepat dibawah GM BOD (*General Manager Board of Director Group*). Hal ini menunjukkan bahwa ruang lingkup yang cukup luas tim Internal Audit pada anak perusahaan seperti *Mahakam Beta Farma*. Penempatan tim Audit Internal pada PT Mahakam Beta Farma memungkinkan bagi Auditor melakukan fungsi *monitoring* secara lebih leluasa karena secara teknis *auditee* berada pada *level* di bawah mereka. Proses *monitoring* akan jauh lebih mudah untuk dilakukan. Tetapi penempatan tersebut memiliki kelemahan yang tidak bisa dihindarkan, yaitu *auditee* seringkali merasa takut kepada Tim Auditor Internal. Bahkan pada kasus tertentu tidak jarang ditemukan karyawan yang “memusuhi” tim Auditor Internal. Hal ini terjadi karena masih banyak karyawan yang menganggap Auditor Internal sebagai pihak yang bertugas hanya untuk mencari kesalahan mereka. Kejadian seperti ini

sangat mungkin dapat di alami oleh perusahaan besar seperti PT Mahakam Beta Farma.

Tim audit internal Mahakam Group saat ini diisi oleh Tjan Sin sebagai *Internal Audit Manager* dan 6 staf audit. Tjan Sin merupakan auditor internal baru pada Mahakam Group. Beliau mulai bekerja sekitar untuk Mahakam Group sekitar 3 tahun lalu untuk menggantikan Audit Internal Manager sebelumnya yang memasuki masa pensiun. Sedangkan staf audit saat ini diisi oleh pegawai muda yang juga belum lama bekerja untuk Mahakam Group. Jika diambil rata-rata, staf audit yang masih bertahan saat ini baru bekerja selama 4 tahun.

Peran Auditor dalam sebuah perusahaan sangat penting. Auditor internal masa kini tidak hanya bertugas sebagai pengawas, namun juga diharapkan berperan sebagai konsultan maupun katalisator. Tugas sebagai konsultan dan katalisator merupakan pengembangan peran auditor yang dapat membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan efisien. Pada dasarnya memang tidak ada pelanggaran apabila audit manager hanya bertugas sebagai pengawas. Tetapi imbas yang dihasilkan dari peran sebagai pengawas terhadap hubungan antara auditor dan *auditee* dapat menjadi penghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Berbeda halnya jika auditor internal mampu menempatkan posisi mereka sebagai konsultan, ketika *auditee* menemukan kesulitan atau penyimpangan pada proses mereka, dan memberikan saran perbaikan sistem untuk mencegah terjadinya penyimpangan, maka *auditee* akan secara terbuka menerima auditor sebagai rekan kerja mereka. Dengan demikian

tujuan perusahaan untuk mewujudkan kinerja operasi yang efisien, efektif dan ekonomis dapat tercapai. Hal inilah yang menjadi dasar mengapa pentingnya penelitian ini dilakukan. Mengingat besarnya dampak positif yang mampu diberikan oleh peran katalisator dan konsultan oleh auditor internal, maka penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja Auditor Internal.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan, agar pihak perusahaan memiliki pandangan yang jelas mengenai persepsi karyawan terhadap peran auditor internal. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen terhadap kinerja auditor internal dalam perusahaan. Evaluasi secara terus menerus akan membantu perusahaan dalam mencapai kinerja operasional yang efektif, efisien dan ekonomis.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhistry (2012) menyebutkan bahwa peran auditor internal menimbulkan perbedaan persepsi karyawan Hotel Inna Garuda Yogyakarta. Sebagian besar karyawan menempatkan Auditor Internal perusahaan berperan sebagai lawan bagi mereka. Sebagian besar karyawan sebagai *auditee* memandang bahwa auditor internal pada perusahaan mereka hanya bertugas sebagai pengawas. Di sisi lain, ada sebagian karyawan yang memiliki persepsi bahwa auditor internal sebagai konsultan dan katalisator yang dapat memberikan kontribusi berupa saran atau masukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tentunya persepsi tentang peran auditor internal sebagai lawan dan sebagai kawan akan memberikan dampak pada kegiatan operasional Hotel Ina Garuda Yogyakarta.

Penelitian lain yang dilakukan Listiatik (2007), yang berjudul “Persepsi Karyawan Tentang Peran Internal Auditor” (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rini) menemukan bahwa karyawan Rumah Sakit Panti Rini memandang auditor internal sebagai konsultan. Hal ini menunjukkan bahwa Auditor Internal pada Rumah Sakit Panti Rapih berhasil memposisikan diri sebagai kawan bagi karyawan.

Dari penelitian sejenis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan memiliki kasus yang berbeda, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian sejenis pada perusahaan lain. Selain itu, posisi Tjan Sin sebagai Internal Audit Manager yang baru ditempati oleh Tjan Sin selama 3 tahun menarik untuk dievaluasi bagaimana kinerjanya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana para karyawan melihat jabatan auditor internal dan apa peran dari pekerjaan auditor internal dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahaw evaluasi bagi pihak manajemen mengenai kinerja auditor internal *Group*. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal Pada PT Mahakam Beta Farma”**.

1.2 Rumusan Masalah

Peran auditor internal dalam sebuah perusahaan dewasa ini diharapkan lebih dari sekedar menjadi pengawas penerapan kebijakan maupun peraturan perusahaan. Auditor diharapkan mampu mengemban peran sebagai konsultan dan katalis dalam

sebuah perusahaan. Peran konsultan dan katalis mampu membuat kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien karena tindakan korektif maupun saran perbaikan system menjadi lebih cepat.

Selain itu, karyawan yang menjadi subjek yang berkaitan dengan proses pemeriksaan tidak lagi merasa takut ketika sedang diawasi, karena auditor memberikan saran korektif sehingga pemborosan yang ditimbulkan dapat diatasi lebih cepat. Sikap penolakan yang diambil oleh karyawan pada saat di periksa cenderung membuat hasil pemeriksaan menjadi tidak akurat karena ketika sedang diperiksa karyawan merasa tertekan dan cenderung membuat kesalahan yang tidak biasa. Ketidakakuratan hasil temuan kemudian akan membuat tindak lanjut dari temuan menjadi tidak tepat.

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

Menurut persepsi karyawan, berperan sebagai apakah auditor internal ketika melakukan pemeriksaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana peran auditor internal sebagai pengawas, konsultan, dan katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan menurut persepsi karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna bagi peneliti untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang berharga dalam membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di dunia nyata yang diperoleh selama penelitian dilakukan khususnya mengenai peran auditor internal.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi bagi auditor internal perusahaan tentang peran yang dijalankan menurut persepsi karyawan perusahaan terkait dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kinerja audit internal sehingga tujuan perusahaan mampu dicapai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan untuk memperluas pandangan dan wawasan mengenai audit internal. Serta memberikan informasi dan gambaran yang lebih jelas bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis maupun pengembangannya.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus yaitu melakukan penelitian di PT Mahakam Beta Farma mengenai persepsi karyawan terhadap peranan auditor internal. Hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil hanya berlaku di objek yang bersangkutan.

1.5.2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di PT Mahakam Beta Farma, Jalan Pulo Kambing Raya No 9, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan menyebarkan suatu daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis beserta pilihan jawaban yang tersedia. Kuesioner terdiri dari 24 (dua puluh empat) butir pernyataan yang disusun secara sistematis dalam bahasa yang mudah dimengerti. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia sesuai dengan situasi yang mereka alami.

1.5.4. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mahakam Beta Farma.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana teknik pengambilan sampel diambil dengan kriteria tertentu. Kriteria pengambilan sampel yaitu:

- a. Karyawan dengan status karyawan tetap
- b. Sudah bekerja pada PT Mahakam Beta Farma minimal selama 2 (dua) tahun.

Penetapan durasi minimal 2 tahun ini dengan tujuan memastikan bahwa karyawan mengetahui posisi dan kinerja tim audit internal pada PT Mahakam Beta Farma.

- c. Karyawan dari divisi Finance dan Accounting (F&Q), HRGA (*Human Resources dan General Affairs*), Marketing, Sales, dan Produksi. Pemilihan divisi tersebut dimaksudkan agar karyawan yang menjadi sampel penelitian benar-benar telah merasakan bekerja sama dengan tim audit internal perusahaan, sehingga mampu memiliki persepsi yang jelas mengenai kinerja audit internal perusahaan.

Syarat pemilihan karyawan ini berguna untuk memastikan bahwa karyawan yang menjadi sampel penelitian mampu memahami dan menjawab pernyataan dalam kuesioner dengan baik.

1.5.5. Kuesioner Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dari kuesioner penelitian yang telah digunakan oleh beberapa peneliti, antara lain Novieyanty (2006), Listiatik (2007), dan Adhistry (2012). Kuesioner penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan yang diteliti.

Kuesioner penelitian terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Bagian pengetahuan tentang peranan auditor internal sebagai pengawas, diukur dengan 8 (delapan) butir pernyataan. Menurut Tampubolon (2005), peranan internal auditor sebagai *watchdog* merupakan peran konvensional, dimana orientasi auditor internal lebih banyak melakukan pemeriksaan pada tingkat kepatuhan pelaksana terhadap ketentuan-ketentuan yang ada (*compliance*).
2. Bagian pengetahuan tentang peranan auditor internal sebagai konsultan, diukur dengan 8 (delapan) butir pernyataan. Menurut Tampubolon (2005), peranan internal auditor sebagai konsultan berfungsi sebagai pemeriksa dan mitra manajemen untuk membantu satuan kerja operasional, mengelola risiko, mengidentifikasi masalah dan menyarankan perbaikan untuk memberi nilai tambah pada organisasi.
3. Bagian pengetahuan tentang peranan auditor internal sebagai katalisator, diukur dengan 8 (delapan) butir pernyataan. Menurut Tampubolon (2005), peranan internal auditor sebagai katalisator menjadi lebih luas karena auditor juga turut serta dalam menentukan tujuan strategic perusahaan. Hal ini dilihat dari persaingan

dalam dunia usaha yang semakin pesat, maka muncul kebutuhan untuk menerapkan auditor internal yang berbasis resiko.

1.5.6. Teknik Pengukuran Data

Kuesioner terdiri dari 24 (dua puluh empat) butir pernyataan yang bersifat tertutup. Pemberian skor jawaban pada kuesioner menggunakan skala *likert* yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan jawaban netral atau ragu-ragu untuk menghindari jawaban bias.

Tabel 1.1
Alternatif Jawaban Kuesioner (Skala Likert Modifikasi)

JAWABAN	SKOR PENILAIAN
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Adhistry (2012)

1.5.7. Teknik Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Teknik pengujian yang digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian ini adalah analisis factor.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's alpha*. Pengujian dilakukan pada tiap butir

pernyataan per variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian dibagi lima bagian utama, yaitu bagian awal yang merupakan pendahuluan, membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metode penelitian.

Bagian kedua merupakan bagian tinjauan pustaka meliputi teori dan konsep yang terkait dengan penelitian, antara lain teori dan konsep mengenai Auditor Internal dan Persepsi serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Selain itu juga dibahas kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

Pada bagian ketiga penelitian ini, terdiri dari Gambaran umum mengenai perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Terdiri dari sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, jenis barang produksi, struktur organisasi perusahaan, dan penjelasan singkat mengenai system pengendalian internal.

Bagian keempat meliputi hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian terdiri dari deskripsi hasil pengumpulan data dan demografi responden, statistik dekriptif, analisis deskriptif mengenai persepsi karyawan terhadap peran auditor internal. Selanjutnya adalah pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

Bagian kelima terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.