

Analisis Peran Auditor Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT Perkebunan Nusantara II

Analysis of the Role of Internal Auditors in Improving Performance at PT Perkebunan Nusantara II

Ratih Anggraini Siregar¹, Austin Alexander Parhusip², Tika Nirmala Sari³, Siti Aisyah⁴, Ridho Gilang Adiko⁵, Dinda Ramadhani⁴

^aUniversitas Potensi Utama

anggrainiratih47@gmail.com¹, austinalexander@gmail.com², t.nirmalasari2@gmail.com³,
aisyah10041993@gmail.com⁴, rigiajr@gmail.com⁵

ABSTRAK

Auditor internal merupakan orang yang bekerja dalam perusahaan yang bertugas membantu manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan tempat di mana ia bekerja.. Oleh karena pentingnya pengendalian intern, pimpinan perusahaan selalu berusaha mencari dan mengembangkan cara-cara pengendalian yang lebih baik bagi perusahaan yang dikelolanya. Pengendalian intern diterapkan untuk mencapai tujuan laba dan meminimalkan hal-hal yang terjadi diluar rencana. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh internal audit terhadap kualitas kerja pada PT Perkebunan Nusantara II. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karyawan sebaiknya lebih menguasai konsep Audit sumber daya manusia karena hal tersebut akan dapat membantu mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM yang dilakukan dalam suatu perusahaan dan hasilnya memberikan umpan balik tentang fungsi sumber daya manusia bagi para manajer operasional dan departemen sumber daya manusia. Ini juga mengemukakan seberapa baik para manajer mengelola tugas-tugas sumber daya manusia.

Kata Kunci : Internal Audit, Kualitas Kerja, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Internal auditors are people who work in companies whose job is to assist management in achieving the goals of the company where they work. Because of the importance of internal control, company leaders always try to find and develop better control methods for the companies they manage. Internal control is implemented to achieve profit objectives and minimise things that happen outside the plan. The research objective is to determine and analyse the effect of internal audit on the quality of work at PT Perkebunan Nusantara II. Based on the results of the research conducted, employees should better master the concept of human resource audits because it will be able to help evaluate HR activities carried out in a company and the results provide feedback on human resource functions for operational managers and human resource departments. It also suggests how well managers manage human resource tasks.

Keywords : Internal Audit, Work Quality, Human Resources

Info Artikel :

Disubmit:10 Februari 2023

Direview:12 Maret 2023

Diterima :24 April 2023

Copyright © 2023 – Accumulated Journal. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dibentuk oleh pimpinan dengan sedemikian rupa detailnya dalam beberapa hal yang mempunyai keterkaitan satu sama lain, dan jika salah satu dari bagian tidak berfungsi sebagai mana mestinya maka proses tersebut akan menimbulkan berbagai macam bias ataupun tumpang tindih. Pengendalian internal terdiri atas lima komponen yang saling terkait, yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Suatu sistem pengendalian internal yang baik itu akan bermanfaat untuk, 1) Menjaga keamanan harta milik suatu organisasi. 2) Memeriksa ketelitian dan kebenaran data

akuntansi. 3) Memajukan efisiensi dalam operasi. 4) Membantu menjaga agar tidak ada yang menyimpang dari kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Struktur pengendalian internal merupakan kebijakan prosedur yang ditetapkan untuk memberikan jaminan yang layak bahwa tujuan khusus organisasi akan tercapai. Struktur pengendalian internal ini memiliki tiga elemen, yaitu lingkungan pengendalian menggambarkan efek kolektif dari berbagai faktor pada penetapan, peningkatan, atau penurunan efektivitas prosedur dan kebijakan khusus, sistem akuntansi terdiri dari metode dan catatan yang ditetapkan untuk mengidentifikasi, merangkai, menganalisis, menggolongkan, mencatat, dan melaporkan segala macam transaksi perusahaan dan untuk memelihara akuntabilitas aktiva dan kewajiban yang terkait dan prosedur pengendalian kebijakan dan prosedur yang ditambahkan dalam lingkungan pengendalian dan sistem akuntansi yang telah ditetapkan oleh manajemen untuk memberikan jaminan yang layak bahwa tujuan khusus organisasi akan dicapai (Ramadhan, 2017).

Untuk perusahaan yang relatif kecil dimana operasi atau kegiatan perusahaan dapat dikerjakan oleh beberapa orang, pemilik atau pimpinan dapat mengawasi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan secara langsung. Setelah perusahaan berkembang menjadi besar maka partisipasi pemilik atau pemimpin tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena keadaan perusahaan telah meluas sedemikian rupa sehingga struktur organisasi menjadi kompleks. Dengan adanya permasalahan baru tersebut manajemen perlu mendelegasikan tanggungjawab dan wewenang ke tingkat supervisi yang ada. Dengan demikian manajemen dituntut untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan dan mencegah serta menentukan kesalahan penggelapan. Untuk berbagai kepentingan dan sebab diatas, dalam pengertian guna perencanaan strategi dan pengendalian manajemen, maka diperlukan suatu alat yang dapat membantu agar keterbatasan tersebut dapat diatasi (Kusuma & Hasibuan, 2013).

Pengendalian internal perusahaan terdiri dari kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan perusahaan akan dicapai karenanya harus diciptakan suatu sistem, prosedur, dan kebijaksanaan untuk menolong perusahaan mendapatkan jaminan dan pengamanan bahwa transaksi yang dijalankan sah dan dicatat secara wajar. Untuk menunjang keefektifan suatu pengendalian internal maka salah satu unsur yang penting adalah adanya suatu bagian dalam perusahaan yang bertugas menilai kelayakan dan keefektifan pengendalian internal yang ada dan menilai kualitas kegiatan yang telah dijalankan perusahaan. Di setiap perusahaan, baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta terdapat suatu bagian yang dikenal dengan audit internal dan orang yang bekerja di bagian tersebut disebut auditor internal. Auditor internal merupakan orang yang bekerja dalam perusahaan yang bertugas membantu manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan tempat di mana ia bekerja. Pada dasarnya tujuan audit internal adalah membantu semua tingkatan manajemen agar tanggungjawab tersebut dapat dilaksanakan secara efektif. Untuk maksud tersebut audit internal menyajikan analisis-analisis, penilaian-penilaian, saran-saran, bimbingan-bimbingan dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah dipelajari, ditelaah, dan dinilainya (Pua, dkk, 2017).

Pengendalian intern diterapkan untuk mencapai tujuan laba dan meminimalkan hal-hal yang terjadi diluar rencana. Pengendalian intern dirancang agar manajemen dapat selalu mengikuti perkembangan ekonomi dan persaingan, meningkatkan permintaan konsumen, dan merancang kegiatan-kegiatan demi pertumbuhan di masa depan karena pengendalian internal yang efektif sangat dibutuhkan untuk mengendalikan aktivitas penjualan. Pengendalian intern juga meningkatkan efisiensi, mencegah timbulnya kegiatan atas aktiva, mempertinggi tingkat keandalan data dalam laporan keuangan, dan mendorong dipatuhinya hukum dan aturan yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap pengendalian internal diberikan kepada manajemen untuk mengetahui pengendalian internal penjualan tersebut sudah dilaksanakan secara efektif dalam perusahaan (Habiburrahman & Supriatna, 2020).

Karena pentingnya pengendalian intern, maka penulis tertarik untuk mendeskripsikan pengendalian intern perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengendalian internal kualitas kerja berfungsi secara optimal. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penelitian untuk menambah pengetahuan dan informasi tentang pengendalian internal sumber daya manusia. Berdasarkan uraian penulis melakukan penelitian, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu: Bagaimanakah penerapan pengendalian internal sumber daya manusia yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara II?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Audit

Audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan menilai bukti-bukti secara objektif, yang berkaitan dengan tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah diterapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak pihak yang berkepentingan.

Menurut Herry (2017:10) Pengauditan (auditing) didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi (secara obyektif) bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi, dalam rangka menentukan tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan definisi diatas ada lima komponen utama pengauditan yaitu:

- 1) Proses yang sistematis
Perencanaan audit dan perumusan strategi audit merupakan bagian penting dalam proses audit. Secara sistematis, pemilihan dan penilaian bukti audit harus berhubungan langsung dengan perencanaan, strategi dan tujuan audit. Keterkaitan antara bukti audit dengan tujuan audit mengharuskan auditor untuk membuat banyak keputusan di dalam perencanaan dan pelaksanaan audit.
- 2) Memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif
Kegiatan mendapatkan dan mengevaluasi bukti merupakan hasil yang paling utama dalam pengauditan. Dengan kata lain, semua audit akan berpusat pada proses memperoleh dan mengevaluasi bukti. Sebagai contoh, dalam melakukan audit atas persediaan, auditor biasanya akan memeriksa kontrak-kontrak pembelian beserta fakturnya (tagihan pembayaran dari pemasok) untuk memastikan bahwa klien benar-benar memiliki persediaan tersebut. Lalu menghitung fisik persediaan untuk menentukan bahwa persediaan benar-benar ada dan cocok dengan nilai persediaan yang dilaporkan dalam posisi keuangan. Bukti yang diperoleh juga harus dievaluasi untuk menentukan apakah suatu asersi (pernyataan manajemen klien) telah sesuai dengan kriteria atau standar yang berlaku.
- 3) Asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi
Yang menjadi subyek dari dilakukannya audit atas laporan keuangan historis adalah asersi atau pernyataan-pernyataan yang dibuat manajemen klien terkait laporan keuangan. Pada saat seorang auditor melakukan audit atas laporan keuangan historis klien, maka ia harus memahami asersi-asersi yang melekat pada setiap hal atau pos yang dilaporkan keuangan tersebut
- 4) Tingkat kepatuhan antara asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan
Audit dilakukan auditor untuk menilai seberapa jauh asersi manajemen telah sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian selanjutnya akan digunakan auditor dalam merumuskan suatu pendapat (opini). Dalam audit atas laporan keuangan klien kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan adalah kerangka pelaporan keuangan (standar akuntansi) yang berlaku.

- 5) Mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak berkepentingan
Produk akhir dari serangkaian aktivitas audit adalah laporan yang berisi informasi bagi para pengguna mengenai tingkat kepatuhan antara asersi yang dibuat manajemen klien dengan kriteria tertentu sebagai dasar penilaian. Dengan laporan tersebut, auditor mengkomunikasikan pendapatnya atau hasil evaluasinya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Herry (2017:13) “Audit pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi 5 jenis yaitu:

- 1) Audit Laporan Keuangan
Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan klien secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan, laporan laba rugi komprehensif, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas, termasuk ringkasan kebijakan akuntansi dan informasi penjelasan lainnya.
- 2) Audit Pengendalian Internal
Dilakukan untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam melaksanakan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal audit dan laporan keuangan.
- 3) Audit Ketaatan
Dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian, atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit. Sebagai contoh, auditor memeriksa perjanjian yang dibuat dengan banker atau pemberi pinjaman lainnya untuk memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan dalam perjanjian utang. Contoh lain adalah pemeriksaan pengembalian pajak dalam rangka mematuhi undang-undang pajak.
- 4) Audit Operasional
Dilakukan untuk meriview (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan operasional dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil akhir dari audit operasional adalah berupa rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audit ini sering juga disebut sebagai audit kinerja atau audit manajemen.
- 5) Audit Forensik
Dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas kecurangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa contoh dimana audit forensik mungkin dilakukan adalah meliputi pemeriksaan dalam hal terjadinya kecurangan bisnis (atau penipuan oleh karyawan), penyidikan pidana, perselisihan antara pemegang saham dan manajemen, serta lain sebagainya.

Menurut Mulyadi (2016:130) Unsur-unsur sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
Struktur organisasi merupakan kerangka (*framework*) pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi ini didasarkan fungsi operasi yang memilih wewenang untuk melaksanakan suatu kegiatan harus terpisah dari fungsi akuntansi yang memiliki wewenang untuk mencatat peristiwa keuangan perusahaan.
- 2) Sistem wewenang dan prosedur pencatat yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
- 3) Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.

- 4) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Adapun cara-cara yang umumnya ditempuh oleh fungsi setiap perusahaan dalam menciptakan praktek yang sehat adalah:
 - a. Penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakaiannya harus dipertanggung jawabkan oleh yang berwenang.
 - b. Pemeriksaan mendadak (surprised audit). Hal ini akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
 - c. Setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang atau satu unit organisasi lain.
 - d. Perputaran jabatan (job rotation). Perputaran jabatan yang diadakan secara rutin akan dapat menjaga independensi pejabat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga persekongkolan diantara mereka dapat dihindari.
 - e. Keharusan pengambilan cuti bagi karyawan yang berhak. Selama cuti, jabatan karyawan yang bersangkutan digantikan untuk sementara oleh pejabat ini, sehingga seandainya terjadi kecurangan dalam departemen yang bersangkutan, diharapkan dapat diungkapkan oleh pejabat yang menggantikan untuk sementara tersebut.
 - f. Secara periodik diadakan pencocokan fisik kekayaan dengan catatannya. Untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan catatan akuntansinya, secara periodik harus diadakan pencocokan atau rekonsiliasi antara kekayaan secara fisik dengan catatan akuntansi yang bersangkutan dengan kekayaan tersebut.
 - g. Pembentukan unit organisasi yang bertugas untuk mengecek efektifitas unsur-unsur sistem pengendalian yang lain. Unit organisasi ini disebut satuan pengawas intern atau staf pemeriksaan intern. Adanya satuan pengawas intern dalam perusahaan akan menjamin efektifitas unsur-unsur sistem pengendalian intern, sehingga kekayaan perusahaan akan terjamin keamanannya dan data akuntansi akan terjamin ketelitian dan keandalannya.
- 5) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Bagaimanapun baiknya struktur organisasi, sistem otoritas dan prosedur pencatatan serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktik yang sehat, semuanya sangat tergantung kepada manusia yang melaksanakannya.

Unsur-unsur sistem pengendalian intern sangat penting di dalam suatu perusahaan, oleh karena itu unsur-unsur diatas harus ada tempat tercipta dan terwujud sesuai dengan apa yang hendak dicapai oleh perusahaan.

B. Kinerja

Kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kualitas kerja atau kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Bahua (2016:54) "Kinerja adalah suatu pengukuran periodik atas hasil kerja seorang karyawan pada suatu organisasi, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang ditunjuk untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan". Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Rudianto (2014:311) "Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk motivasi kerja karyawan dalam mematuhi standar perilaku yang telah diterapkan sebelumnya agar membuahkan hasil yang diinginkan".

Menurut Abas (2017:23) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Menurut Sucipto (2017:71) Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Dengan dilakukan penilaian kinerja, berbagai pihak yang terkait dengan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan memperoleh manfaat nyata dari aktivitas tersebut. Indikator kinerja merupakan suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Menurut Hamid (2014:112) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Tingkat produktivitas karyawan.
- 2) Kemampuan teknis dan kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- 3) Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi.
- 4) Bekerja sama.
- 5) Memanfaatkan waktu yang tersisa.
- 6) Selalu hadir dalam rapat pertemuan dan menyampaikan pesan.
- 7) Kemampuan seorang karyawan untuk membuat perencanaan.
- 8) Mengetahui standar mutu yang diisyaratkan.
- 9) Punya minat memperbaiki diri.
- 10) Kemampuan karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem.
- 11) Mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya.
- 12) Kepemimpinan.
- 13) Kejujuran.
- 14) Kebijakan manusiawi.
- 15) Tidak tergantung pada orang lain.

Salah satu langkah di dalam tahapan persiapan penilaian kinerja yaitu menentukan kriteria penilaian yang dibuat untuk para manajer perusahaan. Menurut Rudianto (2014:313) ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

- 1) Kriteria tunggal.
Ukuran penilaian kinerja hanya menggunakan satu patokan saja. Kelemahan metode ini adalah diabaikannya ukuran kinerja lainnya seperti mutu produksi, biaya produksi dan pemeliharaan peralatan bagi manajer produksi.
- 2) Kriteria beragam.

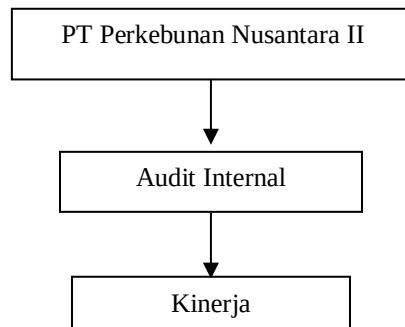
Ukuran penilaian kinerja dengan menggunakan bermacam ukuran. Tujuan dari penggunaan kriteria beragam adalah supaya manajer divisi mengarahkan kinerjanya pada berbagai ukuran kinerja.

3) Kriteria gabungan.

Ukuran penilaian kinerja dengan menggunakan metode penilaian gabungan antara beberapa ukuran.

Adapun kriteria yang akan digunakan perusahaan di dalam menilai kinerja para manajernya, sebaiknya hal tersebut dipahami dan disepakati dengan baik oleh seluruh anggota organisasi yang terlibat.

C. Kerangka Pemikiran



3. METODE

A. Pendekatan Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat langsung digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh penulis penelitian, melainkan oleh organisasi lain yang membutuhkannya.

Peneliti pada penelitian ini menggunakan data sekunder. Kuncoro (2015:18) menyatakan bahwa Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan ke publik dengan menggunakan data tersebut. Dalam hal ini data diperoleh dari berbagai buku, konferensi dan sumber lainnya.

Data sekunder diperoleh dari perusahaan meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan laporan persediaan. Penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara II yang berlokasi di Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16 Tanjung Morawa – 20362, Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis meliputi dokumentasi dan telaah dokumen. Menurut Sugiyono (2015: 225) Data dapat dikumpulkan dari observasi, wawancara, dokumen dan asosiasi atau triangulasi”. Dokumen penelitian melibatkan pengumpulan dokumen dan informasi yang berkaitan dengan laporan keuangan perusahaan. Tinjauan literatur, khususnya pencarian dan pengumpulan teori dan data ilmiah, dapat memberikan saran dan dukungan untuk pemecahan masalah di lapangan. Para peneliti menggunakan resensi buku yang berkaitan dengan audit sumber daya manusia.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini adalah deskriptif. Analisis data deskriptif ini memberikan gambaran tentang temuan penelitian, seperti pengolahan data dalam kaitannya dengan audit sumber daya manusia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara II sudah sesuai. Dan dalam melaksanakan tugas sebagai auditor internal, unit SPI telah menjalankannya dengan baik sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara II. Audit sumber daya manusia (SDM) merupakan penilaian dan analisis komprehensif terhadap program-program audit. Audit SDM juga diartikan sebagai pemeriksaan kualitas kegiatan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan.

Audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Selain itu, audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan SDM serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut. Intinya, melalui audit dapat menemukan permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundangan-undangan dan perencanaan strategis perusahaan.

Audit sumber daya manusia mengevaluasi kegiatan-kegiatan kepegawaian yang dilakukan dalam suatu organisasi, baik bagian per bagian ataupun satuan kerja ataupun unit kerja secara keseluruhan. Hasil pemeriksaan dan pengendalian yang menunjukkan atau mencerminkan antara lain hal-hal sebagai berikut:

- 1) Seberapa jauh manajemen sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan dilaksanakan.
- 2) Di manakah letak ketidakpuasan pembinaan sumber daya manusia tersebut dalam rangka pencapaian tujuan organisasi berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.
- 3) Langkah koreksi yang bagaimanakah yang mungkin dapat diambil untuk mengatasi kekurangan atau kelemahan yang ada.
- 4) Sebagaimana baik para pimpinan mengelola tugas-tugas sumber daya manusia.
- 5) Penilaian yang menyeluruh tentang hasil pemeriksaan kualitas kegiatan-kegiatan kepegawaian dalam suatu organisasi dan sebagainya.

Dengan demikian dapatlah dimengerti betapa pentingnya audit sumber daya manusia yang merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang perlu diterapkan dalam setiap organisasi. Yang dimaksud dengan audit sumber daya manusia (SDM) di sini adalah bagaimana manajemen melakukan pengendalian terhadap:

- 1) Jumlah sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi
- 2) Jumlah sumber daya manusia (SDM) yang benar-benar dibutuhkan organisasi
- 3) Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi
- 4) Kompetensi individual setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi
- 5) Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi
- 6) Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja
- 7) Sistem pengembangan karier sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh organisasi
- 8) Sistem reward dan punishment yang dilakukan oleh organisasi
- 9) Pemberhentian dan pemensiunan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh organisasi dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan audit, masing-masing pendekatan ini dikombinasikan dari ketiga pendekatan audit tersebut, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil audit yang secara optimal dan hasilnya dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kualitas produk dalam era pesingan perusahaan. Langkah-langkah Audit, yaitu:

1) Audit pendahuluan.

Mencari informasi latar belakang dan gambaran umum terhadap program atau aktivitas SDM dan merumuskan tujuan audit sementara (tentative audit objective). Tujuan audit terdiri dari tiga elemen, yaitu:

- a) Kriteria Criteria merupakan standar (norma) yang menjadi pedoman bertindak bagi setiap individu dan kelompok dalam organisasi. Kriteria dapat berupa:
 - a. Rencana SDM;
 - b. Berbagai kebijakan dan peraturan tentang SDM;
 - c. Tujuan setiap program SDM;
 - d. Standart Operating Procedure (SOP) yang dimiliki perusahaan;
 - e. Rencana pelatihan dan pengembangan karyawan;
 - f. Standar evaluasi (ukuran kinerja) yang telah ditetapkan perusahaan;
 - g. Peraturan pemerintah;
 - h. Standar (norma) yang merupakan best practice yang diterapkan oleh perusahaan sejenis dalam bidang SDM dapat digunakan sebagai acuan (benchmark);
 - i. Kriteria lain yang mungkin untuk diterapkan.

Dalam hal ini auditor mengkonfirmasi terlebih dahulu kepada manajemen perusahaan untuk merumuskan criteria yang digunakan dalam melakukan dasar (pedoman) evaluasi kinerja tiap departemen.

b) Penyebab

Penyebab (*cause*) merupakan pelaksanaan program-program SDM dalam organisasi yang menyebabkan terjadinya kondisi SDM. Penyebab ini ada yang bersifat positif dan negative. Bersifat positif berarti tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam perencanaan dan peraturan serta kebijakannya. Sedangkan bersifat negative berarti adanya suatu penurunan baik segi financial maupun nonfinansial. Sumber dari penurunan ini bisa dari penetapan kompensasi karyawan yang tidak berdasarkan survey kelayakan akan suatu kemampuan dan pengupahan dan lain-lain.

c) Akibat

Akibat (*effect*) merupakan suatu yang harus ditanggung perusahaan karena terjadinya perbedaan aktivitas yang seharusnya dilakukan (berdasarkan criteria) dengan aktivitas actual yang terjadi di lapangan (dilakukan oleh setiap komponen dalam organisasi).

2) Review terhadap Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen ini merupakan ketentuan yang menjadi titik ukur suatu kinerja para manajer dan supervisor ataupun di setiap departemen masing-masing. Berikut ini adalah beberapa system pengendalian manajemen yang harus diperhatikan oleh auditor dalam audit SDM antara lain:

- a. Tujuan dari program / aktivitas SDM harus dinyatakan dengan jelas dan tegas;
- b. Kualitas dan kuantitas SDM yang melaksanakan program / aktivitas kualifikasi dari SDM yang terlibat (menjadi sasaran) dari program / aktivitas SDM yang dilaksanakan;
- c. Anggaran program;
- d. Pedoman / metode kerja, persyaratan kualifikasi;
- e. Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan;
- f. Standar (ukuran) kinerja program.

3) Audit Lanjutan

Temuan audit yang diringkas dan dilakukan pengelompokkan temuan kedalam kelompok kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. Kondisi merupakan kenyataan riil yang ditemukan auditor berkaitan dengan program-program SDM yang diterapkan perusahaan. Kriteria merupakan berbagai aturan, norma dan standar sebagai pedoman bertindak bagi seluruh pihak berwenang dalam pengelolaan SDM.

Dari berbagai temuan tersebut akan dilakukan penganalisaan lebih lanjut. Untuk mengetahui apakah permasalahan yang terjadi itu saling terkait atau berdiri sendiri. Dengan begitu auditor dapat menyusun suatu rekomendasi untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi agar tidak terulang lagi di masa yang akan datang.

4) Pelaporan

Laporan disajikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan memuat tentang informasi latar belakang, kesimpulan audit dan disertai dengan temuan-temuan audit sebagai bukti pendukung kesimpulan tersebut. Dalam laporan juga menyajikan rekomendasi yang diusulkan sebagai alternatif perbaikan terhadap penyimpangan yang masih terjadi. Sebagai kelengkapannya laporan juga menyatakan ruang lingkup dari audit yang dilakukan.

5) Tindak Lanjut

Tindak lanjut merupakan implementasi dari rekomendasi yang diajukan auditor ke perusahaan. Manajemen dan auditor harus sepakat dan melaksanakan tindak lanjut perbaikan tersebut. Pada dasarnya keputusan untuk melakukan tindak lanjut sepenuhnya ada pada manajemen.

PEMBAHASAN

Audit internal adalah kegiatan dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi badan secara independent. Audit internal memiliki tujuan untuk membantu perusahaan dengan sistematis, dengan pendekatan yang terperinci dalam menilai dan meningkatkan efektivitas dari risiko manajemen dan melakukan kontrol dan proses atas kegiatan perusahaan. Audit internal merupakan suatu divisi di perusahaan yang bertugas untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya. Audit internal juga memberikan wawasan dan rekomendasi berdasarkan analisis dan dugaan yang telah dilakukan oleh audit internal dari data dan proses usaha yang dilakukan oleh perusahaan, audit internal dibentuk oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan audit untuk suatu perusahaan tersebut.

Audit laporan keuangan berkaitan dengan kegiatan memperoleh dan mengevaluasi bukti yang berkaitan dengan laporan keuangan suatu perusahaan dan memberikan pendapat apakah laporan yang telah disajikan secara wajar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh aturan akuntansi yang berlaku. Hasil audit dilakukan untuk menghasilkan suatu laporan audit yang bertujuan pada laporan yang berisi informasi tentang kesesuaian antara informasi yang di telah diuji dengan ketentuan yang berlaku, atau ketidak sesuaian dengan menunjukkan bukti dan fakta atas ketidaksesuaian tersebut.

Peranan audit internal mempunyai hubungan erat dengan kualitas laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan, karena seharusnya auditor internal memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam setiap aspek perusahaan agar lebih efektif sehingga internal audit dapat mendeteksi kecurangan atas laporan keuangan sehingga dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan. Adanya perilaku koordinasi antara internal audit dan eksternal audit memiliki pengaruh positif yang signifikan atas peningkatan kualitas laporan keuangan. Semakin baik internal audit dalam pengawasan keandalan laporan keuangan maka meningkatkan kualitas laporan keuangan yang disajikan suatu perusahaan.

Dengan adanya audit internal, seharusnya perusahaan tidak banyak melakukan penyimpangan-penyimpangan pada laporan keuangan perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya masih banyak banyak terjadi penyimpangan dan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga. Dengan adanya hal tersebut audit internal diharapkan meningkatkan kualitas dan kerjasama dengan eksternal yang baik untuk mencegah terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan. Jika terjadi

penyimpangan pada perusahaan tersebut maka audit internal supaya memberikan solusi agar laporan keuangan yang disajikan dapat diperbaiki oleh perusahaan tersebut.

Apabila audit internal dan audit eksternal dapat bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya untuk membuat perusahaan tidak melakukan penyimpangan dalam laporan keuangan perusahaan. Dengan hal tersebut niscaya laporan keuangan pada perusahaan tersebut akan menghasilkan laporan keuangan yang lebih berkualitas, dengan meningkatkan kualitas laporan keuangan pada perusahaan tersebut maka perusahaan tersebut akan mengurangi kecurangan-kecurangan yang terjadi pada perusahaan.

5. KESIMPULAN

Standar yang digunakan oleh Satuan Pemeriksaan Internal PT. Perkebunan Nusantara II sudah sesuai. Dan dalam melaksanakan tugas sebagai auditor internal, unit SPI telah menjalankannya dengan PT. Perkebunan Nusantara II Sakit Muhammadiyah Bandung. Tanggung jawab utama internal auditor tidak terbatas pada pengendalian internal suatu perusahaan namun berkaitan tujuan rehabilitas pelaporan keuangan, melakukan evaluasi desain dan implementasi pengendalian internal, manajemen resiko, dan governance dalam memastikan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Internal audit juga mengevaluasi efektifitas dan efisiensi dan kepatuhan aktivitas perusahaan pada peraturan yang berlaku.

Internal audit adalah bagian dari dalam perusahaan atau merupakan karyawan di perusahaan tersebut yang dimana klien mereka adalah manajemen, dewan direksi dan dewan komisaris perusahaan tersebut. Internal audit lebih berorientasi terhadap perusahaan dimasa depan, yaitu kejadian yang diperkirakan akan terjadi kepada perusahaan baik itu yang memiliki dampak positif ataupun dampak negatif terhadap perusahaan tersebut. Internal audit melakukan review terhadap aktivitas kegiatan perusahaan secara berkelanjutan. Internal audit merupakan profesi yang memiliki peran penting dalam tata Kelola suatu perusahaan dan memiliki kepentingan Bersama dalam hal efektifitas pengendalian internal perusahaan ataupun keuangan perusahaan. Internal audit memiliki kode etik dan standar professional yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut dan harus dipatuhi oleh anggota internal audit tersebut. Internal audit harus memiliki mental obyektif dan independen dari kegiatan yang mereka audit. dengan demikian internal audit juga memiliki peran atas segala aktivitas yang dilakukan eksternal audit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Universitas Potensi Utama yang memberikan dukungan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini sehingga kegiatan penelitian ini terlaksana. Terima kasih juga kami ucapkan kepada PT. Perkebunan Nusantara II yang telah memberikan izin kepada kami untuk melaksanakan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Abas, Erjati. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepada Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [2] Arafah, S. (2019). Pengukuran Efektivitas Pemasaran Tagline Iklan Shopee Dalam Melihat Minat Konsumen. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam, 4(2), 80-91.
- [3] Bahua, Mohamad Ikbali. 2016. Kinerja Penyuluh Pertanian. Yogyakarta: DeePublish.
- [4] Habiburrahman, Muhammad Rafi & Supriatna, Iyeh. 2020. Analisis Peran Auditor Internal dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Indonesian Accounting Literacy Journal Vol. 1, No. 1, November 2020.

- [5] Hamid, Sanusi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: DeePublish.
- [6] Hartono, H., Sadikin, M., Sari, D. M., Anzelina, N., Lestari, S., & Dari, W. (2020). Implementation of Artificial Neural Networks with Multilayer Perceptron for Analysis of Acceptance of Permanent Lecturers. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1389-1396.
- [7] Hery. 2017. Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- [8] Kuncoro, Mudrajad. 2014. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- [9] Kusuma, Dewi Puspa Wijaya & Hasibuan, David HM. 2013. Peranan Pengendalian Internal Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Pengamanan Pemberian Kredit Mikro. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* Vol. 1 No. 3
- [10] Mubarak, H., & Kadariah, S. (2020). The Existence of Islamic Financial Institutions in Improving Community Economic Levels (Case Study of PT. BPRS Alwasliyah Krakatau Medan). *Jurnal Mantik*, 4(3), 2164-2170.
- [11] Mulyadi. 2016. Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Parhusip, A. A., & Lubis, N. I. (2020). Pengaruh Orientasi Belanja, Kepercayaan Online, Dan Pengalaman Pembelian Terhadap Minat Beli Secara Online (Studi Kasus Pada Toko Online Tokopedia). *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(2), 77-88.
- [13] Pua, Brenda Yusensie, dkk. 2017. Evaluasi Fungsi Auditor Internal Dalam Pendeteksian Dan Pencegahan Fraud Pada Pdam Airmadidi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(2), 2017, 452-469.
- [14] Ramadhan, Muhammad Burhanuddin. 2017. Analisis Sistem Pengendalian Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Volume 6, Nomor 2
- [15] Rudianto. 2014. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- [16] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.