

LAPORAN AKHIR
DANA PNBP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



PROFESIONALISME AUDITOR INTERNAL
(SEBUAH REFLEKSI ATAS KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN PADA
KANTOR PDAM KOTA GORONTALO)

Oleh

Mahdalena, SE., M.Si	0004027110
Nilawaty Yusuf, SE., M.Si. Ak	0011057204

UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
NOVEMBER 2014

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DANA PNBPF FEB**

Judul Kegiatan : Profesionalisme Auditor Internal (Sebuah Refleksi Atas Karyawan Bagian Keuangan Pada Kantor PDAM Kota Gorontalo)

Ketua Peneliti

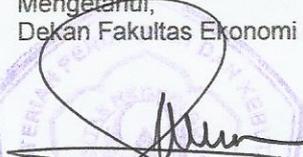
a. Nama Lengkap : Mahdalena, SE., M.Si
b. NIDN/NIP : 0004027110
c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
d. Program Studi : S1 Akuntansi
e. No. HP : 085240222347
f. Surel (e-mail) : len4.katy@yahoo.co.id

Anggota Peneliti

a. Nama Lengkap : Nilawati Yusuf, SE. Ak., M.Si
b. NIDN : 0011057204
c. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Lama penelitian Keseluruhan : 3 (Tiga) bulan
Penelitian Tahun Ke : 1
Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 5.000.000,-
Biaya Tahun Berjalan : - Diusulkan Ke Lembaga : Rp 5.000.000,-
- Dana Internal PT : -
- Dana Institusional Lain : -

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi UNG,



Dr. Hamzah Yunus, M.Pd
NIP. 19600223 198603 1004

Gorontalo, 27 November 2014
Ketua Tim Peneliti,



Mahdalena, SE., M.Si
NIP. 197102042008122001

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo



Dr. Fitriyane Lihawa, M.Si
NIP. 19691209 199303 2 001

Abstrak

Mahdalena. Profesionalisme merupakan konsep penting pada diri seorang auditor internal. Penelitian terdahulu yang melihat hubungan profesionalisme dengan kinerja auditor internal diantaranya Rustiana dan Indri dalam Retnowati (2003) yang berpendapat bahwa kode etik profesi merupakan salah satu upaya dari suatu asosiasi profesi untuk menjaga integritas profesi tersebut agar mampu menghadapi tekanan yang dapat muncul dari dirinya sendiri atau pihak luar. Sementara Hastuti, Stefani dan Clara (2003), mengungkapkan bahwa profesionalisme auditor dicerminkan dalam 5 dimensi (pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi) serta pertimbangan tingkat materialitas. Hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara tingkat profesionalisme (lima dimensi) dengan pertimbangan tingkat materialitas. Hal yang sama juga diteliti oleh Reni Yendrawati (2008), dimana hasil yang diperoleh adalah dari kelima dimensi profesionalisme auditor, hanya dimensi keyakinan terhadap profesi yang memiliki hubungan signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas sedangkan keempat dimensi lainnya tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas. Tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan kinerja auditor internal dari sudut pandang karyawan bagian keuangan.

Kajian permasalahan dalam penelitian ini menggunakan seting alamiah yang bertujuan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini fenomenologis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pada pentingnya auditor internal di lingkungan perusahaan belum maksimal mengingat PDAM Kota Gorontalo masih mengikuti aturan yang tertuang pada OTDA tahun 2000 dimana harus melakukan penciutan struktur organisasi dengan pertimbangan efisiensi biaya.

Kata kunci : Profesionalisme, kinerja, fenomenologi

KATA PENGANTAR

Karya ini merupakan kombinasi yang penulis ramu dari kondisi sosial di lapangan terutama menangkap makna pemahaman dibalik kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan melalui pendekatan teori keperilakuan. Inilah kemudian yang menjadikan referensi bagi penulis sehingga pada akhirnya tertuang dalam bentuk penelitian. Penulis bermaksud menyumbang beberapa konsep makna pemahaman dalam konteks perilaku yang diperoleh lewat kajian refleksi dari beberapa data yang terkumpul selama proses pengumpulannya.

Penelitian ini tidak akan mencapai hasil bila tidak didukung oleh bantuan moril dari berbagai pihak sehingga hanya ungkapan terima kasih dan penghargaan yang sangat tinggi kepada :

1. Bapak Dr. Syamsu Qomar Badu, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Gorontalo.
2. Bapak Prof. Dr. Sarson Pomalato, MPd, selaku Pembantu Rektor I Universitas Negeri Gorontalo
3. Bapak Edward Wolok, ST, MT, selaku Pembantu Rektor II Universitas Negeri Gorontalo
4. Bapak Vence Wantu, SH, MH Pembantu Rektor III Universitas Negeri Gorontalo
5. Bapak Prof. Dr. Hasanudin Fatsah selaku Pembantu Rektor IV Universitas Negeri Gorontalo
6. Bapak Dr. Hamzah Yunus, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo
7. Bapak Raflin Hinely, SPd., MSi selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo
8. Bapak Supardi Nani, SE., Msi selaku Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

9. Bapak Irwan Yantu, SPd., MSi Selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG
10. Bapak Zulkifli Boku SE,Ak.,M.Si Selaku Ketua Jurusan Akuntansi FEB UNG
11. Ibu Nilawati Yusuf, SE.Ak, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik penulis harapkan demi perbaikan ke depan sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.

Gorontalo, November 2014
Peneliti,

Mahdalena SE.,M.Si
NIP. 197102042008122001

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.2 Unsur-unsur Kinerja.....	7
2.3 Audit.....	8
2.4 Jenis Audit.....	9
2.5 Audit Internal.....	10
2.6 Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal.....	11
2.7 Profesionalisme.....	11
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	13
3.1 Tujuan Penelitian.....	13
3.2 Manfaat Penelitian.....	13
BAB 4. METODE PENELITIAN.....	14
4.1 Jenis dan Sumber Data.....	14
4.1.1. Jenis Data.....	14
4.1.2. Sumber Data.....	16
4.2 Situs, Informan dan Pengumpulan Data.....	17
4.3 Proses Pengumpulan Data.....	17
4.4 Analisis Data.....	19
4.5 Keabsahan Data.....	21
4.6 Tehnik Analisis.....	22
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	24
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	24
5.2 Tujuan dan Fungsi Perusahaan.....	25
5.3 Struktur Organisasi.....	26
5.4 Penilaian Kinerja PDAM.....	26
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN.....	35
6.1 Kesimpulan.....	35
6.2 Saran.....	35

DAFTAR PUSTAKA.....	36
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Laporan Hasil Audit Kinerja PDAM Tahun2013.....	26
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Biodata Peneliti.....	40
Penilaian Tingkat Kesehatan Menurut BPSPAM.....	42
Chek List Sistem Pengendalian Intern Pada PDAM.....	44

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks ditambah dengan semakin meningkatnya persaingan menyebabkan orang-orang yang berkecimpung dalam dunia usaha dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan konsep baru, sistem serta prosedur yang baru. Keberlanjutan sebuah usaha merupakan perwujudan atas eksistensi diri yang dapat bertahan dan unggul karena menerapkan berbagai kebijakan dan strategi diantaranya produktivitas tinggi, efisiensi dan efektivitas serta pengendalian internal disamping pemenuhan atas permintaan konsumen disertai dengan pelayanan prima.

Menanggapi atas tuntutan diatas tentunya bukan sebuah pekerjaan kecil mengingat tidak sedikit tenaga dan biaya yang harus dikeluarkan sebagai konsekuensi untuk memenuhinya. Akan semakin banyak bagian atau unit-unit yang diperlukan terkait dalam menjalankan fungsi yang sesuai dengan prosedurnya. Kondisi yang demikian membuat pihak manajemen perusahaan dihadapkan pada keterbatasan untuk mengawasi serta mengendalikan operasi perusahaan. Sehingga diperlukan peran auditor internal sebagai jembatan dalam mengatasi keterbatasan dimaksud (Suroso, 2009:1). Selanjutnya Effendi, 2007; Daniri dan Simatupang, 2009; Coram *et al.*, www.ssrn.com menyatakan bahwa auditor internal memiliki kaitan yang erat dengan sistem pengendalian internal organisasi yang menjadi bagian terpenting dari praktik *good corporate governance* dan praktik manajemen.

Dari pernyataan diatas menggambarkan bahwa keberadaan fungsi audit internal yang efektif dapat menciptakan mekanisme pengawasan atas sumber daya yang telah digunakan secara ekonomis dan efektif sehingga dapat memberikan kepastian pada kepercayaan lebih tinggi atas informasi yang dihasilkan audit internal. Fungsi tersebut salah satunya adalah dapat mendeteksi dan mencegah fraud dalam suatu organisasi, karena tanggung jawab auditor internal adalah untuk membantu manajemen mencegah, mendeteksi, menginvestigasi dan melaporkan

fraud (SIAS no 3:1993 dalam Herawati:2013) bahkan dalam Institute of Internal Auditor (IIA : 2004 dalam Herawati:2013) Practice Advisory 2130-1 menyoroti tentang pentingnya peran auditor internal dalam budaya etis suatu organisasi, yang menekankan bahwa auditor internal harus mengambil peran aktif dalam mendukung budaya etis organisasi dan dengan cara ini dapat membantu mendeteksi penyalahgunaan asset organisasi. Namun satu hal yang menarik bahwa auditor internal dihadapkan dengan standar perilaku yang berlaku di perusahaan melalui aktivitas pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan. Inilah yang memotivasi terciptanya iklim kerja yang efisien.

Selanjutnya, dalam melaksanakan tugasnya auditor seringkali dihadapkan dengan berbagai macam situasi. Menurut Shaub dan Lawrence (1996) contoh situasi audit seperti related party transaction, hubungan pertemanan yang dekat antara auditor dengan klien, klien yang diaudit adalah orang yang memiliki kekuasaan kuat di suatu perusahaan akan mempengaruhi skeptisisme profesional auditor dalam memberikan opini yang tepat. Lebih lanjut dijelaskan bahwa auditor sebagai profesi perlu menjaga sikap profesionalnya. Untuk menjaga profesionalisme auditor perlu disusun etika profesional. Etika profesional dibutuhkan oleh auditor untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap mutu audit.

Meski demikian tidak dapat dipungkiri kenyataan menunjukkan kinerja auditor internal tidak sesuai dengan yang diharapkan. Media massa telah banyak mencuatkan skandal – skandal nasional maupun internasional dengan melibatkan auditor internal. Selama ini, fakta-fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja auditor internal belum optimal. Banyak skandal-skandal keuangan berskala nasional maupun internasional terjadi melibatkan auditor internal. Mundung (2008) mengungkapkan bahwa telah terjadi tata kelola yang buruk (*bad governance*) di lingkungan perusahaan yang mengakibatkan perusahaan-perusahaan berskala internasional maupun nasional mengalami masalah yang pelik dan tidak sedikit yang berakhir dengan kebangkrutan. Dalam hal ini, auditor internal dinilai turut ambil bagian karena auditor internal dianggap tidak independen dan tidak profesional ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Disamping itu dalam menjalankan fungsinya auditor internal sering dihadapkan dengan berbagai persoalan yang tidak jarang mempengaruhi kinerja audit internal itu sendiri, salah satunya adalah menyangkut persepsi pimpinan dan karyawan dalam hal ini yang paling banyak berhubungan langsung dengan auditor internal adalah bagian keuangan baik itu karyawan bagian keuangan, kepala seksi keuangan dan kepala bagian administrasi dan keuangan. Sehingga dapat mempengaruhi pada kerjasama maupun dukungan pimpinan.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa realita dilapangan manajer atau pimpinan bahkan karyawan sendiri sering terjebak pada persepsinya yang menyebabkan tidak terwujudnya kerjasama dan dukungan yang seharusnya terjalin antara auditor internal dengan para manajer atau pimpinan. Secara langsung atau tidak langsung kinerja auditor internal akan terpengaruh diakibatkan kurang terjalinnya sinergitas dimana salah satunya pihak manager atau pimpinan masih menganggap bahwa auditor internal sebagai badan atau polisi yang berusaha mencari kesalahan pihak manajemen. Padahal seyogyanya auditor internal adalah mitra atau konsultan yang dapat membantu manajer/pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu dari sisi karyawan sendiri merasa “agak terganggu” karena disatu sisi, karyawan harus menjalankan fungsinya sebagai staf di bagian keuangan yang notabene harus menjalankan segala kebijakan yang telah ditetapkan namun di lain pihak kadang berbenturan dengan aturan yang dibawa oleh pihak auditor internal. Sehingga apa yang disajikan sebagai proses dalam pembuatan laporan keuangan menjadi terhambat akibat tidak adanya keselarasan persepsi.

Idealnya seorang auditor internal harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan teknis yang disyaratkan demi menjamin kegiatan audit yang berkualitas. Untuk menjamin terwujudnya hal yang dimaksud maka dipandang perlu seorang auditor diharapkan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi, rasa ingin tahu yang tinggi, serta memiliki jiwa pantang menyerah. Namun perlu dipertimbangkan pula bahwa auditor tidak dapat dipisahkan dari keberadaan auditor dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi pada saat itu. Yang dimaksud

kondisi lingkungan kerja di sini bisa berasal dari lingkungan dalam yakni sifat bawaan yang melekat pada individu auditor seperti pengetahuan, usia, pendidikan dan sebagainya, dan lingkungan luar auditor misalnya teman sejawat, atasan, pihak yang diaudit (auditee), pihak yang mempunyai kepentingan dengan audit.

Terdapat dua faktor yang melandasi kinerja auditor yakni faktor teknis dan faktor non teknis. Faktor teknis lebih banyak membahas tentang program dan prosedur audit sementara faktor non teknis berkaitan dengan perilaku (sikap mental, emosi, faktor psikologis, moral, karakter). Monica (2007) menyatakan bahwa diperlukan suatu ketentuan yang mengatur sikap mental dan moral auditor guna mempertahankan kualitas yang tinggi mengenai kecakapan teknis, moralitas dan integritas.

Seorang auditor tidak bisa lepas dari kode etik yang menyertainya karena dalam kegiatannya dia lebih banyak dalam memberikan informasi yang transparan meski kedudukan dirinya berada dalam lingkungan kerja yang menempatkan dirinya sebagai bagian dari lingkungan kerja tersebut. Tugiman (1997) mengungkapkan bahwa kode etik diperlukan untuk mengatur tingkah laku individu agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya, Rustiana dan Indri dalam Retnowati (2003) berpendapat bahwa kode etik profesi merupakan salah satu upaya dari suatu asosiasi profesi untuk menjaga integritas profesi tersebut agar mampu menghadapi tekanan yang dapat muncul dari dirinya sendiri atau pihak luar.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini diantaranya Penelitian yang berhubungan dengan skeptisisme profesional dan ketepatan pemberian opini auditor, diantaranya Gusti dan Ali (2008) serta Suraida (2005). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suraida (2005) ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara skeptisisme profesional auditor terhadap ketepatan pemberian opini auditor oleh akuntan publik.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Hastuti, Stefani dan Clara (2003), dimana variabel dalam penelitian tersebut adalah profesionalisme auditor yang dicerminkan dalam 5 dimensi (pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi)

serta pertimbangan tingkat materialitas. Hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara tingkat profesionalisme (lima dimensi) dengan pertimbangan tingkat materialitas. Hal yang sama juga diteliti oleh Reni Yendrawati (2008), dimana hasil yang diperoleh adalah dari kelima dimensi profesionalisme auditor, hanya dimensi keyakinan terhadap profesi yang memiliki hubungan signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas sedangkan keempat dimensi lainnya tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas.

Selanjutnya dari bidang etika hasil penelitian Wilopo (2006) menemukan bahwa semakin tinggi level penalaran moral individu akan semakin cenderung tidak berbuat kecurangan akuntansi. Bernardi (1994) dan Ponemon (1993) dalam Moroney (2008) menemukan bahwa semakin tinggi level moral individu akan semakin sensitif terhadap isu-isu etika.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **Profesionalisme Auditor Internal (Sebuah Refleksi Atas Karyawan Bagian Keuangan Pada Kantor Pdam Kota Gorontalo)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah profesionalisme auditor internal berlaku di lingkungan Kantor PDAM Kota Gorontalo ?
2. Bagaimana persepsi karyawan bagian keuangan dan pihak manajemen kantor PDAM Kota Gorontalo terkait dengan kinerja auditor internal

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pada dasarnya kinerja merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran mereka menjalankan organisasi tersebut. Menurut Larry D Stout yang dikutip oleh Indra Bastian (2001:39) menyatakan bahwa definisi dari Kinerja adalah :

“Proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.”

Sedangkan menurut James B. Whittaker yang dikutip oleh Indra bastian (2001:330), yang dimaksud dengan Kinerja adalah :

“Suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.”

Dari berbagai pengertian diatas dan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah suatu proses dalam mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan.

Tujuan atau Manfaat Kinerja

Prestasi pelaksanaan program yang dapat diukur akan mendorong pencapaian prestasi tersebut. Pengukuran prestasi yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus dan pencapaian tujuan dimasa yang akan datang.

Menurut Indra Bastian (2001:330) Penilaian kinerja bertujuan untuk :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
2. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan skema kerja dan pelaksanaan.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran prestasi yang telah disepakati.
5. Menjadikan alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

2.2 Unsur-Unsur Kinerja

Unsur-unsur penilaian kinerja menurut Veithsal Rivai (2005:29-30) adalah sebagai berikut:

1. Penetapan misi, tujuan dan sasaran perusahaan
2. Penetapan secara startegis dan kebijakan operasional perusahaan
3. Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja, dengan cara :
 - a Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran.
 - b Pelaporan hasil-hasil secara formal.
 - c Penggunaan informasi kinerja.

Menurut Messier.et.,al yang dialih bahasakan oleh Nuri Hinduan (2005: 516-517) bahwa standar kinerja internal auditor dapat dilihat dari :

1. Pengelolaan aktivitas audit internal
2. Sifat pekerjaan
3. Perencanaan penugasan
4. Pelaksanaan penugasan

5. Komunikasi hasil penugasan

Maksud dari penjelasan standar kinerja internal auditor adalah sebagai berikut :

1. Pengelolaan aktivitas audit internal

Direktur audit harus secara efektif mengelola aktivitas audit internal untuk memastikan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai positif terhadap organisasi sehingga tercapai penghematan biaya.

2. Sifat pekerjaan

Aktivitas audit internal harus mengevaluasi dan berkontribusi pada peningkatan proses manajemen risiko, pengendalian, dan tata kelola dengan menggunakan pendekatan yang sistematis.

3. Perencanaan penugasan

Audit internal harus mengembangkan dan mencatat suatu rencana untuk suatu perikatan termasuk lingkup, tujuan, waktu, dan alokasi sumber daya.

4. Pelaksanaan penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mencatat informasi yang cukup untuk mencapai tujuan. Setiap penugasan haerus disupervisi dengan tepat untk memastikan tercapainya sasaran dan lingkup penugasan, rekomendasi dan rencana tindakan.

5. Komunikasi hasil penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil pemeriksaannya kepada dewan komisaris baik tertulis maupun lisan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, lenngkap dan tepat waktu . Auditor internal pun dianjurkan untuk memberikan apresiasi dalam komunikasi hasil penugasan.

2.3 Audit

Pengertian audit dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

Menurut Arens (2008: 4) auditing adalah proses pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antar informasi itu dengan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Sementara Haryono Yusuf (2001: 11)

mengemukakan bahwa Auditing adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara objektif. Untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Dari uraian di atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa auditing merupakan suatu proses pengumpulan dan pengevaluasian terhadap informasi secara sistematis yang terkait dengan asersi tentang tindakan ekonomi untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian antar asersi dengan kriteria yang ditetapkan dan mengkomunikasikan pada pihak yang memiliki kepentingan.

2.4 Jenis Audit

Abdul Halim (2003: 5-7) membagi audit berdasarkan tujuan audit dalam 3 golongan yaitu: 1). Audit Laporan Keuangan (Financial Statement Audit). Audit laporan keuangan merupakan proses penghimpunan dan evaluasi bukti mengenai laporan keuangan suatu entitas dengan tujuan untuk memberikan pendapat apakah telah disajikan secara wajar dan sesuai dengan PABU. 2). Audit Kepatuhan (Compliance Audit). Audit kepatuhan adalah pengevaluasian yang dilakukan untuk menentukan apakah kegiatan finansial maupun operasi tertentu telah sesuai dengan aturan, regulasi dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

3). Audit Operasional (Operational Audit). Audit operasional meliputi penghimpunan dan pengevaluasian kegiatan operasional organisasi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan audit operasional: a) Menilai prestasi. b). Mengidentifikasi kesempatan untuk perbaikan. c) Membuat rekomendasi untuk pengembangan, perbaikan dan tindakan lebih lanjut.

2.5 Audit Internal

Pada tahun 1998 IIA membentuk Kelompok Kerja yang merumuskan Pedoman (Guidance Task Force-GTF) yang bertugas mempertimbangkan perubahan-perubahan yang dilakukan pada standar dan pedoman lainnya. Salah satu hal penting GTF yaitu melakukan pengembangan terhadap suatu definisi baru untuk audit internal yang mampu menangkap esensi modern dari profesi tersebut dengan jelas dan ringkas. Pada musim semi tahun 1999 GTF menyerahkan definisi berikut ini untuk ditanggapi oleh para anggota The Institute of Internal Auditors (IIA):

Audit internal adalah sebuah aktivitas konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen di dalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional perusahaan.

Audit tersebut membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol, dan pengelolaan organisasi. Audit internal merupakan profesi yang dinamis dan terus berkembang yang mengantisipasi perubahan dalam lingkungan operasinya dan beradaptasi terhadap perubahan dalam struktur organisasi, proses, dan teknologi. Profesionalisme dan komitmen yang tinggi difasilitasi dengan bekerja dalam kerangka praktik profesional yang dikembangkan oleh Institute of Internal Auditors. (Sawyer, 2005: 9). Sedangkan dalam Sukrisno Agoes (2004: 221) definisi internal audit sebagai berikut:

Audit Internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Peraturan pemerintah seperti peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi dan lain-lain. Ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi misalnya standar akuntansi keuangan.

Dari uraian definisi-definisi di atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa audit internal adalah aktivitas pemeriksaan dan pemberian jasa konsultasi yang dikelola secara independen dan efektif sehingga dapat membantu memberikan nilai tambah untuk aktivitas operasional perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.6 Tujuan dan Ruang Lingkup Audit Internal

Tujuan dari audit internal adalah untuk membantu anggota organisasi dalam pelaksanaan yang efektif dari tanggung jawab mereka dengan memberikan analisis, penilaian, saran-saran, rekomendasi dan komentar yang terkait dengan kegiatan perusahaan yang diperiksa. Dilakukannya kegiatan audit internal juga bertujuan untuk membantu organisasi menerapkan kontrol yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi serta mendorong perbaikan yang terus menerus. (Sawyer, 2005: 55)

2.7 Profesionalisme

Menurut Rahma (2012) profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.

Selanjutnya profesionalisme menurut Harefa dalam Halim (2008) adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas dengan menetapkan standar baku dalam bidangnya dan menjalankan tugas profesi yang telah ditetapkan.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton (2007) adalah konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik yang meliputi lima dimensi:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohaniyah dan kemudian kepuasan material.
2. Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompokkelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

Sebagai profesional, auditor mempunyai kewajiban untuk memenuhi aturan perilaku yang spesifik, yang menggambarkan suatu sikap atau hal-hal yang ideal. Kewajiban tersebut berupa tanggung jawab yang bersifat fundamental bagi profesi untuk memantapkan jasa yang ditawarkan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan profesionalisme auditor internal dari sudut pandang karyawan bagian keuangan sehingga diperoleh gambaran sesungguhnya tentang pentingnya auditor internal dalam perusahaan.

3.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk meningkatkan profesionalisme auditor internal dalam melakukan pemeriksaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan sehingga terbina sinergitas antara auditor dan klien.
3. Dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama bidang ilmu Auditing.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Dan Sumber Data

4.1.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan setting alamiah yang bertujuan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Moleong (2005: 5) memaparkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif diharapkan dapat menyelami ranah sosial di mana akuntansi memiliki sisi ranah sosial tersebut. Penelitian kualitatif berawal dari kelompok ahli sosiologi dari mazhab “ Chicago pada tahun 1920 -1930 yang mengkaji kelompok kehidupan manusia. Berbagai jenis dan metode penelitian kualitatif memiliki tingkat perkembangan dan kematangan yang berbeda-beda sesuai dengan sejarah perkembangannya. Denzin dan Lincoln (1994: dalam Moleong 2005) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bekerja dalam setting alami, yang berupaya untuk memahami, memberi tafsiran pada fenomena yang dilihat. Penelitian kualitatif melibatkan penggunaan dan pengumpulan berbagai bahan empiris seperti studi kasus, pengalaman pribadi, introspeksi, riwayat hidup, wawancara, pengamatan, teks sejarah, interaksional dan visual, di mana kesemuanya menggambarkan momen rutin dan problematis, serta makna dalam kehidupan individual dan kolektif.

Bogdan dan Biklen (1982; 3) dalam Moleong (1999; 2) menyebutkan ada beberapa istilah yang digunakan untuk penelitian kualitatif, yaitu inkuiri naturalistik atau alamiah, etnografi, interaksi simbolik, perspektif kedalam, etnometodologi, “the Chicago School”, fenomenologis, studi kasus, interpretatif, ekologis, dan diskriptif. Sementara Moleong (1999; 3) yang disadur dari pendapat Bogdan dan Taylor (1975; 5) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata -kata tertulis atau lisan dari perilaku orang -orang yang diamati.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Kirk dan Miller (1986 dalam Sopanah :2010) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma interpretif. Paradigma interpretif lebih menekankan pada makna atau interpretasi seseorang terhadap sebuah simbol. Tujuan penelitian dalam paradigma ini adalah memaknai sebagaimana yang terdapat dalam paradigma positivisme. Seperti penjelasan Thomas Schwandt, yang dikutip Crotty, “interpretivisme dianggap bereaksi kepada usaha untuk mengembangkan sebuah ilmu alam dari yang sosial.

Menurut Burel dan Morgan (1993) Paradigma Interpretatif mempunyai pendirian yang sama dengan kaum fungsionalis tetapi lebih subjektif. Memahami kenyataan sosial apa adanya, kesadaran terlibat, kenyataan sosial dibentuk oleh kesadaran dan tindakan seseorang mencari makna dibalik sesuatu. Para penganut paradigma interpretif lebih menekankan aspek partisipan dari pada aspek pengamat. Tetapi penganut paradigma ini tetap menekankan pada aspek regularitas karena adanya asumsi bahwa masyarakat merupakan suatu entitas yang bersatu dan teratur.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Pendekatan fenomenologi bertujuan memahami respon atas keberadaan manusia/masyarakat, serta pengalaman yang dipahami dalam berinteraksi (Saladien, 2006). Para fenomenolog percaya bahwa pada makhluk hidup, tersedia berbagai cara untuk menginterpretasikan pengalaman melalui interaksi dengan orang lain (Moleong, 2005: 18). Data dikelompokkan dengan menggunakan teknik observasi (pengamatan), wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik observasi digunakan untuk memperoleh gambaran sesungguhnya tentang pandangan dan sikap karyawan bagian keuangan terhadap aktivitas internal auditor dalam melakukan fungsinya.

Menurut Husserl (dalam Moleong, 2005), fenomenologi adalah pendekatan untuk memperoleh pengetahuan tentang sesuatu (objek) dan menjadi pengalaman kesadaran kita. Metode yang digunakan dalam pendekatan fenomenologi terdiri atas tahap intuisi, analisis serta deskripsi dan hasil keseluruhannya berupa deskripsi fenomenologis. Menurut Husserl sebagai tokoh filosofis lahirnya pendekatan fenomenologi, fenomenologi dipahami sebagai suatu analisa diskriptif serta introspektif mengenai kedalaman dari sebuah bentuk kesadaran dan pengalaman langsung: religius, moral, estetis, konseptual serta indrawi. Fenomenologi mempelajari dan melukiskan ciri-ciri instrinsik dari gejala sebagaimana gejala itu menyikapkan dirinya pada kesadaran. Melalui pendekatan fenomenologi, masyarakat yang menjadi objek penelitian membentuk dunianya sendiri melalui kesadaran constitutive maupun reconstitutive dengan melakukan tindakan apa adanya (take it for granted) (Schultz dalam Salim (2001)

4.1.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Responden yang diwawancara adalah karyawan di bagian keuangan, Badan Pengawas PDAM Kota Gorontalo, dan pihak Manajemen Kantor.

Lofland dan Lofland (lihat Moleong, 2005) mengemukakan bahwa : “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan-tindakan, bisa juga berupa data tambahan seperti dokumentasi dan lain-lain. Selain itu sumber data adalah informan, kegiatan yang bisa diamati dan dokumen. Sementara itu menurut Miles dan Huberman (1992) menyatakan bahwa informan bisa dibedakan menjadi pelaku utama dan bukan pelaku utama. Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Informan kunci (key informan), informan awal dipilih secara purposive (purposive sampling). Hal ini dimaksudkan untuk memilih informan yang benar-benar relevan dan kompeten dengan masalah penelitian. Sedangkan informan selanjutnya diminta kepada informan awal untuk menunjuk orang lain yang dapat memberikan informasi, dan kemudian informan ini diminta pula untuk menunjuk

orang lain yang dapat memberikan informasi, dan seterusnya sampai menunjukkan tingkat kejenuhan informasi. Artinya, bila dengan menambah informan hanya diperoleh informasi yang sama, berarti jumlah informan sudah cukup (sebagai informan terakhir) karena informasinya sudah jenuh. Cara serupa ini lazim disebut “*snowball sampling*”, yaitu informan dipilih secara bergilir sampai menunjukkan tingkat kejenuhan informasi.

b. Tempat dan Peristiwa, yaitu berbagai peristiwa atau kejadian dan situasi sosial yang berkaitan dengan masalah atau fokus penelitian yang akan diobservasi, antara lain meliputi keberadaan sumber daya, proses pelaksanaan pemeriksaan, sosialisasi dan pengelolaan program dengan melibatkan karyawan setempat, dan lain-lain.

c. Dokumen, sebagai sumber data lainnya yang bersifat melengkapi data utama yang relevan dengan masalah dan fokus penelitian, antara lain meliputi hasil-hasil pemeriksa. Data ini dipergunakan untuk melengkapi hasil wawancara dan pengamatan terhadap tempat dan peristiwa.

4.2 Situs, Informan dan Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Kota Gorontalo. Obyek analisis pada penelitian ini persepsi karyawan (Staf Keuangan dan pihak Manajemen) terkait dengan profesionalisme auditor internal dimana terjadi interaksi antara karyawan, pihak manajemen dan auditor internal dalam proses pengawasan.

Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian keuangan yang terlibat langsung dan mempunyai pengalaman dalam proses pengawasan keuangan. Identitas informan yang digunakan hanya inisial untuk menggantikan nama informan yang sebenarnya. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan pengamatan berpartisipasi, wawancara mendalam dengan para informan, dan dokumentasi.

4.3 Proses Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, proses pengumpulan data meliputi 3 (tiga) kegiatan yang dilakukan oleh peneliti. Lofland dan Lofland (dalam Moleong

2005) menegaskan bahwa dalam rangka pengumpulan data ada tiga kegiatan yaitu : Proses memasuki lokasi penelitian (getting in), Ketika berada di lokasi penelitian (getting along) dan tahap pengumpulan data (logging the data).

1. Proses memasuki lokasi penelitian (getting in)

Dalam tahap ini peneliti, dengan membawa izin formal sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar akan mengadakan penelitian memasuki lokasi penelitian yaitu Perusahaan daerah Air Minum Kota Gorontalo Sebagai seorang calon peneliti, peneliti memperkenalkan diri pada Direktur Utama, hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat melebur diri dan membaur dengan latar penelitian secara baik. Selain itu dimaksudkan untuk melakukan adaptasi dan proses belajar dengan informan yang dilandasi hubungan etik dan simpatik sehingga dapat mengurangi jarak sosial antara peneliti dengan informan.

2. Ketika berada di lokasi penelitian (getting along)

Ketika tanpa ini peneliti berusaha menjalin hubungan secara pribadi yang lebih akrab dengan subjek penelitian, mencari informasi yang dibutuhkan secara lengkap dan berupaya menangkap makna dari informasi dan pengamatan yang diperoleh.

3. Mengumpulkan data (logging the data)

Pada tahap ini peneliti menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data yaitu :

a. Observasi (pengamatan). Teknik observasi baik yang “partisipatif” maupun “non partisipatif” digunakan untuk mengamati tentang pandangan dan sikap karyawan bagian keuangan yang banyak terlibat atau berhubungan langsung dengan auditor internal. Secara rinci akan diamati : a) Ketersediaan atau kesiapan sumber daya (sumber daya manusia, sarana dan prasarana). b) Proses implementasi (pemahaman atas ketentuan dan aturan yang berlaku, sosialisasi, dan pelaksanaannya).

Selain itu juga akan diobservasi keterlibatan kepala seksi dan kepala bagian administrasi keuangan tentang faktor-faktor yang menjadi kendala terkait dengan kinerja auditor internal dilihat dari fungsinya sebagai pengawas, katalisator, sekaligus sebagai konsultan.

b. Wawancara mendalam (in depth-interview). Teknik ini dilakukan atau digunakan untuk mendapatkan dan mengungkap informasi (data empiris) yang berhubungan dengan: pandangan dan sikap karyawan bagian keuangan, kepala seksi keuangan dan kepala bagian administrasi keuangan terkait dengan hasil laporan yang diberikan termasuk yang telah dijelaskan diatas. Mengingat keterbatasan peneliti dalam merekam dan mengingat, serta agar data hasil wawancara ini dapat terekam dengan baik, tidak ada terlewatkan maka dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara dan radio kaset.

c. Dokumentasi. Digunakan untuk menghimpun berbagai informasi dan data yang diambil dari dokumen, berupa surat-surat keputusan, hasil rapat dan dokumen lain yang berhubungan dengan pelaksanaan kinerja auditor internal.

4.4 Analisis Data

Analisis dilakukan untuk menemukan pola. Caranya dengan melakukan pengujian sistematis untuk menetapkan bagian-bagian, hubungan antar kajian, dan hubungan terhadap keseluruhannya. Untuk dapat menemukan pola tersebut peneliti akan melakukan penelusuran melalui catatan-catatan lapangan, hasil wawancara dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.

Proses analisis data ini peneliti lakukan secara terus menerus, bersamaan dengan pengumpulan data kemudian dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai dilakukan. Di dalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman (1987) yang terdiri dari tiga tahapan yaitu:

reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing verification). Ketiga tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Pada tahap ini, data yang diperoleh dari lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan oleh peneliti akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya (melalui proses penyuntingan, pemberian kode, dan pentabelan). Reduksi data ini dilakukan secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data atau display data dimasukkan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dengan kata lain merupakan pengorganisasian data ke dalam bentuk tertentu sehingga kelihatan dengan sosoknya lebih utuh.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Dalam penelitian kualitatif, penarikan data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan yaitu dengan cara mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif, akan tetapi dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus, maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat “grounded”. Dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung yang melibatkan interpretasi peneliti.

4.5 Keabsahan Data

Moleong (2005) mengemukakan bahwa ada 4 kriteria yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Untuk memeriksa keabsahan data hasil penelitian ini, akan dilakukan kegiatan sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Penerapan konsep kriteria dapat kepercayaan ini berfungsi untuk melaksanakan inquiry sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai. Selain itu berfungsi untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Kegiatan yang akan dilakukan untuk memeriksa kredibilitas hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Memperpanjang masa observasi. Dengan cara ini peneliti berharap mempunyai cukup waktu untuk betul-betul mengenal situasi lingkungan, untuk melakukan hubungan baik dengan para informan di lokasi penelitian. Dengan demikian peneliti dapat mengecek kebenaran berbagai informasi dan data yang diperoleh sampai sudah dirasa benar.
- b. Melakukan *peer debriefing*. Hasil kajian dari peneliti didiskusikan dengan orang lain yang mempunyai pengetahuan tentang pokok penelitian dan juga tentang metode penelitian yang diterapkan. Pembicaraan ini bertujuan antara lain untuk memperoleh kritik, saran dan pertanyaan-pertanyaan yang tajam dan yang menantang tingkat kepercayaan akan kebenaran hasil penelitian.
- c. Triangulasi. Ini dilakukan peneliti dengan maksud untuk mengecek kebenaran data tertentu dan membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan, dan sering dengan menggunakan metode yang berlainan. Triangulasi akan dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan data, sumber data dan teknik pengumpulan data.

d. Mengadakan “*member check*”. “*Member check*” akan peneliti lakukan pada setiap akhir wawancara dengan cara mengecek ulang garis besar berbagai hal yang telah disampaikan informan berdasarkan catatan lapangan, hal ini dilakukan dengan maksud agar informasi yang diperoleh dan digunakan dalam penulisan laporan penelitian sesuai dengan apa yang dimaksud oleh informan.

2. Keteralihan (transferability)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan keteralihan tersebut peneliti berusaha mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama.

3. Kebergantungan dan Kepastian

Kebergantungan adalah substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian kuantitatif. Artinya, bila orang lain dapat mereplikasi proses penelitian, maka penelitian tersebut dikatakan reliabel. Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sehingga dapat dikatakan bahwa konsep kebergantungan cakupannya lebih luas dari reliabilitas. Ini disebabkan peninjauannya dari segi konsep memperhitungkan segalanya, yaitu yang ada pada reliabilitas itu sendiri ditambah dengan faktor-faktor lain yang memiliki keterkaitan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sanafiah Faisal (1990) yang dikutip dari Sugiyono (2010): “ jika peneliti tidak mempunyai dan tak dapat menunjukkan jejak aktivitas lapangannya, maka dependabilitas penelitiannya patut diragukan”.

4.6 Teknik Analisis

Pada penelitian kualitatif, proses analisis data dapat dilakukan oleh peneliti pada saat maupun setelah pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini mengacu kepada Sanders (1982). Sanders (1982) dalam Rahayu dkk. (2007) membagi empat tahap analisis data dalam penelitian fenomenologi, yaitu: (1).Deskripsi fenomena, (2).Identifikasi tema-tema, (3).

Mengembangkan noetic/noematic correlates dan (4).Abstraksi intisari atau universals dari noetic/noematic correlates.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sama dengan instansi lain yang ada di wilayah Kota Gorontalo, ketika memasuki kantor PDAM Kota Gorontalo yang terlihat adalah aktivitas atau kegiatan layaknya di kantor-kantor pelayanan. Masuk di dalam kantor maka yang terlihat adalah karyawan bagian teller menangani pelanggan yang akan membayar tagihan atas pemakaian air. Demikian pula di bagian lain yakni di bagian gangguan menangani keluhan pelanggan yang belum terlayani hak-haknya seperti tidak mendapatkan air sementara jarum di meteran air berjalan terus sebagaimana pemakaian ketika air keluar dari kran. Keluhan lain yakni air yang keluar warnanya keruh dan berbagai keluhan lainnya yang dirasa sangat mengganggu pelanggan. Bisa dimaklumi karena air adalah kebutuhan vital masyarakat. Karena sifatnya yang sangat vital maka masyarakat tidak segan mengeluarkan sebagian dari pendapatannya demi untuk mendapatkan kebutuhan tersebut namun akan sangat riskan jika yang diharapkan berbanding terbalik dengan kenyataan yang diterima.

Untuk memperoleh gambaran umum tentang PDAM Kota Gorontalo peneliti mengawalinya dengan mendatangi bagian umum. Disamping berbincang dengan salah seorang dibagian tersebut sekelumit tentang profil PDAM Kota peneliti dapatkan melalui internet yang dipublikasikan dibawah Pemerintah Daerah Kota Gorontalo.

Awal pendirian perusahaan ini adalah ketika Departemen Pekerjaan Umum ingin membangun sarana dan prasarana air bersih melalui proyek air bersih sekitar tahun 1981. Ide tersebut diwujudkan dengan dibentuknya Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Dati II Gorontalo atas dasar SK Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Nomor : 125/KPTS/CK/1981 dibawah pengawasan Prroyek Penyediaan Air Bersih (PPSAB) Provinsi Sulawesi Utara.

BPAM saat itu masih bersifat sementara hingga pada akhirnya mendapat penghasilan yang dapat menutupi kebutuhan biaya operasional dan pemeliharaan. Kemudian berdasarkan SK Menteri PU menyerahkan sarana dan prasarana air bersih tersebut ke Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara diperkuat dengan adanya Berita Acara Serah Terima tanggal 23 Desember 1991 dengan nomor : 01/BA/CK/199 Tanggal 23 Desember 1991. Selanjutnya Gubernur

690/08/450

Provinsi Sulawesi Utara meneruskan penyerahan tersebut kepada walikota Madya Kepala Daerah Tingkat II Gorontalo dengan Berita Acara Serah Terima Nomor 690/08/344 tanggal 23 Desember 1991.

541.1/Ekon B/450

Berdasarkan PERDA Tingkat II Kodya Gorontalo Nomor 15 Tahun 1992 tanggal 28 Februari 1992, dibentuklah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kodya Dati II Gorontalo.

5.2 Tujuan dan Fungsi Perusahaan

Tujuan didirikannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo adalah untuk memberikan pelayanan penyediaan air bersih bagi masyarakat di lingkungan Kota Gorontalo dan sekitarnya.

Fungsi PDAM Kota Gorontalo adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Kota Gorontalo dan sekitarnya. Dalam rangka menjalankan fungsi tersebut kegiatan perusahaan meliputi :

1. Mengolah sumber air untuk memperoleh air bersih dan menyalurkannya kepada pelanggan.
2. Membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka untuk mengoptimalkan penyaluran air bersih kepada masyarakat di wilayah kerjanya.
3. Melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran/kehilangan air.

5.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PDAM Kota Gorontalo didasarkan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor : 1508 Tahun 2003 dengan jajaran Manajemen :

- Direktur : Sammy DJ Salim,SE
- Kabag Administrasi Umum dan Keuangan : Isman Darise,SE.,Ak.MM
- Kabag Hubungan Langganan : Wanser Lasalewo, SE
- Kabag Tehnik dan Pengembangan : Halid Sione, A.Md

Masing-masing Kabag (kepala Bagian) membawahi Kepala Seksi. Adapun jumlah karyawan PDAM Kota Gorontalo seluruhnya sebanyak 151 orang.

5.4 Penilaian Kinerja PDAM Berdasarkan Kepmendagri 47/1999

Tingkat keberhasilan perusahaan yang dinilai berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 1999 tanggal 31 Mei 1999 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Air Minum (PDAM), digolongkan sebagai berikut :

1. Baik sekali, bila memperoleh nilai kinerja di atas 60 sampai dengan 75
2. Baik, bila memperoleh nilai kinerja di atas 60 sampai dengan 75
3. Cukup, bila memperoleh nilai kinerja diatas 45 sampai dengan 60
4. Kurang, bia memperoleh nilai kinerja diatas 30 sampai dengan 45
5. Tidak baik, bila nilai kinerja kurang dari atau sama dengan 30.

Hasil penilaian atas kinerja PDAM Kota Gorontalo untuk tahun 2013 adalah 66,46 dengan kategori **Baik** sementara untuk tahun 2012 adah 59,47 dengan kategori **Cukup**. Berikut tabel uraian penilaian kinerja yang diperoleh dari hasil audit BPKP tahun 2013.

Tabel 1

Aspek	Nilai 2013	Nilai 2012	Naik/Turun
Keuangan	29,25	30,75	(1,5)
Operasional	26,38	18,72	7,66
Administrasi	10,83	10,00	0,83
Jumlah	66,46	59,47	6,99

Sumber : laporan hasil audit kinerja PDAM tahun 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa aspek keuangan mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 1,5. Hal ini mengindikasikan bahwa masih perlunya pembenahan pada aspek tersebut sebagaimana yang peneliti dapatkan melalui hasil audit BPKP yakni :

1. Penurunan atas rasio laba terhadap aktiva produktif pada tahun 2012 sebesar 2,55% menjadi -0,55% pada tahun 2013.
2. Penurunan atas rasio laba terhadap penjualan pada tahun 2012 sebesar 5,14% menjadi -1,06% pada tahun 2013.
3. Rasio aktiva lancar terhadap utang lancar yang masih > 3 yaitu sebesar 8,18.
4. Rasio biaya operasi terhadap penjualan operasi yang masih dalam kisaran 0,85 – 1,00 yaitu sebesar 0,92.
5. Penurunan tingkat kemampuan penanganan pengaduan rata-rata per bulan dari 80,06% pada tahun 2012 menjadi 72,29% pada tahun 2013.
6. Rencana jangka panjang (Corporate plan) PDAM Kota Gorontalo telah habis pada periode 2012 dan untuk tahun 2013 belum disusun.

Hasil Audit Untuk Pengendalian Intern

Committee of Sponsoring Organization (COSO, 1992) seperti yang dikutip dalam Haryono Yusuf (2010) merumuskan lima komponen pengendalian intern yang saling berkaitan yaitu :

1. Lingkungan pengendalian
2. Perhitungan risiko
3. Informasi dan Komunikasi
4. Aktivitas pengendalian
5. Monitoring

Terkait dengan pernyataan diatas maka berdasarkan hasil audit dari BPKP tanggal 22 April 2014 bahwa pengendalian intern (internal controlling) pada PDAM Kota Gorontalo untuk keseluruhan komponen **tidak memadai** dengan skor sebesar 45,45% dengan rincian sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian

- Pakta Integritas belum disusun dan ditandatangani secara berkala oleh Dewan Pengawas, Direksi dan Pegawai.
- Tidak ada kebijakan/diskresi manajemen atas pengabaian pengendalian intern ketika terdapat kondisi di luar normal sehingga diskresi dapat dipertanggungjawabkan.

2. Komitmen terhadap kompetensi

- Tidak ada analisis beban kerja dan analisis jabatan
- Tidak ada pemutakhiran uraian jabatan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas khusus.
- Dalam RKAP (Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan), anggaran untuk peningkatan kompetensi kurang dari 10% dari total biaya pegawai.

3. Akuntabilitas

- Tidak terdapat mekanisme pertanggungjawaban antara Direksi kepada Dewan Pengawas
- Tidak terdapat mekanisme pertanggungjawaban antara pegawai kepada Direksi dan antar bagian.
- Tidak terdapat sistem pengukuran kinerja, pemberian insentif, penghargaan dan sanksi.
- Tidak terdapat sistem pengukuran kinerja, pemberian penghargaan dan sanksi menggambarkan capaian ukuran kinerja, standar perilaku dan capaian jangka pendek maupun jangka panjang.
- Tidak terdapat prosedur evaluasi secara berkesinambungan atas kesesuaian ukuran kinerja penghargaan dan sanksi dengan tanggung jawab personil.
- Tidak terdapat evaluasi kinerja, penghargaan dan sanksi setiap individu.

2. Penilaian Risiko

Pengendalian intern untuk unsur penilaian risiko **tidak memadai** dengan skor sebesar 21,05%. Kelemahan tersebut disebabkan karena :

a. Penetapan tujuan perusahaan

- Tidak terdapat toleransi risiko atas setiap sasaran operasi.

- Tidak terdapat kebijakan akuntansi dan pedoman pembukuan yang sesuai Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku.

b. Identifikasi dan analisis risiko

Perusahaan belum melakukan identifikasi dan analisis resiko

c. Penilaian risiko fraud

Perusahaan belum melakukan penilaian atas risiko fraud

d. Identifikasi dan analisis perubahan

Perusahaan belum melakukan identifikasi dan analisis perubahan.

3. Pemantauan (monitoring)

Pengendalian intern untuk unsur kegiatan pengendalian **tidak memadai** dengan skor sebesar 28,57%. Kelemahan tersebut disebabkan karena :

- Tidak terdapat metode evaluasi berkelanjutan dan terpisah atas pelaksanaan dan pengendalian intern.
- Tidak terdapat proses evaluasi didokumentasikan
- Tidak memiliki Satuan Pengawas Intern Perusahaan.
- Tidak dilakukan komunikasi mengenai kelemahan pengendalian intern kepada pihak yang bertanggungjawab untuk menindaklanjuti, misalnya dalam notulen rapat.
- Tidak terdapat laporan status penyelesaian audit/reviu.

4. Kegiatan Pengendalian

Pengendalian intern untuk unsur kegiatan pengendalian **tidak memadai** dengan skor sebesar 53,85%. Kelemahan tersebut disebabkan karena :

- Membangun kegiatan pengendalian.
Perusahaan belum menyusun daftar risiko yang dilakukan mitigasi
- Pengendalian umum teknologi informasi
 - a. tidak terdapat kebijakan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan infrastruktur teknologi informasi.
 - b. tidak dilakukan evaluasi berkala atas keandalan TI.

5. Informasi dan Komunikasi

Pengendalian intern untuk unsur informasi dan komunikasi **tidak memadai** dengan skor sebesar 44,44%. Kelemahan tersebut disebabkan karena :

- a. Tidak ada identifikasi informasi yang dibutuhkan untuk mendukung fungsi pengendalian intern oleh manajemen
- b. Tidak terdapat laporan manajemen kepada dewan pengawas secara teratur.
- c. Tidak ada ketetapan Direksi mengenai informasi apa saja yang perlu dikomunikasikan kepada pegawai terkait pengendalian internal sesuai tanggung jawabnya.
- d. Tidak terdapat saluran media untuk menampung pengaduan pegawai ketika saluran komunikasi formal kurang efektif.
- e. Tidak terdapat prosedur untuk memberikan informasi yang relevan dan tepat waktu kepada pihak eksternal.

Persepsi Karyawan atas Auditor Internal

Ketika peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang di bagian keuangan yang memahami betul tentang seluk beluk kondisi di PDAM Kota Gorontalo terkait dengan tugas pokok dan fungsi auditor internal, beliau mengatakan bahwa :

“sejak tahun 2000 yakni di masa kepemimpinan beberapa periode sebelumnya SPI (satuan Pengendalian Intern) tidak ada karena harus menyesuaikan dengan otonomi daerah tahun 2000 tentang perubahan struktur. Sebelum tahun 2000 struktur organisasi terlalu besar dengan cakupan pelayanan masih terlalu kecil. Sehingga alasan penghapusan struktur inilah sehingga ditiadakan SPI. Cakupan pelayanan sesuai OTDA tahun 2000 disesuaikan dengan tipe A,B,C. dan saat itu untuk kota Gorontalo masih berada pada tipe A yakni belum lebih dari 29.000 pelanggan sehingga dipandang sangat tidak efisien dengan struktur organisasi lama.”

Ketika peneliti menanyakan bagaimana dengan sistem pengendalian internal, lebih lanjut beliau mengatakan :

“meskipun SPI tidak ada, namun selama ini sistem pengendalian internal dibawah kendali Kabag Keuangan, misalnya pengendalian pada dokumen voucher, dokumen pekerjaan, kelengkapan laporan bulanan sampai dengan tahunan. Sistem otorisasi berjalan sebagaimana mestinya. Memang dulunya SPI ini dianggap sebagai tempat buangan dan orang-orang yang ditempatkan disitu kurang memiliki kompetensi yang sesuai sehingga kurang berjalan sesuai diharapkan, namun dengan adanya anjuran BPK bahwa sesuai dengan SAK ETAP tidak diberlakukan lagi aturan yang

mengacu pada OTDA tahun 2000. Memanga akan ada pengembangan struktur organisasi tetapi disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.”

Melihat pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ketiadaan auditor internal (SPI) pertimbangannya adalah untuk efisiensi. Padahal sebagaimana yang banyak ditemukan bahwa keberadaan SPI adalah untuk melakukan evaluasi pada pelaksanaan kegiatan yang dilakukan sebagai tindakan atau upaya dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sawyer (2005) bahwa pelaksanaan verifikasi terhadap dokumen-dokumen transaksi untuk mendapatkan kesesuaian transaksi dan catatan serta auditor internal menilai secara independen aktivitas atau kegiatan karyawan, apakah pelayanan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Kegiatan audit internal dilakukan untuk memperbaiki kinerja dan membantu perusahaan dalam mencapai atau merealisasikan tujuan yang tercermin dalam visi dan misi perusahaan.

Secara efektif, auditor internal menyediakan informasi yang dibutuhkan manajer dalam melaksanakan tanggung jawab. Penilaian secara independen dilakukan auditor internal pada suatu perusahaan untuk menilai kegiatan operasional dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efektivitas dan efisiensi dari kinerja perusahaan. (Sawyer, 2005: 7).

Terkait dengan efektifitas auditor internal di bagian lain pak sardi (nama samaran) mengakui bahwa seyogyanya seorang auditor internal memiliki independensi dan kemampuan professional. Tidak seperti orang-orang yang ditempatkan lalu ketika SPI masih ada dalam struktur organisasi PDAM Kota Gorontalo. Hal ini sama dengan yang dinyatakan oleh Elfarina (2007) ada 4 hal yang mengganggu independensi akuntan publik, yaitu: (1) Akuntan publik memiliki mutual atau conflicting interest dengan klien, (2) Mengaudit pekerjaan akuntan publik itu sendiri, (3) Berfungsi sebagai manajemen atau karyawan dari klien dan (4) Bertindak sebagai penasihat (advocate) dari klien. Akuntan publik akan terganggu independensinya jika memiliki hubungan bisnis, keuangan dan manajemen atau karyawan dengan kliennya.

Melihat pernyataan yang dikutip dari Elfarina diatas tidak seharusnya SPI berada dibawah kendali Kabag Keuangan untuk mencegah tindakan kebocoran keuangan. Untuk alasan efisiensi sebagaimana yang dinyatakan sebelumnya justru sangat membantu dengan dibentuknya SPI bahwa struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuannya, karena struktur organisasi memberikan kerangka menyeluruh untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, serta pemantauan aktivitas perusahaan. Pengembangan struktur organisasi untuk suatu perusahaan menyangkut perumusan kewenangan dan tanggung jawab serta alur pelaporan. Struktur organisasi perusahaan biasanya dituangkan dalam bentuk bagan organisasi yang secara tepat menggambarkan hubungan kewenangan dan pelaporan. Sehingga dengan demikian dipandang perlu untuk membentuk audit internal atau SPI dalam rangka untuk membantu manajemen dalam menghasilkan keputusan. Hal ini juga sebagaimana yang tertuang dalam prosedur sistem akuntansi menempatkan audit internal dalam rangka untuk membantu manajemen dalam mengendalikan dan memastikan keberhasilan kegiatan organisasi; menciptakan pengawasan melekat; menutupi kelemahan dan keterbatasan personel serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan; membantu auditor terutama pendekatan audit yang akan diterapkan (Sukrisno Agoes : 2004)

Dengan melihat SPI yang masih melekat pada Kabag Keuangan memberikan interpretasi peneliti bahwa pemahaman pentingnya SPI belum terealisasi meski sebenarnya akan diberlakukan pada periode manajemen baru sebagaimana yang dikemukakan oleh pak Aan (nama samaran) :

“Anjuran BPK untuk membentuk SPI atau auditor internal sudah lama digaungkan dan itu ada dalam hasil laporan audit kinerja, namun karena kami masih menggunakan OTDA tahun 2000 sehingga masih tumpang tindih antara anjuran tersebut dengan kebijakan yang notabene perpanjangan tangan pemerintah. SAK ETAP yang diberlakukan untuk kami mulai tahun 2011 dan Insya Allah akan diterapkan tahun mendatang.”

Dari ungkapan pak Aan diatas memberi arti bahwa sebenarnya sebagian dari Prosedur pemahaman SPI sebagaimana yang diatur dalam sistem akuntansi untuk

pengendalian internal sudah dipahami. Hanya saja kalau kembali pada data dari hasil laporan audit kinerja BPK sebagaimana diawal telah dibahas (gambaran umum PDAM Kota Gorontalo) cakupan dalam prosedur pemahaman SPI belum terlaksana sesuai ukurannya. Seperti :

- Pakta Integritas belum disusun dan ditandatangani secara berkala oleh Dewan Pengawas, Direksi dan Pegawai.
- Tidak ada kebijakan/diskresi manajemen atas pengabaian pengendalian intern ketika terdapat kondisi di luar normal sehingga diskresi dapat dipertanggungjawabkan.

Lebih lanjut dalam hasil laporan kinerja pun diungkap bahwa dari sisi pemantauan (monitoring), pengendalian intern untuk unsur kegiatan pengendalian **tidak memadai** dengan skor sebesar 28,57%.

Hal tersebut memberikan interpretasi (walaupun tidak memberikan judgment) bagi peneliti bahwa perusahaan belum sepenuhnya memahami konteks dibentuknya SPI. Adanya SPI memberikan warning kepada setiap elemen dalam perusahaan untuk taat kepada aturan baik aturan di dalam perusahaan maupun aturan di luar perusahaan. Sehingga kalau dilihat secara konkret tugas auditor internal menjadi luas karena harus mampu memastikan bahwa setiap orang di dalam perusahaan bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur interna perusahaan; setiap asset di dalam perusahaan digunakan sesuai dengan aturan dan prosedur. Itu baru internal perusahaan. Lain halnya untuk eksternal perusahaan. Misalnya menjaga hubungan dengan pihak kreditur dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan term and conditions yang dijadikan acuan dalam kesepakatan; memastikan bahwa perusahaan telah menjalankan hak dan kewajiban perpajakan dengan benar dan efektif sesuai dengan undang-undang perpajakan; sebagai perusahaan yang berada dalam naungan pemerintah kota maka selayaknya auditor internal memastikan bahwa perusahaan menjalankan hak dan kewajibannya terhadap pemerintah daerah setempat.

Idealnya Perusahaan harus mensinergikan antara berbagai komponen yang berada dalam perusahaan terkait dengan tanggung jawab auditor internal (SPI) ditujukan ke siapa. Secara struktur organisasi SPI memang dibawah kendali

Direktur utama. (yang ada di PDAM Kota Gorontalo SPI berada dalam wewenang Kabag Keuangan). Selayaknya SPI bertanggung jawab pada tim di dalam perusahaan dengan mengambil istilah audit comitee. Dalam tim ini terdiri atas direktur utama, direktur keuangan pengendali keuangan dan auditor internal selaku pelaksana. Sehingga tidak akan efektif tugas Kabag Keuangan yang sekaligus memegang kendali SPI sementara tidak ada pendelegasian wewenang yang seharusnya dilakukan diluar tugas pokok dan fungsinya.

Konsep sinergitas tersebut sangat berkaitan dengan konsep Cina “yin-yang”(capra : 2004)

Terminology yin-yang sangat bermanfaat dalam analisis keseimbangan kultural yang memakai pandangan ekologis yang luas, suatu pandangan yang bisa juga disebut pandangan sistem, dalam pengertian kesalinghubungan dan kesalingtergantungan semua fenomena..... sistem adalah suatu keseluruhan terpadu yang sifat-sifatnya tidak dapat direduksi menjadi sifat-sifat dari bagian-bagian yang lebih kecil. Organisme hidup, masyarakat, dan ekosistem semuanya adalah sistem.

Dalam sebuah organisasi konsep tersebut sedapat mungkin tidak diabaikan. Tidak hanya sebatas pada penerapan yang akan datang tetapi apa yang sudah nampak penting maka seyogyanya ditindaklanjuti. Apalagi untuk menuju pada tata kelola pemerintahan yang baik dimana PDAM Kota merupakan bagian dari PEMDA Kota Gorontalo maka dipandang penting untuk membentuk hingga pada penerapan auditor internal (SPI).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Profesionalisme auditor internal belum terlaksana maksimal mengingat PDAM Kota Gorontalo masih mengikuti aturan yang tertuang pada OTDA tahun 2000 dimana harus melakukan pengurangan struktur organisasi dengan pertimbangan efisiensi biaya. Sementara sejak tahun 2011 sudah diberlakukan SAK ETAP (Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik) dimana semua entitas yang tidak mempublikasikan kinerjanya wajib mengikuti standar tersebut dalam pelaporan keuangan sehingga dipandang perlu untuk membentuk auditor internal (SPI) dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Belum ada pemahaman lebih jauh tentang pentingnya auditor internal mengingat fungsi dari auditor internal masih dipegang oleh kabag (kepala bagian) keuangan.

6.2 Saran

Perlunya menyusun sistem pengendalian manajemen yang efektif minimal telah memenuhi lima (5) kriteria terciptanya lingkungan pengendalian yang sehat, terselenggaranya penilaian resiko, terselenggaranya kegiatan pengendalian, terselenggaranya sistem informasi dan komunikasi, terselenggaranya kegiatan pemantauan pengendalian. Kelima kriteria tersebut akan sangat berpengaruh pada terbentuknya keyakinan pencapaian tujuan perusahaan yang terlihat dari keandalan laporan keuangan efisiensi dan efektivitas operasi, serta aturan perundangan yang diikuti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A, dkk. (2008). Auditing dan Jasa Assurance (Pendekatan Terintegrasi) . Edisi kedua belas. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Erlangga
- Burrell, Gibson dan Gareth Morgan. 1993. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the sociology of corporate life*.USA : Ashgate Publishing Company.
- Coram et al. 2009. www.ssrn.com
- Fritjof Capra.2004.Titik Balik Peradaban.Sains,Masyarakat dan Kebangkitan Kebudayaan.Penerjemah M.Thoyibi.Yogyakarta.Bentang
- Denzin and Lincoln (1994). Hand Book of Qualitative Research. Sage Publication.Thousand oaks.London
- Daniri , Mas Achmad dan Angela Indirawati Simatupang, 2009. “ Penerapan GCG bagi Perusahaan Efek ”
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Elfarina, Christina, Eunike. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit.Semarang. *Skripsi*: Universitas Negri Semarang
- Gusti, Magfirah., Syahrir, Ali. 2008. “Hubungan Skeptisisme Profesional Auditor dan Situasi Audit, Etika, Pengalaman serta Keahlian Audit dengan Ketepatan Pemberian Opini Auditor oleh Akuntan Publik”. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi Padang* . Vol.8
- Hall, James A dan Tommie Singleton. 2007. *Audit dan Assurance Teknologi Informasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Halim, Abdul. 2008, *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)* Jilid 1 edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Haryono Jusuf (2001), Auditing. Buku Dua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hastuti, dkk. 2003. “Hubungan Antara Profesionalisme Auditor Dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Proses Pengauditan Laporan

Keuangan. Dalam *Materi Simposium Nasional Akuntansi VI*. Universitas Airlangga.

Herawati.2013. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pendeteksian Fraud Asset Missappropriation. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*

Indra Bastian, 2010, *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Tiga*, Erlangga, Jakarta

Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta

Maroney, J. J. dan R. E. McDevitt. 2008. The Effects of Moral Reasoning on Financial Reporting Decisions in a Post Sarbanes - Oxley Environment. *Behavioral Research of Accounting*

Messier, William F.Jr, Steven M.Glover dan Douglas F.Prawitt. 2005. Auditing & Assurance Service a Systematic Approach, Edisi Empat,Penerjemah Nuri Hinduan, Salemba Empat, Buku II, Jakarta

Miles, M.B, dan Huberman A.M. 2009. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode Baru*. UI Press: Jakarta.

Moleong, L.J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

----- 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cetakan kedua puluh tujuh. PT Remaja Rosdakarya : Bandung

Monica, Citra. 2007. *Hubungan Persepsi Auditor Internal atas Kode Etik dengan Efektivitas Pelaksanaan Audit: Survey pada Beberapa Bank di Bandung*.<http://dspace.widyatama.ac.id>

Mundung, Anie Valora. 2008. *Evaluasi terhadap Peran Auditor Internal dalam Implementasi Good Corporate Governance: Studi Kasus pada PT Semen Gresik (Persero) Tbk*. Tesis. Available on-line at <http://www.adln.lib.unair.ac.id>.

Rahma, Ferdigita.2012. Pengaruh Profesional isme, Etika Proefsi, Tingkat Pendidikan, Independensi auditor, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana

- Retnowati, Ninuk. 2003. Persepsi Akuntan Pendidik dan Mahasiswa Akuntansi terhadap Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithsal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Saladien. 2006. *Rancangan Penelitian Kualitatif*. Modul Metodologi Penelitian Kualitatif, Disampaikan pada Pelatihan Metodologi Penelitian Kualitatif Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya, 6-7 Desember
- Salim, Agus. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial: Buku Sumber untuk Penelitian Kualitatif*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Tiara Wacana.
- Shaub, M.K., Lawrence, J. E. 1996. "Ethics, Experience and Profesional Scepticism: A Situational Analysis." *Behavioral Research in Accounting* . Vol.8
- Sawyer, Lawrence B. (2000). *Internal Auditing*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat
- Sopannah. 2010. Menguak Fenomena Penolakan Pembangunan Dengan Dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD): Sebuah Studi Interpretif. *Jurnal SNA Purwokerto*
- Sugiono, 2003. "Metode penelitian Bisnis", CV, Alfabeta, Bandung.
- Sukrisno Agoes. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Auntan)*. Jilid 2. Edisi ketiga. Jakarta: FE-UI
- Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit. *Jurnal Ilmiah Sosiohumaniora*, Vol. 7, No. 3
- Suroso, (2009). Kedudukan dan Fungsi Audit Internal dalam Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Abadi Ilmu*. Vol. 2 No.2: Hal. 230.
- Tugiman, Hiro. 1997. *Perkembangan dan Tantangan Internal Auditing di Indonesia*. Bandung: PT Karyaputri Wardhani.
- Yendrawati, Reni. 2008. Analisis Hubungan Antara Profesionalisme Auditor Dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Proses Pengauditan

Laporan Keuangan. Dalam *Jurnal Penelitian & Pengabdian dppm.uii.ac.id*.

Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia . *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* vol.9

BIODATA PENELITI

1. Identitas Peneliti

Nama Lengkap : Mahdalena, SE.,M.Si
Tempat Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 4 Februari 1971
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Penjernihan Ds.Tanggilingo, Kabila

2. Jenjang Pendidikan

Pendidikan Sarjana	Nama Perguruan Tinggi	Gelar	Tahun tamat	Bidang studi
Sarjana Ekonomi	Universitas Widya Gama	SE	1997	Akuntansi
Magister Sains	Universitas Hasanuddin	M.Si	2012	Akuntansi

3. Pengalaman Penelitian

Judul Penelitian	Jabatan Penelitian	Tahun	Sumber Biaya
Eksplorasi Pemahaman CSR dan Aplikasinya Dalam Bingkai Teori Kognitif Sosial	Anggota	2012	PNBP
Analisis Pemahaman Mahasiswa terhadap Konsep Dasar Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG).	Anggota	2013	PNBP

Gorontalo, November 2014

Mahdalena,SE.,M.Si
NIP. 197102042008122001

BIODATA PENELITI

1. Identitas Peneliti

Nama Lengkap : Nilawati Yusuf, SE.,M.Si,Ak
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 11 Mei 1972
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Membramo Kota Gorontalo.

2. Jenjang Pendidikan

Pendidikan Sarjana	Nama Perguruan Tinggi	Gelar	Tahun tamat	Bidang studi
Sarjana Ekonomi	Universitas Sam Ratulangi	SE,Ak	1997	Akuntansi
Magister Manajemen	Universitas Sam Ratulangi	M.Si	2003	Manajemen Keuangan

3. Pengalaman Penelitian

Judul Penelitian	Jabatan Penelitian	Tahun	Sumber Biaya
Penerapan Audit Operasional Atas Jamnan Klaim Kecelakaan Penumpang Umum PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Gorontalo	Ketua	2010	PNBP
Penerapan Audit Manajemen Atas Fungsi Keuangan Pada PDAM Kota Gorontalo	Anggota	2011	PNBP
Penerapan Sistem Pelayanan Jasa Antrian Pada BNI 46 Tbk	Anggota	2012	PNBP
Analisis Pemahaman Mahasiswa terhadap Konsep Dasar Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG).	Anggota	2013	PNBP

Gorontalo, November 2014

Nilawati Yusuf,SE.,M.Si,Ak
NIP. 197205112005012001

LAMPIRAN

Biodata Peneliti 1

Nama : Mahdalena, SE.,M.Si
Nip : 197102042008122001
Tempat Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 4 Februari 1971
Alamat Kantor : Jl. Sudirman No. 6 Kota Gorontalo
Pekerjaan : Dosen Jurusan Akuntansi UNG
Unit Kerja : Fakultas Ekonomi & Bisnis
Jabatan Fungsional : Asisten ahli
Jabatan Struktural : -
Telepan (HP) : 085240222347

Riwayat Pendidikan

Sarjana Strata 1 : Sarjana Ekonomi, Univ. Widya Gama Malang, 1997
Sarjana Strata 2 : Magister, Univ. Hasanuddin Makassar, 2012

Biodata Peneliti 2

Nama : Nilawati Yusuf, SE.,M.Si.,Ak
Nip : 197205112005012001
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 11 Mei 1972
Alamat Kantor : Jl. Sudirman No. 6 Kota Gorontalo
Pekerjaan : Dosen Jurusan Akuntansi UNG
Unit Kerja : Fakultas Ekonomi & Bisnis
Jabatan Fungsional : Lektor
Jabatan Struktural : -
Telepan (HP) : 085240478232

Riwayat Pendidikan

Sarjana Strata 1 : Sarjana Ekonomi, Univ. Sam ratulangi, 1997
Sarjana Strata 2 : Magister, Univ.Sam Ratulangi, 2003



KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Nomor : 874/UN47.B8/DT/2014

Tentang

**PENETAPAN DOSEN PELAKSANA PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO TAHUN 2014**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

- Menimbang :
- Bahwa untuk menunjang Tridharma Perguruan Tinggi maka Dosen perlu melaksanakan Penelitian;
 - Bahwa untuk melaksanakan Penelitian, Dosen memperoleh dana dari Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo Tahun Anggaran 2013/2014;
 - Bahwa berhubung dengan butir a dan b di atas, maka perlu menerbitkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
- Mengingat :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2005 tentang Dosen;
 - Keputusan Presiden RI Nomor 110/M/2010 tanggal 4 Agustus 2010 tentang pengangkatan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Periode 2010-2014;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI :
 - Nomor: 10 tahun 2005 tentang OTK Universitas Negeri Gorontalo;
 - Nomor: 18 tahun 2006 tentang Statuta Universitas Negeri Gorontalo;
 - Keputusan Menteri Keuangan Nomor 131/KMK.05/2009 tentang Penetapan Universitas Negeri Gorontalo pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
 - Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 282/H47.A2/OT/2009, tanggal 17 Maret 2009 tentang Pembentukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo;
 - Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 372/ H47.A2/DT/2009, tanggal 1 Mei 2009 tentang pemberian kuasa kepada Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana untuk atas nama Rektor menandatangani Surat Keputusan yang berkaitan dengan kegiatan akademik di lingkungan Fakultas dan Program Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo;
 - Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor :1603/H47.A2/KP/2010, tanggal 3 November 2010 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.

- Memperhatikan : - Surat Pengantar dari Ketua Jurusan Manajemen Nomor: 343/UN47.B8/JM/2014 tanggal 19 September 2014
- Surat Pengantar dari Ketua Jurusan Pendidikan Nomor: 397/UN47.B8/JPE/2014 tanggal 19 September 2014
- Surat Pengantar dari Ketua Jurusan Akuntansi Nomor: 693/UN47.B8/JA/2014 tanggal 19 September 2014

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menetapkan Dosen yang nama-nama serta judul kegiatan Penelitian sebagaimana tercantum pada lampiran Surat Keputusan ini sebagai pelaksana Penelitian di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo;
- Kedua : Bahwa nama-nama yang ditetapkan dengan Surat Keputusan ini bertugas melaksanakan kegiatan Penelitian sesuai dengan pedoman yang berlaku dan memasukkan laporan pelaksanaan tepat pada waktunya kepada Dekan melalui Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis;
- Ketiga : Biaya pelaksanaan kegiatan ini dibebankan pada Mata Anggaran yang berkenaan dengan Rencana Bisnis Anggaran (RBA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sampai dengan berakhirnya proses pelaksanaan kegiatan dengan catatan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Gorontalo
Pada tanggal : 22 September 2014

Dekan,



Imran R. Hambali, S.Pd, SE, M.SA
NIP. 19700823 199903 1 005

Tembusan Yth:

1. Rektor Universitas Negeri Gorontalo (sebagai laporan)
2. Pembantu Rektor I Universitas Negeri Gorontalo
3. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Gorontalo
4. Pembantu Dekan II FEB Universitas Negeri Gorontalo
5. Ketua Jurusan di lingkungan FEB Universitas Negeri Gorontalo
6. Arsip.

Lampiran : Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG
 Nomor : 874/UN47.B8/DT/2014
 Tanggal : 22 September 2014
 Perihal : Dosen Pelaksana Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2014

NO	NAMA	JURUSAN	JUDUL PENELITIAN	KET.
1.	Dra. Irina Popoi, S.Pd, M.Pd Roy Hasiru, S.Pd, M.Pd	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Pengaruh Faktor Finansial dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Dewan di Kabupaten Bone Bolango	Ketua
2.	Frahmawati Bumulo, SE, M.Si Radia Hafid, S.Pd, M.Si Meyko Panigoro, S.Pd, M.Pd	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Strategi Pengembangan Perikanan Tangkap Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bone Bolango	Ketua
3.	Hj. Irawati Abdul, SE, M.Si Melizubaida Mahmud, S.Pd, M.Si Hj. Fitri Hadi Yulia Akib, SE, ME	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Implementasi Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo	Ketua
4.	Rustam Tohopi, S.Pd, M.Si Erman Rahim, S.Pd, MH Ivan R. Santoso, SEI, M.Si	Sarjana Pendidikan Ekonomi	Analisis Kualitas Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo	Ketua
5.	Idham M. Ishak, SE, M.Si	Sarjana Manajemen	Survey tentang Identifikasi Persepsi Masyarakat terhadap Pelayanan Perbankan di Provinsi Gorontalo	Ketua
6.	Supardi Nani, SE, M.Si	Sarjana Manajemen	Analisis Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Bank Sinar Mas Cabang Gorontalo	Ketua
7.	Raflin Hinebo, S.Pd, M.Si	Sarjana Manajemen	Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	Ketua
8.	Robiyati Podungge	Sarjana Manajemen	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pengambilan Keputusan di Desa Langalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango	Ketua
9.	Dr. H. Walidun Husain, M.Si	Diploma Tiga Adm. Perkaritoran	Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo	Ketua
10.	Drs. Maha Atma Kadji, M.Si	Diploma Tiga Adm. Perkantoran	Analisis Faktor Determinan Kualitas Pelayanan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (KPTSP-PM)	Ketua
11.	Ronald S. Badu, SE, M.Si Imran R. Hambali, S.Pd, SE, MSA	Sarjana Akuntansi	Studi Etnosains Dilema Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pelaporan Sumbangan Donatur dan Pengelolaan Keuangan Masjid (Studi Kasus di Kabupaten Gorontalo)	Ketua
12.	Amir Lukum, S.Pd, MSA Rio Monoarfa, SE, Ak, M.Si	Sarjana Akuntansi	Peran Good Corporate Governance dalam Corporate Social Responsibility Disclosure pada BUMN yang Listing di Bursa Efek Indonesia	Ketua
13.	Zulkifli Boki, SE, Ak, M.Si	Sarjana Akuntansi	Pengaruh Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Ketua

NO	NAMA	JURUSAN	JUDUL PENELITIAN	KET.
14.	Sahmin Naholo, SE, MM Siti Pratiwi Husain, SE, M.Si	Sarjana Akuntansi	Analisis Tingkat Kesehatan Bank pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Ketua
15	Mahdalena, SE, M.Si Nilawaty Yusuf, SE, AK, M.Si	Sarjana Akuntansi	Kinerja Auditor sebagai Pengawas dan Konsultan dalam Perspektif Karyawan bagian Keuangan di PDAM Kota Gorontalo	Ketua
16	Hj. Valentina Monoarfa, SE, MM Hartati Tuli, SE, AK, M., Si	Sarjana Akuntansi	Pengaruh Independensi terhadap Opini Auditor (Studi Kasus BPK Gorontalo)	Ketua
17	Usman, S.Pd, SE, M.Si Lukman Pakaya, S.Pd, MSA	Diploma Tiga Akuntansi	Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango	Ketua



Imran R. Hambali, S.Pd, SE, M.SA
NIP. 19700823 199903 1 005