BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi. Terlebih dalam kondisi ekonomi saat ini yang penuh dengan ketidakpastian, dimana krisis ekonomi yang dipikul Indonesia sangat berat dan menggoyahkan segi-segi fundamental dari perekonomian, sehingga perlu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif perusahaan dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan aktivitasnya, karena dalam menghadapi kondisi seperti ini hanya badan usaha yang mempunyai kinerja atau performa yang baik yang akan mampu bertahan.

Agar perusahaan mencapai tingkat kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta tercapainya efektivitas dan efisiensi maka manajemen memerlukan bantuan fungsi pemeriksa internal (Internal Auditor). Internal Auditor adalah suatu penilai independen yang ada dalam organisasi dengan tujuan untuk menguji, mengevaluasi kegiatan organisasi yang akan dilaksanakan. Tujuan dari pemeriksaan internal adalah untuk membantu para fungsi manajemen perusahaan agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawab secara efektif. Untuk itu pemeriksa internal akan melakukan analisis-analisis dan penilaian-penilaian serta memberikan rekomendasi dan saran.

Departemen internal auditor merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan, dimana keberadaannya terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia bisnis yang memerlukan penanganan profesional. Profesionalisme dalam dunia bisnis inilah yang akan mendorong semakin penting dan semakin berkembangnya fungsi internal auditor. Dalam persaingan ekonomi yang semakin kompetitif timbul tuntutan tinggi terhadap kinerja sumber daya manusia agar mampu mengatasi kemajuan dan perkembangan lingkungan. Kualitas jasa yang diberikan oleh internal auditor kepada manajemen sangat bergantung pada auditor internal yang akan menjalankan atau melaksanakan

fungsi internal auditor tersebut. Oleh karena itu, penting bagi auditor internal untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Profesi internal auditor adalah suatu profesi yang sangat unik, kompleks, dan menantang. Hal ini disebabkan sifat sensitifnya karena berhubungan erat dengan kedudukannya sebagai fungsi pelayanan jasa dalam organisasi sehingga independensi dan objektivitas sebagai fungsi pemeriksa yang berkualitas seringkali diragukan oleh pihak lain. Selain itu, aktivitasnya kritis karena menghendaki adanya pengungkapan *(disclousure)* yang mungkin dianggap sebagai ancaman bagi pihak yang kebetulan diperiksa, yang sebenarnya merupakan teman atau koleganya sendiri dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, tuntutan profesionalisme, kualitas tinggi, dan sikap serta tindakan yang tepat dari auditor internal sangat dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan pemeriksaan internal.

Auditor internal berbeda dengan auditor eksternal. Auditor internal tidak hanya berfungsi untuk melakukan pemeriksaan dan menghasilkan temuan, tetapi juga harus mampu memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk memperbaharui dan memberikan solusi terhadap masalah yang ada.

Untuk dapat memastikan dan menjamin seorang auditor internal yang berkualitas dan profesional, diperlukan suatu kualifikasi yang menjadi tolok ukur kualitas dari auditor internal. Auditor internal yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan akan mendapatkan sertifikasi atau pengakuan atas kemampuan yang dimilikinya. Kualifikasi ini diperoleh setelah melalui serangkaian pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme auditor internal. Di Amerika, auditor internal yang telah memenuhi kualifikasi tersebut akan mendapatkan gelar *Certified Internal Auditor (CIA)*, sedangkan di Indonesia adalah *Qualified Internal Auditor (QIA)*. Sertifikasi Qualified Internal Auditor adalah gelar profesionalisme dari auditor internal.

Proses untuk memperoleh gelar atau sertifikasi Qualified Internal Auditor ini berbeda dengan proses sertifikasi untuk akuntan publik. Para auditor internal harus melalui beberapa tahap pendidikan dan lulus dalam serangkaian ujian

sebelum bisa memperoleh sertifikasi atau gelar Qualified Internal Auditor tersebut. Hal ini dilakukan mengingat latar belakang pendidikan mereka yang berkecimpung dalam bidang auditor internal ini tidak sama, sehingga perlu disetarakan melalui pendidikan yang berjenjang dan profesional.

Untuk mendapatkan sertifikasi Qualified Internal Auditor, seorang auditor internal dapat mengikuti pendidikan yang dilaksanakan oleh Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA). Yayasan Pendidikan Auditor Internal didirikan oleh Forum Komunikasi Satuan Pengawas Internal BUMN dan BUMD pada tanggal 13 April 1995 dengan Akte Notaris Ny. Ratna Komala, SH no.122.

Menurut SK.FKSPI No. 15 / FKSPI / VII / 1996 tentang pembentukan Dewan Sertifikasi Qualified Internal Auditor dalam bagian pertimbangan dijelaskan untuk mengantisipasi perkembangan dunia usaha dalam era globalisasi dan meningkatkan profesionalisme auditor internal, maka diperlukan pendidikan berjenjang dan suatu sertifikasi sebagai pengakuan profesionalisme auditor internal. Gelar Qualified Internal Auditor diberikan kepada para kandidat yang telah lulus kurang lebih 20 jenis ujian yang diselenggarakan dalam 5 jenjang pendidikan tersebut di atas.

Auditor internal yang telah memperoleh sertifikat Qualified Internal Auditor diharapkan akan memiliki kualitas yang lebih baik daripada auditor belum bersertifikasi, karena telah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik. Pendidikan dalam memperoleh sertifikasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman bagi para auditor internal dalam peran dan tanggung jawabnya. Peningkatan kualitas ini akan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja auditor internal, karena lebih mendasar dalam hal etos kerja, auditor internal sendiri akan mengalami perubahan seiring dengan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh sewaktu mengikuti kegiatan Sertifikasi Qualified Internal Auditor. Hal ini akan dapat mempengaruhi secara positif dalam artian dapat meningkatkan prestasi kerja auditor internal. Peningkatan prestasi kerja ini akan tercermin dari berubahnya motivasi, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab profesi, yang semuanya ini akan mempengaruhi kualitas kerja auditor internal menjadi lebih baik sehingga prestasi kerjanya pun akan meningkat. Prestasi kerja dapat

dijadikan tolok ukur dalam penilaian kinerja auditor internal dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dalam perusahaan. Sehingga prestasi kerja merupakan poin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja dapat dijadikan tolok ukur dalam penilaian kinerja auditor internal dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dalam perusahaan. Sehingga prestasi kerja merupakan poin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis akan melaksanakan penelitian terbatas pada internal auditor, dengan responden staf bagian SPI dan para pemakai jasa auditor internal yang bekerja pada PT Kertas Padalarang (Persero).

Penelitian mengenai Sertifikasi Qualified Internal Auditor yang telah dilakukan sebelumya oleh Martivini Apriani Fadevita pada tahun 1998 dengan judul "Analisis perbandingan kualitas pencegahan dan pendeteksian kecurangan karyawan oleh auditor bersertifikasi QIA dengan Non QIA" yang dilakukan pada enam belas perusahaan dengan hasil terdapat perbedaan yang signifikan antara auditor internal bersertifikat QIA dengan Non QIA. Penelitian tersebut menjadi sumber inspirasi bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai QIA, tetapi dengan pendekatan variabel yang berbeda.

Pada penelitian ini penulis bermaksud menilai apakah sertifikasi tersebut mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja internal auditor dan menilai apakah proses sertifikasi QIA dapat meningkatkan prestasi kerja internal auditor.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menganggap perlu melakukan penelitian tentang **Sertifikasi Qualified Internal Auditor serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja di lingkungan internal auditor pada PT Kertas Padalarang (Persero) Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Sertifikasi Qualified Internal Auditor yang diikuti oleh auditor internal PT Kertas Padalarang (Persero).
2. Bagaimana prestasi kerja auditor internal yang telah memiliki Sertikasi Qualified Internal Auditor di PT Kertas Padalarang (Persero).
3. Apakah terdapat hubungan antara Sertfikasi Qualified Internal Auditor dengan Prestasi Kerja Auditor Internal.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Sertifikasi Qualified Internal Auditor yang diikuti oleh auditor internal PT Kertas Padalarang (Persero).
2. Untuk mengetahui prestasi kerja auditor internal yang memiliki Sertifikasi Qualified Internal Auditor di PT Kertas Padalarang (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Serifikasi Qualified Internal Auditor dengan Prestasi Kerja Auditor Internal.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, penulis berharap hasilnya dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan :

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan dasar pertimbangan bagi manajemen puncak, komite audit, dan auditor internal dalam meningkatkan prestasi auditor internal guna meningkatkan produktifitas dan performa auditor.
2. Lembaga Sertifikasi Qualified Internal Auditor :

   Hasil penelitian ini dijadikan review atas tanggapan dari perusahaan yang auditor internalnya telah memperoleh sertifikat Qualified Internal Auditor untuk lebih meningkatkan kualitas program pendidikan Sertifikasi Qualified Internal Auditor dimasa datang.

3. Peneliti Lain :

   Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan referensi untuk pengkajian topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti.

1.5 Kerangka Pemikiran

Seiring dengan kompleksnya aktivitas manajemen, perusahaan memerlukan penanganan yang lebih profesional. Oleh karena itu, selain mengandalan sistem pengendalian internal yang ada, perusahaan juga membutuhkan suatu fungsi yang bertugas untuk penilaian dan evaluasi atas sistem pengendalian internal.

Keberadaan internal auditor merupakan bagian integral dari perusahaan seperti yang dinyatakan oleh **William C Boynton (2003 : 491)** yang diterjemahkan oleh ***Institute of Internal Auditors*** berikut ini :

"Audit Internal adalah aktivitas pemberian keyakinan serta konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi."

Berdasarkan pengertian audit internal tersebut jelas bahwa auditor internal bertugas membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan memberikan penilaian terhadap aktivitas perusahaan serta melakukan perbaikan-perbaikan operasi perusahaan. Sebagai seorang auditor internal perusahaan, ia haruslah independen dan objektif dalam memberikan jasa kepada perusahaan dalam melakukan evaluasi atas aktivitas-aktivitas yang dijalankan perusahaan.

Konsep ataupun teori yang telah ada menyatakan bahwa keberadaan internal auditor adalah memperbaiki kinerja organisasi, dimana internal auditor merupakan kegiatan penilaian independen yang disiapkan dalam organisasi sebagai suatu jasa kepada organisasi, kegiatan ini memeriksa dan menilai efektivitas kegiatan unit yang lain.

Penilaian tersebut seperti yang dikemukan oleh **Henry Simamora (2004 : 338)** sebagai berikut :

"Auditor internal harus melakukan penilaian yang wajar terhadap aktivitas organisasi dan dapat membantu manajemen dalam mengefektivitaskan aktivitas."

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas jelas adanya kebutuhan perusahaan akan keberadaan audit internal yang dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Audit internal juga harus dapat bekerja sama dengan dewan direksi dan pihak manajemen dalam menjalankan fungsi pemeriksaan internal.

Selama ini kemampuan dan kontribusi auditor internal dalam perusahaan dirasakan masih belum maksimal. Hal ini dapat kita lihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh **Hiro Tugiman (2000 : 20)** yaitu sebagai berikut :

"Kemampuan auditor internal yang dianggap :

(1) Sangat baik dan baik sebanyak 53 (49,6%)

(2) Dinilai cukup dan kurang membantu sebanyak 54 (50,4%) dari 107 responden yang menyampaikan jawaban."

Berbagai julukan yang tidak mengenakan mengenai auditor internal sehubungan dengan peran dan tingkah lakunya yang dipandang masih belum sesuai, seperti yang dikemukan oleh **Hiro Tugiman (2000 : 34)** yaitu sebagai berikut:

"Oleh karena itu tidak heran kalau banyak auditor internal di Indonesia mendapatkan sebutan indah, antara lain tukang mencari kesalahan, mata dan telinga pimpinan, *Watch dog*, polisi atau jaksa organisasi, kurang membantu manajemen."

Berdasarkan keadaan tersebut, maka perlu dilakukan upaya yang dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian dari auditor internal. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan mengadakan program Sertifikasi Qualified Internal Auditor. Program ini diusulkan ketua BPKP kepada ketua umum FK. SPI BUMN/BUMD melalui surat No. S-546/K/ 1996 yang dijawab oleh FK. SPI BUMN/D dengan mengeluarkan SK. No. KEP/15/FK/SPI/VIII/1996 tentang pembentukan dewan Sertifikasi Qualified Internal Auditor. Salah satu

pertimbangannya adalah untuk mengantisipasi perkembangan dunia usaha pada era globalisasi, untuk meningkatkan mutu dan peran auditor internal dalam rangka meningkatkan profesionalisme auditor internal.

Prestasi berhubungan dengan banyak bidang yang kaitannya dengan kerja. Misalnya, hal itu akan berhubungan dengan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, jenjang karir dan masih banyak kaitannya dengan yang lainnya.

Dr. Achmad S Ruky (2004 : 15) mengemukakan sebagai berikut :

"Prestasi kerja adalah catatan penting tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu".

Pengertian di atas mengemukakan bahwa prestasi kerja mencakup catatan penting tentang hasil yang telah dicapai oleh para pekerja. Hasil yang telah dikeluarkan dari sebuah pekerjaan dapat dinilai tingkat keberhasilannya baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut **Gary Dessler (2003 : 2)** yang diterjemahkan oleh **Uli Tanya** mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai berikut :

"Prestasi kerja mencakup segala sesuatu yang bersangkutan dengan karyawan dan dapat dinilai oleh orang lain."

Pengertian lain dari prestasi kerja karyawan adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasional dari para karyawan, dan hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan sendiri.

Menurut **Gary Dessler (2003 : 3)** yang diterjemahkan oleh **Uli Tanya** mengemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja dapat dilakukan suatu penilaian sebagai berikut :

"Penilaian prestasi kerja berarti mengevaluasi prestasi yang sekarang dan lalu. Penilaian tersebut meliputi (1) menetapkan standard kerja; (2) menilai prestasi kerja karyawan yang dibandingkan dengan standard; (3)

memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut."

Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atau pelaksanaan tugas, kesegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja. Tentunya penilaian prestasi kerja yang tinggi senantiasa akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan fenomena-fenomena di atas maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : **"Sertifikasi Qualified Internal Auditor berhubungan dengan Prestasi Kerja Auditor Internal."**

1.6 Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode studi kasus. Sedangkan teknik pengumpulan data dan informasi menggunakan :

1. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pejabat yang berwenang dan pihak-pihak yang terkait pada perusahaan tersebut.
2. Angket (kuisioner), yaitu peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang terstruktur kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan objek yang diteliti.
3. Pengumpulan data lainnya berupa dokumen-dokumen dan literatur lainnya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data primer dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT Kertas Padalarang (Persero), Jln. Cihaliwung No 181 Padalarang. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari 2008 sampai selesai.