



Perilaku Auditor Internal Dalam Mendukung Kinerja Manajerial Pada PT Angkasa Pura 1 di Semarang

Jaluanto Sunu Punjul Tyoso^{1*}, Amsar², Oktavia Priska Pratiwi³

^{1,3}Akuntansi, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

²Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

*Email: jaluanto@untagsmg.ac.id

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.1002>

Diterbitkan Oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2022-08-02

Diperbaiki :
2022-09-08

Disetujui :
2022-10-01

ABSTRAK

Pencapaian penelitian adalah mengetahui perilaku auditor internal dalam menjalankan tugas yang mendukung kinerja manajerial dan agar mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat perilaku auditor internal. Studi perilaku auditor internal merupakan pendalaman pengetahuan tentang perilaku pendukung kinerja manajerial yang efektif. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan datanya dengan wawancara mendalam dan teknik analisis domain digunakan. Hasil penelitian adalah perilaku auditor internal mendukung kinerja manajerial meliputi team building, terdiri dari penugasan tim, kerjasama sesuai dengan keahlian. Manajemen auditor internal, yaitu komunikasi, bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, kepercayaan, ketua tim memberikan arahan dan penjelasan. Keberhasilan kinerja anggota tim auditor internal, yaitu manajemen staf, data dan informasi, menentukan perbaikan dan arahan, memperbaiki sistem yang kurang baik. Faktor-faktor yang mendukung perilaku meliputi kebijakan dan dukungan pihak manajemen, sistem dalam perusahaan yang mendukung, komunikasi dan kerjasama antar anggota tim. Faktor penghambat yaitu kurang dukungan pihak manajemen, personil yang bekerja tidak benar selama proses pemeriksaan.

Kata Kunci: Auditor Internal; Perilaku; Team Building; Manajemen; Kinerja

ABSTRACT

The research achievement was to acknowledge the internal auditors' behavior in carrying out their duties that support managerial performance and determining the supporting and inhibiting factors to behavior of internal auditors. The research method was qualitative with a case study approach. Data collection by in-depth interviews and domain analysis techniques were used. The result showed that the behavior of internal auditors supports managerial performance was team building, namely team assignments, cooperation according to expertise. Internal auditor management, namely communication, working in accordance with applicable rules, trust, team leader provides direction and explanation. The internal audit team, namely staff, data and information management, determines improvements and directions, improves systems that were not good. Factors supporting behavior were management policies and support, supportive systems within the company, communication and cooperation between team members. The inhibiting factor was the lack of support from the management, personnel who worked incorrectly during the inspection process.

Keywords: Internal Auditor; Behavior; Team Building; Management; Performance

PENDAHULUAN

Audit merupakan bagian penting dalam dunia akuntansi. Pelaksanaannya tidak terlepas dari aspek perilaku seorang auditor dan sebagai pendukung keputusan yang diambil (Lubis, 2017). Salah satu ciri yang membedakan akuntan publik dengan auditor internal adalah keterlibatan pribadi. Akuntan terikat oleh catatan organisasi dan prinsip akuntansi yang ditetapkan oleh profesi akuntansi. Sebaliknya, auditor internal dikaitkan dengan aktivitas manajemen dan orang-orang yang mengelola operasi suatu organisasi (Lubis, 2017).

Audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja suatu organisasi (Primasatya, Puspitasari, Hasudungan, & Laila, 2019). Ananda & Triyanto, (2019) menyatakan bahwa fungsi audit internal adalah fungsi untuk mengaudit dan mengevaluasi efektivitas struktur pengendalian internal dan mendorong penggunaan struktur pengendalian internal yang efektif dengan biaya minimum. Fungsi pengawasan audit internal membantu perusahaan menghasilkan laporan keuangan yang sehat dengan memantau tindakan manajemen dan membatasi pelaporan keuangan yang agresif (Nafiati, 2018).

Seluruh Bandar udara di Indonesia memiliki mutu mengenai keselamatan dan kenyamanan pengguna jasa dan pemangku kepentingan pada Bandar udara. Keselamatan dan kenyamanan tersebut tercantum dalam sistem pengendalian mutu yang menilai implementasi kinerja dan proses administratif pada masing-masing unit telah efektif dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Manajemen Bandara juga menghadapi banyaknya kesenjangan atau masalah manajerial yang terjadi di lapangan menyebabkan kerugian. Ilustrasinya di Bandar udara A. Yani Semarang pernah terjadi pencurian pada bagasi penumpang yang berakibat mencermakan nama baik bandara dan sekaligus kerugian keuangan pihak terkait seperti maskapai penerbangan. Manajemen bandara sekalipun sudah menerapkan audit mutu internal sebagaimana tercantum dalam peraturan menteri perhubungan (Perhubungan, 2018). Laporan keuangan pada Garuda Indonesia pada tahun 2017 menunjukkan kerugian sebesar Rp 3,31 Miliar, namun pada hasil laporan keuangan Garuda Indonesia untuk tahun buku 2018 sebesar Rp 11,33 Miliar. Hal ini menimbulkan kecurigaan Menteri Keuangan karena sudah dilakukan pemeriksaan keuangan oleh auditor internal dan Kantor Akuntan Publik pada tahun 2019 (Hartomo, 2019).

Audit internal dalam kegiatannya yaitu melakukan pengkajian dan pengevaluasian kualitas, kecukupan atau ketidakcukupan penerapan sistem pengendalian manajemen, struktur pengendalian internal dan pengendalian operasional lainnya, serta mengembangkan pengendalian biaya yang efektif yang tidak terlalu mahal. Audit internal juga harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen dipatuhi sehingga dapat mempertanggungjawabkan dan melindungi aset perusahaan dari pencurian, penipuan, atau penyalahgunaan pemrosesan data yang dikembangkan secara internal.

Mutu pekerjaan dalam setiap bagian harus diperhatikan oleh auditor internal, sehingga perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaannya dapat terlaksana (Tehupuring & Lingga, 2017). semua kegiatan auditor internal tersebut, ditujukan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kerugian keuangan perusahaan dari berbagai penyebab, sehingga perusahaan dapat beroperasi secara wajar dan mencapai target yang

diharapkan oleh pihak manajemennya (Rahayu , Kustiawan, & Fitriana, 2020).

Pelaksanaan pekerjaan auditor internal memiliki tanggung jawab penuh dan tidak terlepas dari adanya etika, karena perilaku etika diperlukan agar dalam penyelesaian auditnya mendapat kepercayaan dari perusahaan (Mardiana & Fahlevi, 2017, dan Aswar, 2019). Auditor internal harus memahami tugasnya, sehingga dapat menunjukkan jika terdapat kesalahan maupun kecurangan keuangan perusahaan yang terjadi pada saat proses audit berlangsung. Efektivitas pekerjaan auditor internal dilaksanakan untuk mendapatkan hasil yang memadai dari permasalahan yang ada, dalam pelaksanaan auditnya terdapat berbagai prosedur pendukung yang telah disusun oleh manajer perusahaan tersebut (Hadinata, 2017, dan Febrianti, 2018).

Penelitian (Mentari, Irianto , & Rosidi, 2018) mengenai independensi auditor internal terhadap kinerja perusahaan, ternyata profesionalisme seorang auditor internal sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja auditor. Sudirno (2016) meneliti tentang perilaku disfungsional kurang berperan terhadap kualitas hasil audit seperti yang diharapkan. Hasil penelitiannya yang lain ialah kemampuan intelektual sangat berperan terhadap kualitas hasil audit. Penelitian (Rahmanda & Yuniarti, 2019) mengenai independensi dan kompetensi sangat berperan terhadap auditor internal dalam mendeteksi kecurangan, namun auditor internal kurang memiliki peran dalam mendeteksi karena pimpinan perusahaan turut mengambil bagian dalam proses audit. Primasatya, Puspitasari, Hasudungan, & Laila (2019) meneliti independensi dan kualitas audit kurang berdampak terhadap efektivitas Audit internal, namun pada penelitiannya yang lain terdapat kompetensi dan dukungan manajemen yang sangat berperan dalam efektivitas auditor internal. Ananda & Triyanto (2019) meneliti tentang Audit internal dan resiko perusahaan kurang berperan terhadap fee audit, namun kompleksitas perusahaan berperan penting terhadap fee audit. Penelitian (Rialdy, Sari, & Nainggolan, 2020) mengenai independensi, kompetensi dan motivasi sangat berperan terhadap kualitas audit. Susanti (2019) meneliti tentang kompetensi, independensi, objektivitas dan integritas berperan penting dalam meningkatkan kualitas audit.

Uraian diatas menunjukkan bahwa penelitian yang terkait dengan Audit internal pada umumnya menyangkut tentang independensi, profesionalisme, perilaku disfungsional, kemampuan intelektual, efektivitas, kompetensi, dukungan manajemen, motivasi, dan kompleksitas. Penelitian mengenai dimensi keperilakuan auditor internal untuk mencegah kerugian atau mendukung kinerja manajerial belum ditemukan pada penelitian yang dipublikasikan. Penelitian ini diharapkan selanjutnya dapat menambah khasanah pengetahuan pemanfaatan akuntansi keperilakuan khususnya mengenai aspek keperilakuan auditor internal. Aspek perilaku pada suatu perusahaan terkadang masih kurang diperhatikan ataupun tidak mendapat perhatian. Hal ini berakibat kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki auditor internal menjadi tidak efektif penerapannya. Semakin banyak wawasan tentang perilaku manusia yang berbeda maka semakin banyak pengetahuan untuk menjadi auditor internal. Auditor yang berperilaku disfungsional dapat dikatakan seperti peluru nyasar bagi departemennya sendiri maupun bagi departemen lain. Auditor diharuskan memiliki kebijaksanaan, dengan demikian dalam tugasnya dapat menjadikan pekerjaan yang efektif (Abdul, 2018). Hal tersebut semua mengarahkan penelitian ini untuk mengetahui dimensi perilaku auditor internal dalam menjalankan tugasnya serta mengetahui faktor-faktor yang

mendukung dan menghambat perilaku auditor internal.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Akuntansi Keperilakuan Pada Audit internal

Akuntansi merupakan sistem yang dapat menghasilkan suatu laporan keuangan yang akan digunakan sebagai pengambilan keputusan didalam suatu perusahaan maupun organisasi. Behaviorisme atau yang disebut dengan perilaku dalam akuntansi merupakan faktor-faktor yang mengendalikan perilaku seseorang dalam pekerjaannya tanpa mempersoalkan baik atau buruk sikap manusia, baik secara rasional maupun emosional terkait dengan semua hal yang menghubungkan dengan akuntansi (Lubis, 2017). Audit internal merupakan bagian dari akuntansi keperilakuan yang telah berkembang sedemikian rupa sehingga lebih memfokuskan diri kepada atribut keperilakuan yang lebih spesifik seperti audit yang menjadi tinjauan analitis. Tinjauan analitis tersebut akan memberikan manfaat di bidang Audit internal terkait akuntansi manajemen, dan perpajakan, sehingga para audit dapat mempelajarinya melalui subbidang lain (Yuesti & Merawati, 2019).

Dimensi Perilaku Pada Auditor Internal

Audit internal merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menambah nilai tambah pada suatu organisasi untuk meningkatkan kegiatan operasional (Ananda & Triyanto, 2019). Program kerja Audit internal merupakan langkah maupun tindakan yang dilakukan manajemen sebagai alat kendali auditor yang dituangkan dalam proses pemeriksaan. Manfaat program kerja audit antara lain alokasi tanggung jawab untuk setiap prosedur audit, pembagian kerja yang jelas sehingga semua unit diaudit secara menyeluruh sehingga menghasilkan audit yang akurat dan hemat waktu, menyoroti prosedur terpenting untuk setiap audit sebagai pedoman audit, yang dapat digunakan secara komprehensif secara berkelanjutan, memfasilitasi penilaian manajemen atas pelaksanaan audit, memastikan kepatuhan terhadap standar audit dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dan memastikan bahwa auditor internal memperhatikan alasan untuk melakukan berbagai prosedur (Lubis, 2017).

Audit internal juga berdampak pada hubungan kekuasaan di dalam perusahaan, mempengaruhi kekuatan relatif dari fungsi tertentu dan cara fungsi tersebut beroperasi. Dinamika perubahan dalam hubungan tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi, perilaku dan peristiwa masa lalu yang menggambarkan keterkaitan fenomena sosial (Turley & Zaman, 2007).

Dinamika kemampuan non-teknis auditor internal membawa dampak yang paling sukses dan dihargai, yang kemudian disebut dengan Dimensi aspek perilaku (*Behavioral Dimensions of Internal Auditing*) (Dittenhofer, Ramamoorti, Ziegenfuss, & Evans, 2011) . Dimensi ini meliputi:

1. Agen perubahan, auditor internal berperan sebagai agen yang memantau tindakan agen lain atau orang lain dalam organisasi agar sistem pengendalian berjalan efektif dan untuk mendeteksi potensi pelanggaran atau kecurangan baik dibidang akuntansi maupun keuangan (Lubis, 2017).

2. Manajemen staf, merupakan staf kantor yang memberi data kepada auditor untuk mengolah data dan mendapatkan hasil yang diperiksa.
3. Fasilitasi, suatu kegiatan yang menjelaskan pemahaman, tindakan, keputusan yang dilakukan oleh seorang auditor internal dengan atau bersama orang lain kepada auditee untuk memperlancar tugas auditnya.
4. Mempengaruhi, auditor menjalankan tugas pemeriksaan memengaruhi auditee agar menginformasikan data yang dibutuhkan oleh auditor untuk dijadikan bahan pemeriksaan dan ditarik hasil dari pemeriksaan tersebut.
5. Kepemimpinan, proses untuk mengarahkan anggota tim auditor internal untuk mencapai tujuan terkait dengan pemeriksaan organisasi tersebut.
6. Membangun tim, pemilihan tim yang tepat dapat membawa tim ““Audit internal”” ini mencapai tujuannya, antar anggota tim harus memiliki sikap yang tepat untuk menyatukan pendapat dalam mencapai hasil yang diinginkan.
7. Bekerja secara mandiri, suatu bentuk tanggung jawab dari auditor dalam melakukan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan secara mendalam dari pimpinan ““Audit internal”” namun tetap melaporkan hasil pekerjaannya.
8. Membangun hubungan, komunikasi yang baik antara auditor dengan auditee merupakan awal dari membangun hubungan yang baik diantara keduanya, hubungan ini akan membawa auditor untuk memudahkan mencari informasi yang dibutuhkan untuk menyusun laporan audit, dengan ini maka diharapkan informasi yang didapat secara akurat dan tidak menyulitkan auditor dalam membuat opini pemeriksaan
9. Anggota tim, auditor didalam tugasnya memiliki kesatuan yang setiap anggota timnya bekerja sesuai dengan bidang yang telah ditentukan, sehingga tidak menimbulkan kelebihan beban kerja antara masing-masing anggota tim.
10. Etika, auditor menegakkan prinsip integritas yaitu dengan membangun kepercayaan yang menyatukan kejujuran, hubungan dari kedua pihak serta keadaan yang sebenarnya sebagai dasar untuk mempertimbangkan hasil dari pemeriksaan audit.
11. Bekerja dengan baik dengan semua level manajemen,
12. Bekerja secara tuntas, auditor internal harus menyadari bahwa dirinya merupakan auditor dari dalam organisasi itu sendiri dan bukan merupakan auditor eksternal, yang menjalankan tugasnya untuk memeriksa kewajaran dalam sebuah pelaporan suatu organisasi tersebut.
13. Komunikasi, merupakan bagian dari Audit internal, auditor maupun auditee diharapkan memiliki komunikasi yang baik dalam perencanaan pemeriksaan, pelaksanaan pemeriksaan serta pemantauan dari hasil pemeriksaan dalam suatu organisasi.
14. Objektivitas, dalam pengumpulan data maupun mengevaluasi data serta menginformasikan proses dan kegiatannya, seorang auditor diharapkan menunjukkan objektivitas yang tinggi agar dapat menilai secara seimbang semua data yang telah terkumpul tanpa merugikan ataupun menguntungkan salah satu pihak.
15. Kerahasiaan, seorang auditor diharuskan menjaga setiap informasi maupun data yang didapat dalam pekerjaannya sehingga, sebagai auditor maupun auditee dapat bekerja secara profesional dan tanpa ada pihak yang diuntungkan maupun dirugikan.

Peran penting auditor internal dalam memastikan pandangan yang benar dan adil mengenai posisi kinerja manajerial perusahaan. Hal ini ditemukannya kasus-kasus penipuan keuangan, kecurangan kerja, prosedur kerja tidak sesuai, membuktikan bahwa tanggung jawab auditor terkait pencegahan dan deteksi penipuan sering kali terhalang oleh ketidakmampuan untuk mendeteksinya, atau, lebih buruk lagi, oleh keterlibatannya auditor internal (Robu, Chersan, Mironiuc, & Carp, 2012). Faktor lain yang dapat meningkatkan manifestasi *financial fraud* terjadi manakala auditee menjalin afiliasi dengan auditor tertentu adalah keterlibatan auditor dalam menyembunyikan *financial fraud*. Kriteria independensi dan objektivitas, serta perilaku lainnya terjadi dalam kasus

Temuan-temuan hasil penelitian seperti Aswar, (2019), Jaya & Roekhudin (2018) Maksymov (2018) Robu, Chersan, Mironiuc, & Carp (2012) belum mengindikasikan adanya dimensi perilaku auditor internal. Dimensi perilaku auditor internal yang diterapkan berkesesuaian dengan pencegahan atau perbaikan kinerja manajerial akan menghasilkan pencegahan atau penurunan kerugian perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan pada enterpretif, yang digunakan untuk meneliti suatu obyek, teknik penelitian ini dilakukan secara tringulasi (penggabungan data).

Lokasi dan Pengumpulan data

Ruang lingkup yang diteliti meliputi PT Angkasa Pura 1 cabang Jenderal Ahmad Yani di Semarang. Data yang dibutuhkan penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan:

- a) Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung ke PT Angkasa Pura 1 Jenderal Ahmad Yani di Semarang dengan pihak yang terkait. Sumber data diperoleh dari Narasumber, yaitu Operasi Darat, *Airport Security*, *Corporate Internal Auditor*, dan *Quality Control*
- b) Dokumentasi, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen PT Angkasa Pura 1 Jenderal Ahmad Yani di Semarang. Meliputi catatan dan pengambilan data perilaku auditor internal yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.
- c) Studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah bahan-bahan pustaka seperti buku-buku yang memuat teori-teori, karya ilmiah dan bahan yang relevan dengan penelitian dimensi perilaku auditor internal.

Teknik Analisis

Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam kemudian dilanjutkan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Reduksi data, data yang diperoleh dari laporan cukup banyak, perlu teliti dan detail. Mereduksi data berarti menyimpulkan, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada yang penting, mencari topik dan pokok-pokoknya.
- b) Penyajian data, penyajian data penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, dll.

- c) Kesimpulan Data, kesimpulan awal yang ditarik masih bersifat sementara dan akan berubah jika ditemukan bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan pengumpulan data, maka kesimpulan yang ditarik merupakan kesimpulan yang kredibel.
- d) Analisis Domain, untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh tentang objek kajian atau situasi sosial. Sebagai hasil selanjutnya, para peneliti membentuk domain dengan pertanyaan besar dan sederhana.

Tahapan analisis tersebut di atas, dikerjakan dengan atlas.ti versi 7, agar mempermudah prosesnya dan dicapai akurasi hasil analisis.

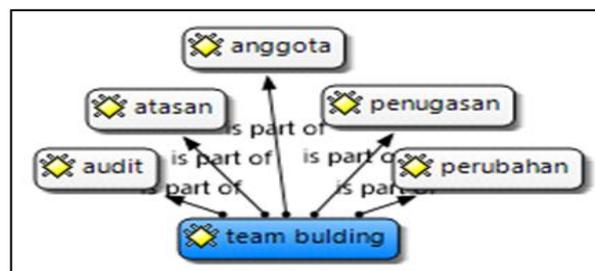
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Team Building

Pembentukan anggota auditor dilaksanakan dengan penunjukan langsung dari atasan, yang tentunya sebagai anggota tim sudah memiliki sertifikasi sebagai auditor. Penunjukan ini dilakukan oleh pejabat airport yang didasarkan kesepakatan dan analisa tiap-tiap anggota. Anggota tim dibentuk berdasarkan kriteria penugasan yang akan dilakukan, tim dipilih disesuaikan dengan keahlian-keahlian khusus yang dimiliki oleh masing-masing anggota auditor terlebih apabila akan melakukan penugasan investigasi khusus/fraud. Tim ini dibentuk juga berdasarkan rasa kepercayaan, kerja sama serta rasa saling menghormati antar sesama anggota dengan saling berkesinambungan dan berkomunikasi untuk memberikan informasi tentang hasil audit dan perubahan-perubahan yang telah terjadi setelah pelaksanaan audit.

Auditor bekerja sesuai etika yang ada di dalam airport program. Atasan dan antar auditor selalu berkomunikasi dan menyampaikan ide maupun saran untuk mencapai tujuan dan sasaran audit yang telah ditentukan baik dengan manajemen maupun dengan auditee. Auditor internal diharapkan tidak bersikap seperti menggurui/arogan saat melakukan proses audit. Tim auditor yang bersinergi akan menjalin hubungan baik antar auditor dengan atasan, komunikasi yang baik tentang pentingnya diadakan audit untuk suatu perusahaan, akan memberikan dampak yang positif dalam pemeriksaan audit yang berlangsung dengan auditee. Auditee diharapkan mampu memberikan informasi yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Informasi ini yang nantinya akan diperiksa dan dikoreksi oleh tim auditor dengan beban tanggungjawab tim yang sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing anggota tim. Tim auditor internal nantinya melakukan diskusi dan komunikasi antar anggota, saling menghormati, menghargai kunci terjalannya tim menjadi baik dan solid. Tiap tim mengetahui pasti tugas yang akan dilaksanakan dan berkoordinasi antar tim, menciptakan hubungan antar tim seperti keluarga, kejujuran, transparansi dalam memberi info dalam bekerja. Lihat gambar 1.

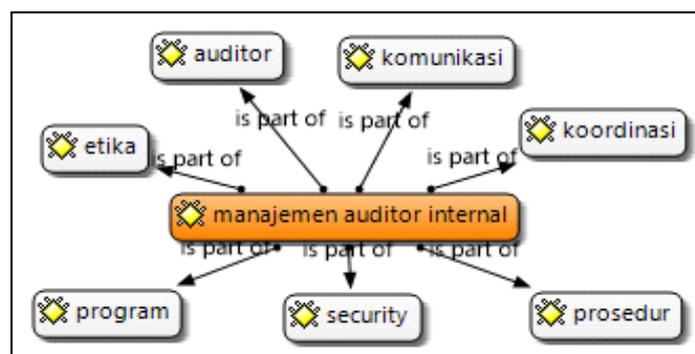


Gambar 1. Diagram Model Team Building
sumber wawancara diolah, 2022

Manajemen Auditor Internal

Tim auditor internal berkomunikasi baik dalam pembahasan masalah audit ataupun masalah diluar audit. Auditor berkoordinasi sesuai etika yang ada didalam airport program, hal ini dilakukan setiap saat terlebih pada saat ada penugasan dan melakukan koordinasi antara tim dengan atasan dan anggota pada saat sebelum melakukan pemeriksaan, maupun saat pembuatan laporan. Auditor internal dalam menjalankan tugasnya selalu menerapkan sikap saling menghargai, menghormati adalah kunci berjalannya tugas dengan baik. tim ini yang menjelaskan kepada atasan tentang pentingnya audit untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik. anggota tim melakukan rapat, dan berkomunikasi dengan baik dan jujur agar mencapai hasil yang diperlukan perusahaan, audit ini dilakukan dengan cara membuat program atau jadwal dan batasan penyelesaian permasalahan dalam pelaksanaan audit. Bekerja sesuai standar operasional perosedur yang ada dalam airport program dan hasil laporan audit tahun-tahun sebelumnya.

Manajer tim auditor internal mengukur jumlah personil dan waktu yang dimiliki oleh tim audit dalam menjalankan tugasnya, listing semua jumlah tugas pemeriksaan rutin dalam satu tahun, membagi jumlah tugas pemeriksaan dengan sumber daya yang dimiliki dalam suatu rencana pemeriksaan tahunan, mengadakan evaluasi tiap bulan antara perencanaan dan pencapaian penyelesaian audit. auditor internal menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan memberikan informasi sesuai fakta yang ada pada saat pemeriksaan. tim auditor diberikan waktu untuk menyimpulkan hasil auditnya, serta mencari masukan perbaikan dan perubahan guna kemajuan perusahaan, pada saat pemeriksaan berlangsung, ketua tim auditor internal terjun kelapangan dan memastikan anggota tim bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sharing pengalaman yang ditemukan dilapangan kepada sesama auditor dengan berbagai teknik supaya sesama auditor memiliki kemampuan yang sama saat menjalankan tugas pemeriksaan. Kepercayaan yang diberikan oleh atasan adalah kunci anggota dapat berjalan/bekerja secara mandiri. anggota perlu menguasai materi seperti peraturan-peraturan yang berhubungan dengan objek audit. ketua tim memberikan ilmu teori, praktek dan bimbingan agar anggota memahami tugas anggota tersebut. Lihat gambar 2.



Gambar 2. Diagram

Model

Manajemen Auditor Internal

sumber wawancara diolah, 2022

Keberhasilan kerja auditor internal

Audit internal adalah acara tahunan dan bagian dari airport program. Tim audit adalah tim yang akan menilai fakta di lapangan, untuk itu anggota harus menjalankan tugas dengan sebaiknya sesuai SOP. Auditor internal saling memberi informasi tentang hasil audit dan perubahan yang sudah terjadi setelah diadakannya audit. Penugasan ini sesuai dengan airport program dan fasilitas keamanan penerbangan. Komunikasi dalam penugasan dilakukan secara langsung baik dalam meeting formal maupun informal, baik dengan ketua tim, sesama auditor maupun dengan auditee. Ketua tim memberikan atau mengeluarkan surat penugasan untuk melaksanakan Audit internal dan mendampingi serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan. Management staff sangat berperan karena apabila management staff menolak proses audit dan tidak mensupport baik dalam akses data/informasi saat wawancara maka auditor tidak internal dapat bergerak leluasa memperoleh data dan membuat standar operasional prosedur agar auditor internal menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya serta membantu menyiapkan semua dokumen yang diperlukan, diantaranya klasifikasi SDM, sertifikasi peralatan, maupun SOP yang berlaku.

Ketua tim auditor memberikan arahan uraian tugas sebelum pelaksanaan audit. Pemberian sanksi dan penghargaan dilakukan berdasarkan kesalahan yang didapat saat melaksanakan audit. Ketua tim menjelaskan bahwa hasil audit ini menentukan sejauh mana standart keselamatan dan keamanan bandara. Sebelum audit berlangsung dilakukan meeting membagi tugas dan tanggungjawab masing-masing anggota serta memberi waktu akhir pemeriksaan. Pemberi arahan dalam penilaian berdasarkan peraturan, maupun objek yang dituangkan dalam checklist sebagai pedoman pelaksanaan. Sanksi diberikan dalam bentuk peringatan bertahap dan penghargaan cukup berupa hasil audit yang sesuai dan tidak adanya temuan dalam pemeriksaan. pekerjaan dilakukan dengan memenuhi SOP, berperilaku dan berikap jujur, obyektif dan cermat dalam melaksanakan tugas, tidak memanfaatkan informasi yang diperoleh untuk kepentingan atau keuntungan pribadi yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dengan alasan apapun, integritas, tidak subjective, independent, profesional, bebas dari pengaruh komersial, dan objektif. Ketua tim auditor internal memberikan gambaran-gambaran tentang pelanggaran yang sering terjadi dan cara mengatasinya. Auditor menjelaskan tugasnya dan apasaja tindakan yang menyebabkan kerugian perusahaan. Hasil temuan audit dimeetingkan dengan auditee dengan menyampaikan saran perbaikan dan meminta komitmen auditee untuk langkah perbaikannya, kemudian menyampaikan hasil temuan beserta komitmen langkah perbaikan kemandagement dan memonitor langkah perbaikan tersebut sesuai timeline yang diberikan oleh auditee. Auditor menjelaskan apa yang akan terjadi atau dampak dari sesuatu yang dikerjakan tidak efektif, melakukan komunikasi dengan baik dan mngarahkan dengan baik serta emberikan contoh yang baik sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan kepada auditee. Auditor terlebih dahulu memiliki integritas dengan penuh disiplin dalam pekerjaan sehari-hari. tim auditor bertanya secara random kepada auditee namun bertujuan untuk mendapatkan hasil yang diperlukan. Auditor harus bersifat independent dan tidak mudah terpengaruh. Perusahaan memberikan kewenangan yang cukup sesuai airport program. Profesional dalam profesi dengan membedakan urusan pekerjaan dan pertemanan. Tidak melakukan sesuatu hal yang dapat menimbulkan *conflict of interest*, tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun dari auditee.

Penugasan yang diberikan kepada auditor internal telah disesuaikan dengan program yang ada dan tidak membuka atau membicarakan hasil temuan audit diluar lingkup team audit. Auditor memiliki kewenangan langsung dibawah pimpinan perusahaan, pelaporan hasil audit hanya dishare kepihak-pihak yang memiliki kewenangan untuk menerima hasil audit dan tidak membocorkan kepada siapapun yang tidak berkepentingan. Lihat gambar 3.



Gambar 3. Diagram Model Keberhasilan Kerja Auditor Internal sumber wawancara diolah, 2022

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Auditor Internal

Audit internal, memiliki faktor pendukung maupun faktor penghambat dalam penyelesaian tugasnya. Berdasarkan pengamatan dan pendapat auditor internal di Angkasa Pura 1 sebagai berikut:

Faktor pendukung

1. Kebijakan manajemen, dukungan dari pihak manajemen merupakan hal yang penting dalam berjalannya audit. Manajemen memberikan arahan mengenai data dan informasi yang ada dalam perusahaan, sehingga auditor internal dapat lebih mudah dalam mengambil kesimpulan dalam pemeriksaan.
2. Kerjasama yang baik antar tim auditor internal, dalam pemeriksaan, tiap-tiap anggota mengerjakan tugasnya secara individu maupun secara tim. Pekerjaan individu itu yang membantu semua tim untuk mendapat hasil yang lebih maksimal. Komunikasi yang terbangun antar anggota tim, menjadikan tim saling mendukung dalam jalannya. Audit internal ini, sehingga antar anggota tim maupun terhadap ketua tim menjalin timbal balik yang baik.
3. Sistem yang mendukung, sistem merupakan salah satu alat bantu yang memudahkan setiap personil perusahaan menjadi lebih paham mengenai pekerjaannya dan memudahkan dalam menjalin pekerjaan antar personil lain maupun dengan atasannya. System ini digunakan juga dalam Audit internal, teknologi yang semakin maju dapat digunakan sebagai salah satu pendukung jalannya pemeriksaan.

Faktor penghambat

1. Tidak adanya dukungan dari manajemen, data dan informasi yang digunakan sebagai data awal pemeriksaan audit didapat dari pihak manajemen. Manajemen yang tidak mendukung pemeriksaan ini, akan menghambat jalannya Audit internal, akan muncul berbagai kesulitan jika data yang diperoleh tidak sesuai dengan data lapangan yang sebenarnya.
2. Kurangnya komunikasi, aantar anggota auditor internal, auditor internal dengan ketua tim, auditor dengan auditee diharapkan memiliki komunikasi yang baik. Komunikasi ini yang

nantinya memudahkan jalannya audit, namun, jika komunikasi antar anggota maupun dengan auditee tidak terjalin dengan baik, maka, pemeriksaan menjadi tidak valid dan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.

3. Proses audit dianggap mengganggu pekerjaan tiap personil, personil yang bekerja tidak baik dan tidak benar akan merasa terganggu dengan adanya proses audit. “Audit internal” ini yang nantinya akan menilai kinerja masing-masing personil, sesuai atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pembahasan

Penelitian ini mencakup dimensi berperilaku serta faktor yang mendukung dan menghambat kinerja auditor internal. Dimensi berperilaku auditor internal meliputi komunikasi, anggota tim, manajemen staff, kepemimpinan, etika, membangun hubungan, bekerja secara mandiri, membangun tim, agen perubahan, mempengaruhi, bekerja dengan baik pada semua level manajemen, obyektivitas, kerahasiaan, bekerja dengan tuntas, fasilitasi yang telah dikelompokkan menjadi team building, manajemen auditor internal dan keberhasilan kerja auditor internal serta faktor penghambat dan pendukung kinerja auditor internal. Hal ini mendukung penelitian (Abdul, 2018) yang menemukan dimensi berperilaku auditor internal yang meliputi dimensi diatas.

Dimensi berperilaku auditor internal mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. *Team building*, pembentukan tim auditor internal didasarkan pada pemilihan anggota yang memiliki kompetensi yang memadai. Anggota tim yang terpilih kemudian mengikuti pelatihan yang digunakan sebagai dasar tiap-tiap anggota untuk melaksanakan tugas Audit internal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Turley & Zaman, 2007), yang menjelaskan bahwa pembentukan tim auditor internal didasarkan pada pelatihan yang meningkatkan kemampuan tiap-tiap anggota untuk mengerjakan tugas yang telah ditetapkan dan menyelesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Anggota tim auditor internal harus memiliki sikap mendukung antar anggota dan menghargai setiap pendapat yang dikemukakan oleh masing-masing anggota tim. Tim auditor internal harus bekerja secara profesional yang dapat membedakan antara pekerjaan dengan hubungan pribadi. Pemeriksaan ini harus sesuai data dan informasi yang telah diterima dan didapatkan (Abdul, 2018).
2. Manajemen auditor internal, dalam proses audit, manajemen staff diperlukan untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan oleh tim audit. Data tersebut yang nantinya diperiksa dan diolah untuk diadakan perbaikan atau perubahan system maupun kinerja yang ada pada suatu perusahaan. Hasil kinerja audit ini dirapatkan kembali kepada ketua tim auditor, manajer bagian dan auditee, untuk kemajuan perusahaan. Mentari, Irianto, & Rosidi (2018) dan Martiana & Masitoh (2018) menjelaskan bahwa salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan, dimana keputusan ini nantinya akan dipakai oleh manajemen perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya.
3. Keberhasilan kerja auditor internal, masing-masing anggota tim auditor internal saling berkomunikasi dengan baik antar anggota tim, ketua tim maupun dengan auditee. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Pemantauan kinerja tim auditor,

dilakukan oleh ketua tim yang menjelaskan tentang kinerja yang akan digunakan dalam pemeriksaan audit. Handiyani, Allenidekania, & Eryando (2014) dan Susanti (2019) menyebutkan bahwa kualitas audit harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. Pelaporan hasil audit diserahkan kepada manajer dan ketua tim audit, perbaikan dan masukan dari tiap-tiap anggota tim auditor digunakan sebagai pembaruan system yang ada pada perusahaan (Martini, 2017).

KESIMPULAN

Perilaku auditor internal dalam mendukung kinerja manajerial di Angkasa Pura 1 meliputi tim building yang didalamnya menyangkut pembentukan tim auditor internal yang ditunjuk langsung oleh pihak manajemen atau atasan, setelah penunjukan tersebut, anggota tim auditor internal menjalani pelatihan yang akan memperdalam dan mengetahui tentang Audit internal, sehingga memudahkan dalam menjalankan kinerjanya. Penugasan tim auditor internal didasarkan pada etika yang berlaku pada perusahaan tersebut. Antar anggota tim bekerja sesuai dengan keahliannya dan meyakinkan auditee agar mendapat informasi yang akan digunakan untuk menyimpulkan hasil pemeriksaan. Manajemen auditor internal, komunikasi yang terjalin antar anggota tim akan membawa tim untuk mencapai hasil yang baik. Anggota tim auditor internal bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Kepercayaan yang diberikan ketua tim kepada anggota tim auditor, memudahkan dalam penugasannya. Ketua tim memberikan arahan dan penjelasan kepada masing-masing anggota, agar tiap anggota tim auditor internal memahami tugasnya. Keberhasilan kinerja anggota tim auditor internal, manajemen staf sangat berperan dalam pemeriksaan audit ini. Manajemen staf memberikan data dan informasi kepada tim auditor internal yang data tersebut akan diperiksa dan disimpulkan, untuk diserahkan kepada pihak manajer. Pihak manajer yang akan menentukan perbaikan dan arahan yang menjadikan perusahaan semakin maju dan memperbaiki system yang kurang baik.

Faktor-faktor yang mendukung dan yang menghambat perilaku auditor internal di Angkasa Pura 1 meliputi faktor pendukung yaitu kebijakan dan dukungan pihak manajemen dalam proses Audit internal yang berlangsung. Dukungan ini yang diperlukan untuk menguatkan data dan informasi yang diperoleh untuk menyimpulkan informasi yang didapat. System dalam perusahaan yang mendukung seluruh proses pemeriksaan digunakan untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi dan kerjasama antar anggota tim, anggota tim dengan ketua tim dan anggota tim dengan auditee menjadikan proses menjadi lebih mudah, dengan komunikasi yang baik ini pemeriksaan akan berjalan sesuai dengan aturan dan kesimpulan yang didapat akan sesuai dengan harapan dan perbaikan yang nantinya akan memajukan dan memperbaiki system perusahaan. Faktor penghambat yaitu jika pihak manajemen tidak mendukung pemeriksaan ini, data yang diperoleh tidak valid dan tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan. Sistem yang tidak mendukung atau teknologi yang belum maju dalam perusahaan menjadikan beban pekerjaan bagi pihak auditor internal. Personil yang bekerja tidak benar akan merasa terganggu selama proses pemeriksaan berlangsung. Pemeriksaan ini menjadi tidak sesuai karena data dan informasi yang didapat tidak sesuai, karena komunikasi yang tidak terjalin dengan baik.

REFERENSI

- Abdul, K. (2018). The behavioral aspects of Internal Audit. *Head Of Internal Audit at Sukkur Beverages*, 1-4.
- Ananda, S., & Triyanto, D. (2019). Pengaruh Fungsi Audit Internal, Risiko Perusahaan, Dan Kompleksitas Perusahaan Terhadap Fee Audit. *Journal Accounting and Finance*, 3(1), 35-45.
- Angkasa Pura 1. (2018, November 10). *Angkasa Pura Airports*. Retrieved November 6, 2020, from <https://ap1.co.id/>: <https://ap1.co.id/id/about/our-history#:~:text=Sejarah%20PT%20Angkasa%20Pura%20I,baru%20kembali%20dari%20Amerika%20Serikat>.
- Aswar, D. (2019). The Effect of Internal Auditor Competency and Internal Control Systems to Fraud Behavior. *Saudi Journal of Economics and Finance* , 12-24.
- Dittenhofer, M., Ramamoorti, S., Ziegenfuss, D., & Evans, R. (2011). *Behavioral Dimensions of Internal Auditing*. Maitland Avenue, Altamonte Springs, Florida : The Institute of Internal Auditors Research Foundation (IIARF).
- Febrianti, R. (2018). Pengaruh Audit Internal Terhadap Perilaku Kecurangan Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Koperasi. *JURNAL AKUTANSI, AUDIT DAN SISTEM INFORMASI AKUTANSI*, 2(2), 1-10.
- Hadinata, S. (2017). Kontribusi Audit Internal Terhadap Managemen Risiko. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 1(1), 53-73.
- Handiyani, H., Allenidekania, & Eryando, T. (2014). Hubungan Peran Dan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Keberhasilan Pelaksanaanprogram Pengendalian Infeksi Nosokomial. *Hubungan peran dan fungsi manajemen kepala ruangan*, 55-61.
- Hartomo, G. (2019). *Kronologi Kasus Laporan Keuangan Garuda Indonesia hingga Kena Sanksi*. Jakarta: Okezone Economy.
- Jaya, S., & Roekhudin, M. (2018). Role Of Auditor Performance Mediation In Acceptance Of Auditor Dysfunctional Behavior: Attribution Theory Perspective And Role Theory. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(4), 673-684.
- Lubis, A. (2017). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Macailao, M. (2020). The Internal Auditors Beyond Auditing Norms. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 67-70.
- Maksymov, E. (2018). Budgeting Audit Time: Effects of Audit Step Frame and Verifiability,. *BEHAVIORAL RESEARCH IN ACCOUNTING*, 30(1), 59-73.
- Mardiana, R., & Fahlevi, H. (2017). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Efektivitas Penerapan Sap Berbasis Akruial Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Satuan Perangkat Kerja Kota Banda Aceh). *JIMEKA*, 2(2), 30-38.

- Martiana, N., & Masitoh, D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Atas Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 3(1), 15-24.
- Martini, N. (2017). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Pada Penghentian Prematur Prosedur Audit. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 675-700.
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi. (2018). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Budaya sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 19(1), 141-147.
- Nafiati, L. (2018). Pengaruh Tekanan Ketaatan dan Audit Internal Terhadap Perilaku Kecurangan Pelaporan Keuangan. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah, dan Audit*, 5(1), 22-31.
- Perhubungan, M. (2018). *PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR PM 42 TAHUN 2018*. Jakarta: Kementerian Perhubungan.
- Primasatya, R., Puspitasari, M., Hasudungan, R., & Laila, E. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Audit Internalinspektorat Se-Karesidenan B. *JURNAL PENGAWASAN*, 1(1), 2-50.
- Rahayu, S., Kustiawan, M., & Fitriana, F. (2020). Pengaruh Profesionalisme Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat. *Syntax Idea*, 2(12), 1158-1173.
- Rahmanda, F., & Yuniarti, R. (2019). Pendeteksian Kecurangan (Fraud) Yang Dipengaruhi Oleh Independensi Dan Kompetensi Auditor Internal(Studi Kasus Pada Inspektorat Wilayah II Kementerian Agama Republik Indonesia). *Jurnal Riset Akuntansi*, 11(2), 22-37.
- Rialdy, N., Sari, M., & Nainggolan, E. (2020). Model Pengukuran Kualitas Audit Internal (Studi pada Auditor Internal pada Perusahaan Swasta, BUMD dan BUMN di Kota Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 210-226.
- Robu, I.-B., Chersan, I.-C., Mironiuc, M., & Carp, M. (2012). Empirical Study on the Assessment of the Auditor's Responsibility Regarding the Risk of Financial Fraud. *Communications of the IBIMA.*, 2012, 1-17.
- Sudirno, H. (2016). Perilaku Disfungsional Dan Kemampuan Intelektual Pengaruhnyaterhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Pada Auditor Aparat Pengawas Intern Pemerintahan Di KantorInspektorat Kabupaten Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 95-107.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.) Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti, W. (2019). Persepsi Auditor Tentang Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit Internal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(2), 121-136.
- Tehupuring, R., & Lingga, R. (2017). Sistem Pengendalian Intern Sebagai Prediktor Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Daerah. Dapatkah Loyalitas Individu Memitigasinya? *JURNAL TATA KELOLA & AKUNTABILITAS KEUANGAN NEGARA*, 3(2), 113-130.

- Turley, S., & Zaman, M. (2007). Audit committee effectiveness: informal processes and behavioural effects. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(5), 765-788.
- Utami, L., Handajani, L., & Hermanto. (2019). Efektivitas Komite Audit dan Audit Internal terhadap Kasus Kecurangan dengan Whistleblowing System sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(2), 1570-1700.
- Wijayanti, P., & Hanafi, R. (2017). Efektivitas Faktor Internal Dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 6(1), 63 - 78.
- Yuesti, A., & Merawati, L. (2019). *Akuntansi Keperilakuan*. (P. I. Triyuwono, Ed.) Bali: CV. Noah Aletheia.