

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT
INALUM (PERSERO)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA AKUNTANSI (S.Ak)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI**



Oleh:

**Nama : TriBayu Fachmi Ammar
NPM : 1805170115
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 05 September 2020, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **TRIBAYU FACHMI AMMAR**
N P M : **1805170115**
Program Studi : **AKUNTANSI**
Judul Skripsi : **ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT INALUM (PERSERO)**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si)

Penguji II

(M. FIRZA ALPI, S.E., M.Si)

Pembimbing

(M. FAHMI PANJAITAN, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



PENGESAHAN SKRIPSI

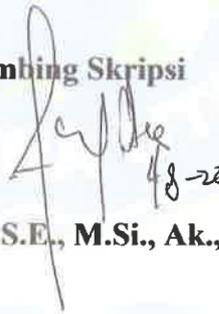
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : TriBayu Fachmi Ammar
N.P.M : 1805170115
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT
INALUM (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 04 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



(M. Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA)

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(DR. ZULIA HANUM, SE., M.Si)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(DR. H. JANURI, SE., M.M., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

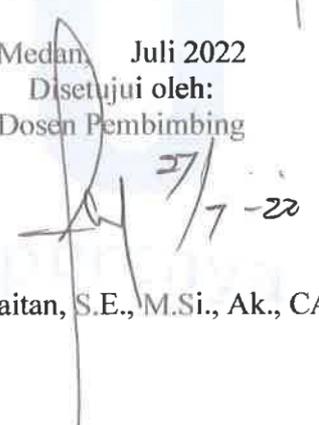
Nama Mahasiswa : TriBayu Fachmi Ammar
NPM : 1805170115
Dosen Pembimbing : Muhammad Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan
Judul Penelitian : Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Inalum (Persero)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Isi dan kelengkapan Masalah, Fenomena, Identifikasi	3/7-22	
Bab 2	Tambah Fami, dan perbaikan konsep.	3/7-22	
Bab 3	Definisi Operasional Variabel.	4/7-22	
Bab 4	Perbaikan Model, hasil wawancara.	19/7-22	
Bab 5	Perkuat pembahasan dengan menambahkan	19/7-22	
Daftar Pustaka	Referensi Mendeket.	26/7-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace	26/7-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si)

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(M. Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TriBayu Fachmi Ammar
NPM : 1805170115
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Inalum (Persero)” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, 25 Oktober2022
Yang menyatakan,



TRIBAYU FACHMI AMMAR
NPM. 1805170115

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT INALUM (PERSERO)

TRIBAYU FACHMI AMMAR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (601) 6624567 Medan 2038
Email : tribayuf@gmail.com

Untuk mencapai tujuan perusahaan sudah seharusnya memperhatikan sistem pengendalian internal perusahaan tersebut agar tidak terjadinya kecurangan dan ketidakefektifan kinerja karyawan, dan fenomena COVID-19 pada tahun 2020 dapat memberikan dampak pada seluruh sektor maupun aspek perusahaan yang ada di Indonesia, yang mengakibatkan hasil penilaian SPI PT INALUM (Persero) masih berada pada level yang memadai dan komponen-komponen sistem pengendalian internal yang masih memerlukan perbaikan untuk mencapai tingkat sangat efektif. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui keefektifitasan penerapan sistem pengendalian internal pada kinerja karyawan dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yang ditujukan untuk menganalisis, mendeskripsikan serta memahami data yang telah dikumpulkan yang kemudian setelah ditelaah maka akan diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah populasi yaitu semua departemen, dengan Jumlah sebanyak 21 departemen dan 110 karyawan. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penerapan sistem pengendalian internal pada PT INALUM (Persero) kondisi PT INALUM (Persero) dari tahun 2019 hingga 2020 untuk penerapan sistem pengendalian internal secara umum mengalami penurunan nilai dari sangat efektif menjadi efektif, yang mana akan memberikan dampak terhadap efektifitas pengendalian intern tingkat entitas dalam menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas pengendalian internal tingkat proses/transaksi.

Kata kunci: sistem pengendalian internal, COSO.

ABSTRACT

ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF INTERNAL CONTROL SYSTEM DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT PT INALUM (PERSERO)

TRIBAYU FACHMI AMMAR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (601) 6624567 Medan 2038
Email : tribayuf@gmail.com

To achieve the company's goals, the company should pay attention to the company's internal control system so that there is no fraud and ineffectiveness of employee performance, and other phenomena. COVID-19 in 2020 could have an impact on all sectors and aspects of companies in Indonesia, which resulted in the results of PT INALUM (Persero)'s SPI assessment still being at an adequate level and components of the internal control system that still needed improvement to reach the appropriate level. very effective.

This study was made to determine the effectiveness of the implementation of the internal control system on employee performance by using descriptive qualitative research aimed at analyzing, describing and understanding the data that has been collected which then after being reviewed, conclusions will be drawn from the research. The sampling technique in this study was a population of all departments, with a total of 21 departments and 110 employees. Data collection techniques in this study are observation, questionnaires, and documentation.

The results of this study indicate that the conditions for the implementation of the internal control system at PT INALUM (Persero) PT INALUM (Persero) conditions from 2019 to 2020 for the implementation of the internal control system in general have decreased in value from very effective to effective, which will have an impact on effectiveness. entity level internal control in creating an environment that supports the effectiveness of process/transaction level internal control.

Keywords: internal control system, COSO.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis limpahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunianya, serta shalawat beriring salam kepada nabi Muhammad SAW, dimana karenanya penulis mampu untuk dapat menyelesaikan laporan skripsi ini. Dimana skripsi ini merupakan syarat akhir agar dapat lulus program sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis berharap adanya kritik dan saran yang diberikan kepada pembaca agar kiranya skripsi ini dapat diperbaiki bagi peneliti selanjutnya. Penulis sadar tidak dapat mengerjakan skripsi ini tanpa dukungan dan bantuan dari orang-orang yang disekeliling saya, untuk itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor beserta para wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **H. Januri, S.E., M.M.,M.Si** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.SI** selaku Ketua Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Muhammad Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA** sebagai Dosen Pembimbing Saya.
6. Kepada pihak perusahaan PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) yang

telah bersedia untuk membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.

7. Kepada pihak biro akuntansi yang telah memberi bantuan dan dukungan kepada saya.
8. Teman-teman seperjuangan saya lainnya yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan penulis berharap skripsi ini dapat menjadikan bahan pelajaran bagi pembaca serta menjadi acuan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Medan, Maret 2022

Peneliti

TriBayu Fachmi Ammar

1805170115

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Definisi Audit.....	9
2.1.2. Definisi Audit Internal	9
2.1.3. Jenis Audit.....	11
2.1.4. Tujuan Audit Internal	12
2.1.5. Fungsi dan Tanggung Jawab Internal Audit	13
2.1.6. Sistem Pengendalian Intern.....	13
2.1.7. COSO (<i>Committee Of Sponsoring Organizations Of The Treadway Commission</i>).....	15
2.1.8. Komponen Sistem Pengendalian Intern	16
2.1.9. Metodologi Evaluasi Sistem Pengendalian Intern	22
2.1.10. Kewajiban Penerapan Sistem Pengendalian Intern di BUMN.....	22
2.1.11. Aktivitas Internal Audit.....	22
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Berfikir	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Definisi Operasional	28
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28

3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.	Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN		34
4.1.	Deskripsi Data.....	34
4.2.	Analisis Data	35
4.3.	Pembahasan.....	42
4.3.1.	Penerapan SPI Di PT INALUM (Persero) Pada Masa Pandemi Covid-19.....	42
4.3.1.1.	Lingkungan Pengendalian.....	42
4.3.1.2.	Penilaian Risiko	44
4.3.1.3.	Aktifitas Pengendalian	45
4.3.1.4.	Informasi Dan Komunikasi	46
4.3.1.5.	Pemantauan	47
4.3.2.	Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT INALUM (Persero) Pada Masa Pandemi Covid-19	49
BAB V PENUTUP.....		50
5.1.	Kesimpulan	50
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	50
5.3.	Saran	51
5.3.1.	Bagi Perusahaan.....	51
5.3.2.	Bagi Peneliti Selanjutnya	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN		54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Sistem Pengendalian Internal dan Komponen COSO 2013.....	16
Gambar 2. 2. Kerangka Berfikir Sistem Pengendalian Internal.....	26

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Prinsip-prinsip Pengendalian COSO.....	20
Tabel 2. 2. Daftar Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1. Rincian Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3. 2. Daftar Pengambilan Sampel.....	29
Tabel 3. 3. Parameter Pencapaian	33
Tabel 4. 1. Rentang Capaian Skor Efektivitas	35
Tabel 4. 2. Tingkat Efektivitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2019	36
Tabel 4. 3. Tingkat Efektivitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2020	38
Tabel 4. 4. Komparasi Tingkat Efektivitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2019 - 2020.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Kuesioner	55
----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman yang semakin maju seperti sekarang ini, perusahaan bisa menghasilkan produk maupun jasa yang berkualitas tinggi dengan harga rendah, memberikan pelayanan yang memadai dan berkualitas, serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan. Adanya persaingan secara global telah meningkatkan standar kinerja termasuk biaya, kualitas, waktu pengenalan produk, dan arus informasi. Tercapainya pengendalian internal kinerja karyawan yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan atau penilaian yang diberikan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan hendaknya merupakan hasil yang terus menerus dapat diukur dengan penilaian kinerja dari berbagai ukuran standar yang telah disepakati.

Pengendalian internal dalam perusahaan besar sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang begitu penting sehingga perlu diperhatikan didalam perusahaan.

Secara umum bahwa pengendalian internal dalam perusahaan kebanyakan belum dapat dilaksanakan secara maksimal, dikarenakan beberapa faktor

diantaranya dari pihak manajemen perusahaan sendiri dan karyawan yang belum dapat mengimplementasikan sistem pengendalian. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi didalam perusahaan tersebut biasanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan pelaksanaannya prosedur yang diterapkan oleh perusahaan, dan juga tidak sesuai dengan pembagian tanggungjawab yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Pengendalian internal merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. meningkatnya peran pengendalian internal tidak lepas dari kasus kejatuhan perusahaan energi raksasa Enron dan beberapa kasus perusahaan besar lainnya yang dilatarbelakangi *fraud* oleh manajemen yang akhirnya menyadarkan pengendalian internal sebagai upaya preventif untuk mencegah tindakan defisiensi yang mengancam keberlangsungan perusahaan (Sinaga, 2014).

Pengendalian internal yang lemah akan menyebabkan penyimpangan-penyimpangan. Hal ini dapat diamati dari berbagai media, seperti antara lain dimuat di Sindonews.com dengan topik Pengendalian intern buruk penyebab Badan Usaha Milik Negara (BUMN) korup, dilansir oleh Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA). FITRA memaparkan BUMN dinilai sebagai sarang korupsi yang merugikan negara dikarenakan pengendalian intern yang amburadul atau buruk. Kelemahan sistem pengendalian intern, terbagi menjadi tiga: (1) sistem pengendalian, akuntansi dan pelaporan, dimana pencatatan tidak akurat dan proses penyusunan laporan tidak sesuai ketentuan; (2) Kelemahan struktur pengendalian intern juga berpengaruh terhadap penyelenggaraan BUMN; (3) Tidak memiliki SOP yang formal, tidak ada pemisahan tugas dan fungsi yang memadai.

Dalam tulisan berjudul “*Internal Control for Small Businesses to Reduce the Risk Fraud*” Long (2009) memaparkan bahwa kebanyakan bisnis yang berkembang harus menangkal berbagai macam ancaman: persaingan, perubahan ekonomi, dan meningkatnya biaya barang atau sumber daya manusia-dan seterusnya. Satu jenis ancaman besar bagi bisnis yakni kecurangan (*fraud*). Kecurangan datang dalam berbagai bentuk, seperti kecurangan kartu kredit dan cek serta pencurian karyawan. Beberapa jenis yang paling umum dari kecurangan karyawan termasuk mencuri aset baik secara langsung maupun melalui kecurangan skema penagihan. Beberapa contoh khusus meliputi: membayar vendor fiktif, menggelapkan uang, mengklaim lembur yang tidak semestinya, mencuri persediaan, atau melembungkan rekening pengeluaran.

Banyaknya temuan kecurangan pada profesi akuntansi global yang merugikan *stakeholder* terutama sejak kasus Enron, Worldcom, Xerox, Tyco, Global Crossing dan lainnya di tahun 2000 dan dengan diterapkannya *Sarbanes-Oxley Act* menuntut pengendalian internal untuk menyajikan keyakinan yang memadai yang benar-benar mencerminkan adanya proses untuk menjaga aset perusahaan, menyajikan informasi yang diandalkan dan akurat, mendukung dan meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong keselarasan dengan kebijakan manajemen.

Pada dasarnya tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan

harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengendalian internal manajemen perusahaan. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengendalian internal di dalam perusahaan PT. Indonesia Asahan Aluminium (PT INALUM) (Persero) bertujuan untuk menilai keefektivitas dan keefektifan kinerja karyawan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lainnya bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ditentukan oleh komponen pengendalian internal berbasis *Committe of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO) yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

PT INALUM (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi industri Aluminium seperti Alloy, Billet, dan Ingot yang sedang melakukan ekspansi. Perusahaan ini berorientasi pada pemberian produk yang baik dan kinerja yang profesional. Oleh karena itu perlu adanya penerapan pengendalian internal yang baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan pemberian produk yang memuaskan kepada pelanggan.

Salah satu peran dan tanggung jawab *Internal Audit* PT INALUM (Persero) adalah untuk menyusun Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) berbasis resiko, sebagai dasar dalam melakukan pemeriksaan dan penilaian atas keekonomian,

efisiensi dan efektivitas operasi kegiatan di seluruh bidang. Salah satu yang diharapkan Manajemen kepada fungsi *Internal Audit* adalah untuk memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkat manajemen.

Dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya, Internal Audit PT INALUM (Persero) mengevaluasi implementasi Sistem Pengendalian Internal (SPI) berdasarkan SK-032/DIR/2017 tentang pedoman evaluasi SPI dengan mengacu kepada COSO tahun 2013. Area for Improvement yang diperoleh dari hasil evaluasi implementasi SPI di Departemen/Anak Usaha PT INALUM (Persero) menjadi salah satu faktor penentuan area kunci (key area) pada saat penyusunan rencana penugasan audit oleh Internal Audit.

COVID-19 adalah jenis virus baru dari SARS-CoV-2 pada tahun 2020 memberikan dampak pada tingkat kesehatan masyarakat Indonesia. Penyebaran pandemi COVID-19 semakin hari semakin meningkat dan menyerang tingkat kesehatan masyarakat Indonesia sehingga menimbulkan lebih banyak korban jiwa dan kerugian materi serta mempengaruhi aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Adanya Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 bahwa COVID-19 adalah bencana nasional non alam yang mana berdampak pada semua aspek kehidupan salah satunya adalah organisasi. Pemerintah pusat pun mengeluarkan banyak kebijakan untuk penanggulangan penanganan pandemi COVID-19, salah satunya yakni melakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mengatasi penyebaran pandemi COVID-19. Kebijakan tersebut mengakibatkan penurunan aktivitas ekonomi yang diakibatkan oleh pembatasan aktivitas ditempat bekerja, dimana hanya beberapa sektor yang diperbolehkan

untuk beraktivitas normal yaitu, sektor kesehatan, pangan, makanan dan minuman, energi seperti air, gas, listrik, pompa bensin, komunikasi, baik jasa komunikasi hingga media komunikasi, keuangan dan perbankan, termasuk pasar modal, kegiatan logistik distribusi barang tetap berjalan, dan sektor kebutuhan harian seperti ritel dan warung toko kelontong, serta sektor industri strategis di ibu kota.

Fenomena yang terjadi memberi dampak kepada beberapa perusahaan besar yang ada di Indonesia. Hal tersebut banyak sektor yang dituntut untuk dapat bertindak secara cepat dan tanggap dalam mencermati kebijakan yang akan dilakukan dalam penanganan COVID-19 serta menyesuaikan kebijakannya dengan peraturan yang berlaku. Maka sebab itu, peneliti ingin menguji apakah terdapat pengaruh SPI pada PT INALUM (Persero) selama saat pandemi COVID-19 ini.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka itulah alasan penulis melakukan penelitian berjudul “Peranan Audit Internal Dalam Pemeriksaan Sistem Pengendalian Internal Pada Masa Pandemi COVID-19 Di PT INALUM (Persero)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Hasil penelitian pendahuluan seperti tercermin di dalam latar belakang masalah, menunjukkan adanya potensi masalah dengan efektifitas SPI. Bahwa hasil penilaian terhadap SPI PT INALUM (Persero) masih berada pada level yang memadai dan komponen-komponen sistem pengendalian intern yang masih memerlukan perbaikan untuk mencapai tingkat *best practice* atau “sangat efektif.”

1.3. Batasan Masalah

Batasan penelitian dimaksudkan agar objek penelitian ini tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, sehingga mudah dimengerti maksud dan tujuan penelitian, maka pada penelitian ini yang akan penulis lakukan tentang efektifitas SPI dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT INALUM (Persero) pada tahun 2019 dan 2020.

1.4. Rumusan Masalah

Internal Audit setiap tahun menyusun PKAT berbasis resiko yang menjadi dasar untuk penyusunan program audit yang akan dilaksanakan dalam satu tahun mendatang. Dalam pelaksanaan evaluasi sistem pengendalian intern hanya dapat dilakukan untuk 2 (dua) Departemen atau *Auditee* dalam 1 (satu) tahun, sehingga untuk menggunakan hasil evaluasi sistem pengendalian intern tersebut sebagai salah satu faktor penentu *key area* belum efektif. Berdasarkan hal tersebut akan timbul beberapa pertanyaan yang akan muncul terhadap permasalahan yang ada, yaitu:

- a. Bagaimana penerapan SPI pada PT INALUM (Persero) pada masa pandemi COVID-19 sudahkah memadai dan efektif?
- b. Bagaimana peningkatan kinerja Karyawan di PT INALUM (Persero) dari penerapan pengendalian internal yang sudah dilaksanakan pada masa pandemi COVID-19?

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan SPI pada Kinerja Karyawan pada PT INALUM (Persero) sudah memadai dan efektif atau belum dan;
- b. Untuk mengetahui peningkatan kinerja Karyawan pada PT INALUM (Persero) dari penerapan pengendalian internal yang sudah dilaksanakan pada PT INALUM (Persero).

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan dari penelitian. Beberapa manfaat dari penelitian tersebut sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian oleh penulis diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dan gambaran yang jelas tentang perlunya pengendalian internal yang baik di dalam PT INALUM (Persero).

- b. Bagi Penulis

Sebagai sarana belajar dan menambah wawasan mengenai penerapan pengendalian internal untuk peningkatan kinerja Karyawan serta mengetahui kenyataan yang sebenarnya pada objek perhatian.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai pengendalian internal terhadap kegiatan operasional, khususnya kinerja Karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Audit

Berdasarkan penelitian Hasanah & Putri (2018, p. 12) bahwa definisi audit yang bersifat komprehensif adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan – pernyataan kegiatan ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan – pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasil – hasilnya padapihak yang berkepentingan.

Definisi *auditing* menurut Widiastuty, Erna dan Febrianto (2010, p. 26) adalah salah satu mekanisme untuk mengurangi konflik keagenan antara manajer dengan pemilik perusahaan. Kedua pihak membutuhkan auditor untuk mengurangi ketidaksimetrisan informasi antara pemilik dengan auditor

2.1.2 Definisi Audit Internal

Definisi audit internal menurut Tumanggor & Adriansyah (2020, p. 105-115) yaitu dirancang untuk mengevaluasi keefektifan pengendalian internal suatu operasi dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi tentang bagaimana suatu unit beroperasi, mengidentifikasi titik-titik di mana kesalahan atau inefisiensi mungkin terjadi, dan mengidentifikasi pengendalian sistem yang dirancang untuk mencegah atau mendeteksi kejadian semacam itu. Kemudian, mereka menguji aplikasi dan kinerja kontrol tersebut untuk menilai seberapa baik mereka bekerja.

Selain itu Audit Internal menurut Tumanggor & Adriansyah (2021, p. 11) adalah kegiatan asurans dan konsultasi yang independen dan obyektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian, dan proses tata kelola

Audit internal memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Perlunya konsep audit internal karena perluasan ruang lingkup perusahaan. Banyak teori yang mendasari, serta premis dan konsep audit, menunjukkan bahwa keberadaan atau alasan audit di perusahaan adalah bahwa audit dimaksudkan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja suatu fungsi atau elemen, yang dapat berupa departemen, unit bisnis, fungsi bisnis, proses bisnis, layanan informasi, sistem atau proyek. Auditor yang independen dalam menjalankan tugasnya harus netral dan tidak memihak memihak pihak manapun untuk menghindari konflik kepentingan (Rialdy et al., 2020). Jika kinerja perusahaan dapat ditingkatkan setelah diaudit, berarti keberadaan audit mendukung arah perbaikan secara keseluruhan.

Dari pengertian tersebut terdapat lima konsep pokok Audit Internal yang dapat diambil yaitu, Kegiatan yang obyektif dan mandiri adalah definisi lama menggambarkan audit internal sebagai fungsi evaluasi independen yang dibentuk dalam suatu organisasi, sedangkan definisi baru lebih fleksibel dalam pengakuan profesi dan meninggalkan pengertian independensi yang lebih sempit, lalu kegiatan penjaminan dan konsultasi adalah fungsi evaluasi tidak lagi menjadi layanan yang diberikan oleh pengaruh yang berkembang dari audit internal dalam suatu

organisasi. Filosofi kegiatan assurance dan konsultasi berfokus pada melayani pengguna, dan jika profesi audit internal tidak dapat memenuhi kebutuhan pengguna, maka akan diambil dari perusahaan, lalu bertujuan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasional, serta membantu organisasi mencapai tujuannya, dan memberikan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk menilai dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian dan proses manajemen organisasi.

2.1.3 Jenis Audit

Setiap pemeriksaan dimulai dengan penetapan tujuan dan penentuan jenis pemeriksaan yang akan dilaksanakan serta standar yang harus diikuti oleh pemeriksa. Agus (Sugiyanto & Sumantri 2019) menyatakan bahwa jenis pemeriksaan audit terdiri dari 4 (empat) yaitu, Management Audit adalah kegiatan pemeriksaan terhadap operasi suatu perusahaan. Dalam pemeriksaan ini kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang ditentukan manajemen diperiksa apakah sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Manajemen audit dilakukan oleh audit internal, kantor akuntan publik, dan *management consultant*. Lalu Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*) yaitu, pemeriksaan untuk mengetahui apakah peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak ekstern (Pemerintah, BAPEPAM-LK, Bank Indonesia) sudah dijalankan oleh perusahaan. Pemeriksaan dapat dilakukan baik oleh KAP maupun bagian audit internal. Selanjutnya yaitu, Pemeriksaan Internal (*Internal Audit*) yang dilakukan terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan ataupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan oleh bagian internal audit

perusahaan. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (*audit findings*) mengenai penyimpangan dan kecurangan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya. Dan yang terakhir *computer audit* yaitu, pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan untuk memproses data akuntansi dengan menggunakan sistem EDP (*Electronic Data Processing*).

2.1.4 Tujuan Audit Internal

Tujuan dari audit internal adalah untuk membantu manajemen dan anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Ketika hal ini dilakukan, auditor dapat melakukan tugasnya, seperti melakukan analisis, memberikan penilaian, rekomendasi, bimbingan dan informasi yang terkait dengan kegiatan audit internal audit. Tujuan audit juga adalah untuk berusaha mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang masuk akal.

Tujuan audit internal menurut Suherman & Susanti (2017) adalah mengatur secara sistematis serta mengevaluasi pengendalian internal dalam perusahaan. Namun pada kenyataannya pengendalian intern sering tidak berjalan sesuai dengan konsepnya, dikarenakan kurangnya tanggungjawab dalam perusahaan dan banyaknya penyimpangan-penyimpangan dalam perusahaan.

Tujuan utama dari seorang auditor selain melaksanakan audit adalah memberikan opini yang sesuai dengan pedoman yaitu harus didasarkan pada sikap kompetensi, profesionalisme, tidak memihak atau independensi dan juga objektif (Mayasari, 2011). Artinya dalam melakukan audit, auditor harus memiliki kompetensi, independensi dan profesionalisme yang akan menentukan hasil atau kualitas audit.

2.1.5 Fungsi dan Tanggung Jawab Internal Audit

Fungsi audit internal merupakan salah satu *check and balances* yang diperlukan untuk melaksanakan tata kelola yang baik. Fungsi audit internal yang dilakukan secara sehat dan objektif, dengan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah pengendalian resiko dan memiliki wewenang untuk menindaklanjutinya, merupakan landasan praktik terbaik untuk melaksanakan tanggung jawab manajemen puncak (Fitria & Fahmi, 2020).

2.1.6 Sistem Pengendalian Intern

Pengertian Pengendalian intern menurut (Aisyah et al., 2019) merupakan istilah yang sudah umum terutama bagi usaha-usaha yang bergerak dalam bidang industri, dagang maupun jasa yang berfungsi sebagai pembantu manajemen dalam melakukan pengawasan terhadap kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Pengendalian intern merupakan prioritas dari manajemen, dan bukan hanya bagian dari sistem akuntansi saja. Dengan demikian tanggungjawab dari pengendalian intern tidak hanya berada pada akuntan saja tetapi juga pada manajer.

Pengertian SPI menurut Mulyadi (2016) SPI meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Pengertian SPI menurut (Sukarmanto et al., 2020) adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi dalam melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap

peraturan perundang-undangan.

SPI berperan penting dalam menciptakan efisiensi dan produktivitas operasional, utamanya dalam mencapai tujuan institusi dan keberhasilan reformasi sektor publik (Altamuro & Beatty, 2010).

Pengertian SPI menurut Sopian & Wawat (2019) adalah sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhi kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal yang handal dan efektif dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer maupun dewan direksi yang bagus untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula.

Selain itu SPI menurut IAPI (2011, p. 319.2) sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: 1) keandalan pelaporan keuangan; 2) efektivitas dan efisiensi operasi; dan 3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Selain itu SPI menurut Kennedy et al. (2021, p. 4) adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh Dewan Direksi, Manajemen, dan seluruh karyawan yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dan berkaitan dengan aspek operasi, pelaporan dan kepatuhan. Dari definisi diatas, tujuan SPI sebagai berikut: 1) Peningkatan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan, termasuk tujuan kinerja keuangan & operasional dan menjaga aset dari kerugian, 2) Penyusunan laporan keuangan dan non keuangan untuk kebutuhan

internal maupun eksternal, yang dapat dipercaya, tepat waktu transparan sesuai dengan aturan regulator, dan kebijakan perusahaan, 3) Patuh terhadap hukum, peraturan dan perundang-undangan.

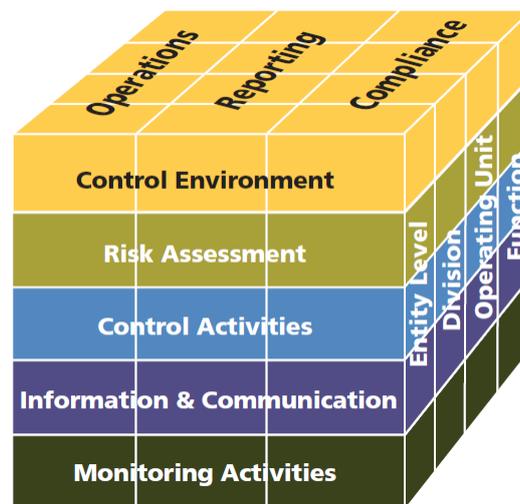
Penerapan pengendalian internal dalam sebuah organisasi adalah untuk memastikan proses pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan baik dan mengurangi berbagai resiko yang tidak diinginkan. Kesalahan umum akuntansi yang terkait dengan sistem pengendalian internal yang lemah banyak terjadi karena sistem pengendalian internal yang diterapkan di organisasi tersebut belum kuat (Hanum et al., 2021).

2.1.7 COSO (*Committee Of Sponsoring Organizations Of The Treadway Commission*)

Pengertian COSO menurut Schandl & Foster (2019, p. 25) adalah inisiatif bersama dari lima organisasi sektor swasta dan didedikasikan untuk memberikan kepemimpinan pemikiran melalui pengembangan kerangka kerja dan panduan tentang manajemen resiko perusahaan (ERM), pengendalian internal, dan pencegahan penipuan. Organisasi pendukung COSO adalah Institute of Internal Auditors (IIA), American Accounting Association (AAA), American Institute of CPAs (AICPA), Financial Executives International (FEI), dan Institute of Management Accountants (IMA). COSO merupakan model pengendalian internal yang banyak digunakan oleh auditor sebagai dasar untuk mengevaluasi dan mengembangkan pengendalian internal.

2.1.8 Komponen Sistem Pengendalian Intern

SPI yang telah diimplementasikan di PT INALUM (Persero) berbasis COSO 2013, dilakukan melalui pengembangan dan pelaksanaan pengendalian pada setiap komponen sistem pengendalian intern. Ada 5 (lima) komponen pengendalian internal menurut COSO 2013, yaitu meliputi Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Penilaian Resiko (*Risk Assessment*), Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*), Informasi dan Komunikasi (*Information & Communication*) dan Pemantauan (*Monitoring*). Adapun hubungan di antara kelima tujuan dan komponen – komponen pengendalian internal tersebut digambarkan oleh Schandl & Foster (2019, p. 5) dalam bentuk kubus sebagai berikut :



Sumber: *The COSO Framework & SOX Compliance*, McNally, 2013

Gambar 2. 1. Sistem Pengendalian Internal dan Komponen COSO 2013

Berikut penjelasan untuk kelima komponen pengendalian tersebut:

Lingkungan pengendalian menggambarkan seperangkat standar, proses, dan struktur yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian internal di seluruh organisasi. Menurut Institute of Internal Auditors (IIA), lingkungan pengendalian adalah fondasi di mana sistem pengendalian internal yang efektif

dibangun dan dioperasikan dalam sebuah organisasi yang berusaha untuk 1) mencapai tujuan strategisnya, 2) menyediakan pelaporan keuangan yang andal kepada internal dan pemangku kepentingan eksternal, 3) menjalankan bisnisnya secara efisien dan efektif, 4) mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku, dan 5) menjaga asetnya. Terdapat 5 (lima) prinsip yang harus ditegakkan dalam organisasi untuk mendukung lingkungan pengendalian (COSO, 2013, p. 7) yaitu, 1) komitmen terhadap integritas dan nilai etika, organisasi yang terdiri dari beberapa individu (manajer, karyawan, dll) harus menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika, 2) melaksanakan tanggung jawab pengawasan, dewan komisaris atau komite audit harus memiliki independensi dalam mengawasi pengembangan dan kinerja pengendalian internal, 3) menetapkan struktur, wewenang dan tanggung jawab, manajemen menetapkan, dengan pengawasan dewan komisaris, struktur, jalur pelaporan, kewenangan, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, 4) komitmen terhadap kompetensi, organisasi menunjukkan komitmen untuk menarik (mendapatkan), mengembangkan dan mempertahankan individu yang kompeten dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan 5) mendorong akuntabilitas atas sistem pengendalian internal, organisasi mendorong individu mengemban akuntabilitas atas tanggung jawabnya terhadap pengendalian internal.

Penilaian resiko membentuk dasar untuk menentukan bagaimana resiko akan dikelola. Resiko didefinisikan sebagai kemungkinan bahwa suatu peristiwa akan terjadi dan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Penilaian resiko mengharuskan manajemen untuk mempertimbangkan dampak dari kemungkinan perubahan di lingkungan internal dan eksternal dan secara potensial mengambil

tindakan untuk mengelola dampak tersebut. COSO (201, p. 7) juga menjelaskan mengenai 4 (empat) prinsip yang mendukung penilaian resiko yaitu, 1) *the organization specifies objectives with sufficient clarity to enable the identification and assessment of risks relating to objectives*, 2) *the organization identifies risks to the achievement of its objectives across the entity and analyzes risks as a basis for determining how the risks should be managed*, 3) *the organization considers the potential for fraud in assessing risks to the achievement of objectives* and 4) *the organization identifies and assesses changes that could significantly impact the system of internal control*.

Aktivitas pengendalian adalah tindakan (umumnya dijelaskan dalam kebijakan, prosedur, dan standar) yang membantu manajemen memitigasi resiko untuk memastikan pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian mungkin bersifat preventif atau detektif dan dapat dilakukan di semua tingkat organisasi. COSO (2013, p. 7) merumuskan 3 (tiga) prinsip dalam mendukung aktivitas pengendalian dalam organisasi yaitu, 1) mengembangkan aktivitas pengendalian, organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas-aktivitas pengendalian yang akan memberikan kontribusi dalam meminimalkan resiko atas pencapaian tujuan hingga mencapai tingkat toleransi resiko yang dapat diterima, 2) mengembangkan kontrol umum atas teknologi, organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung tercapainya tujuan dan 3) merinci ke dalam kebijakan dan prosedur, organisasi memberlakukan aktivitas-aktivitas pengendalian melalui kebijakan yang menetapkan apa yang diharapkan dan melalui prosedur yang menjabarkan kebijakan menjadi tindakan.

Informasi diperoleh atau dihasilkan oleh manajemen baik dari sumber internal maupun eksternal dalam rangka mendukung komponen pengendalian internal. Komunikasi berdasarkan sumber internal dan eksternal digunakan untuk menyebarkan informasi penting di seluruh dan di luar organisasi, sesuai kebutuhan untuk menanggapi dan mendukung pemenuhan persyaratan dan harapan. Komunikasi internal informasi di seluruh organisasi juga memungkinkan manajemen senior untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa kegiatan pengendalian harus dilakukan dengan serius. COSO (2013, p. 7) merumuskan 3 (tiga) prinsip dalam mendukung informasi dan komunikasi yaitu, 1) menggunakan informasi yang relevan, organisasi memperoleh atau menghasilkan dan menggunakan informasi yang berkualitas dan yang relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal, 2) komunikasi internal yang efektif, organisasi mengkomunikasikan informasi secara internal, termasuk tujuan dan tanggung jawab untuk pengendalian internal dalam rangka mendukung fungsi pengendalian internal dan 3) komunikasi eksternal yang efektif, organisasi berkomunikasi dengan pihak eksternal mengenai hal-hal yang mempengaruhi fungsi pengendalian internal.

Aktivitas pemantauan adalah evaluasi berkala atau berkelanjutan untuk memverifikasi bahwa masing-masing dari lima komponen pengendalian internal, termasuk pengendalian yang mempengaruhi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi. sekitar produk mereka. Menurut COSO (2013, p. 7) terdapat 2 (dua) prinsip yang berkaitan dengan pengawasan yaitu, 1) evaluasi berkelanjutan dan/atau terpisah, organisasi memilih, mengembangkan dan melakukan evaluasi berkelanjutan dan/atau terpisah untuk memastikan apakah komponen pengendalian internal berfungsi dengan baik, dan 2) mengevaluasi dan

melaporkan setiap kekurangan, organisasi mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal secara tepat waktu kepada pihak-pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif, termasuk manajemen senior dan dewan direksi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka prinsip-prinsip Pengendalian COSO dapat diringkas kedalam tabel berikut :

Tabel 2. 1. Prinsip-prinsip Pengendalian COSO

Komponen	Prinsip	
Lingkungan Pengendalian	1	Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etis
	2	Independensi direksi terhadap manajemen dalam menjalankan tugas
	3	Membuat struktur, garis pelaporan, otorisasi dan pertanggungjawaban
	4	Komitmen pada kompetensi
	5	Mengembangkan akuntabilitas
Penilaian Resiko	6	Menetapkan tujuan dengan jelas
	7	Identifikasi dan analisa resiko yang memengaruhi pencapaian tujuan
	8	Menilai potensi resiko <i>fraud</i>
	9	Mengidentifikasi dan menganalisa perubahan yang signifikan
Aktivitas Pengendalian	10	Menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian
	11	Menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi
	12	Menetapkan pengendalian melalui kebijakan dan prosedur
Informasi dan komunikasi	13	Memperoleh, menghasilkan dan menggunakan informasi berkualitas dan relevan
	14	Mengkomunikasikan secara internal
	15	Mengkomunikasikan secara eksternal
Aktivitas Pemantauan	16	Melaksanakan evaluasi berkala dan berkelanjutan
	17	Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kelemahan defisiensi

Sumber : *The COSO Framework & SOX Compliance*, McNally, 2013

Unsur pokok sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2016) ada 4 unsur, yaitu: 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas. Struktur organisasi merupakan rerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan; 2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi; 3) Praktik yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya; 4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

Unsur pokok sistem pengendalian internal menurut Zaki Baridwan (2009:14) ada 4 unsur, yaitu: 1) Suatu struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tepat; 2) Suatu sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik, yang berguna untuk melakukan pengawasan akuntansi yang cukup terhadap harta milik, utang – utang, pendapatan – pendapatan, dan biaya – biaya; 3) Praktek – praktek yang sehat harus dijalankan didalam melakukan tugas

– tugas dan fungsi – fungsi setiap bagian dalam organisasi; 4) Suatu tingkat kecakapan pegawai yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.9 Metodologi Evaluasi Sistem Pengendalian Intern

Berdasarkan penelitian Kennedy et al. (2021, p. 8) menyatakan bahwa untuk mengukur tingkat capaian penerapan SPI, Audit Internal melakukan pendistribusian kuesioner, tabulasi hasil dan perhitungan bobot, wawancara dengan responden, reviu dokumen untuk selanjutnya diterbitkan laporan hasil evaluasi sistem pengendalian intern

2.1.10 Kewajiban Penerapan Sistem Pengendalian Intern di BUMN

Kementerian BUMN telah menerbitkan Peraturan Menteri BUMN nomor PER-01/MBU/2011 Bahwa implementasi dari Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 sebagaimana telah diubah berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2012 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) di lingkungan BUMN, maka Perusahaan perlu menetapkan dan menerapkan suatu Sistem Pengendalian Intern mencakup : Lingkungan pengendalian intern dalam perusahaan yang dilaksanakan dengan disiplin dan terstruktur, pengkajian terhadap pengelolaan resiko usaha (*risk assessment*), aktivitas pengendalian, sistem informasi dan komunikasi serta *monitoring*.

2.1.11 Aktivitas Internal Audit

Sesuai dengan *International Standards for The Professional Practice of Internal auditing* (IPPF) edisi 2017, dijelaskan bahwa aktivitas Internal Audit adalah Aktivitas Audit Internal (*Internal Audit Activity*) yaitu, departemen, divisi, tim konsultan atau praktisi lainnya yang memberikan jasa asurans dan konsultansi

yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Aktivitas audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya, melalui pendekatan yang sistematis dan teratur dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses manajemen resiko, pengendalian, dan tata kelola.

Dan terkait penugasan *assurance* atau jasa asuransi adalah Jasa Asuransi (*Assurance Services*) yaitu, suatu pengujian objektif terhadap bukti dengan maksud untuk memberikan penilaian yang independen atas proses tata kelola (*governance*), pengelolaan resiko, dan proses-proses pengendalian untuk organisasi. Contoh kegiatan asuransi mencakup penugasan bidang keuangan, kinerja, kepatuhan, keamanan sistem, dan *due diligence*.

Dan terkait fungsi Internal Audit untuk memberikan nilai tambah bagi Perusahaan adalah Nilai Tambah (*Add Value*) yaitu, aktivitas audit internal memberi nilai tambah kepada organisasi dan para pemangku kepentingannya pada saat memberikan asuransi yang objektif dan relevan, serta memberi kontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi proses tata kelola, manajemen resiko, dan pengendalian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan COSO Studi kasus Koperasi Warga Patra V”. jenis penelitian ini merupakan deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Tempat penelitian ini yaitu internal maupun eksternal Koperasi Gatra V dan hasil penelitian ini bahwa masih terdapat kelemahan yang signifikan pada komponen aktivitas

pengendalian, yaitu Koperasi Gatra V perlu meningkatkan pengawasan untuk mencegah potensi penyimpangan dengan menginstal aplikasi sistem keuangan.

Penelitian terdahulu selanjutnya yaitu dilakukan oleh Fitria & Fahmi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan *Committee Of Sponsoring Organization Of Treadway Commision*”. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Tempat penelitian ini dilakukan pada PT INALUM (Persero) Kuala Tanjung Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batu Bara dan hasil penelitian ini bahwa kondisi penerapan SPI pada PT INALUM (Persero) secara umum mencapai nilai rata – rata sebesar 89,72% atau berada pada tingkat efektivitas sangat efektif.

Penelitian terdahulu selanjutnya yaitu dilakukan oleh Hardiyanto & Megarachmawati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Atas Biaya Produksi Air Minum Dalam Kemasan 240ml Pada PT Aqua Golden Mississippi Tbk”. Jenis penelitian ini merupakan statistik deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di PT Aqua Golden Mississippi Tbk. (Cabang Mekarsari). Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Siliwangi No 70. Desa Mekarsari, Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat dan hasil penelitian ini bahwa pengaruh audit internal pada PT Aqua Golden Mississippi Tbk. sangat berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal atas biaya produksi, sehingga hipotesis yang penulis tetapkan dapat diterima.

Tabel 2. 2. Daftar Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
(Susanti, 2016)	Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan COSO Studi kasus Koperasi Warga Patra V	hasil penelitian ini bahwa masih terdapat kelemahan yang signifikan pada komponen aktivitas pengendalian, yaitu Koperasi Gatra V perlu meningkatkan pengawasan untuk mencegah potensi penyimpangan dengan menginstal aplikasi sistem keuangan.
(Fitria & Fahmi, 2020)	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan <i>Committee Of Sponsoring Organization Of Treadway Commision</i>	hasil penelitian ini bahwa kondisi penerapan SPI pada PT INALUM (Persero) secara umum mencapai nilai rata – rata sebesar 89,72% atau berada pada tingkat efektivitas sangat efektif.
(Hardiyanto & Megarachmawati, 2019)	Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Atas Biaya Produksi Air Minum Dalam Kemasan 240ml Pada Pt. Aqua Golden Mississippi Tbk	hasil penelitian ini bahwa pengaruh audit internal pada PT. Aqua Golden Mississippi Tbk. sangat berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal atas biaya produksi, sehingga hipotesis yang penulis tetapkan dapat diterima.

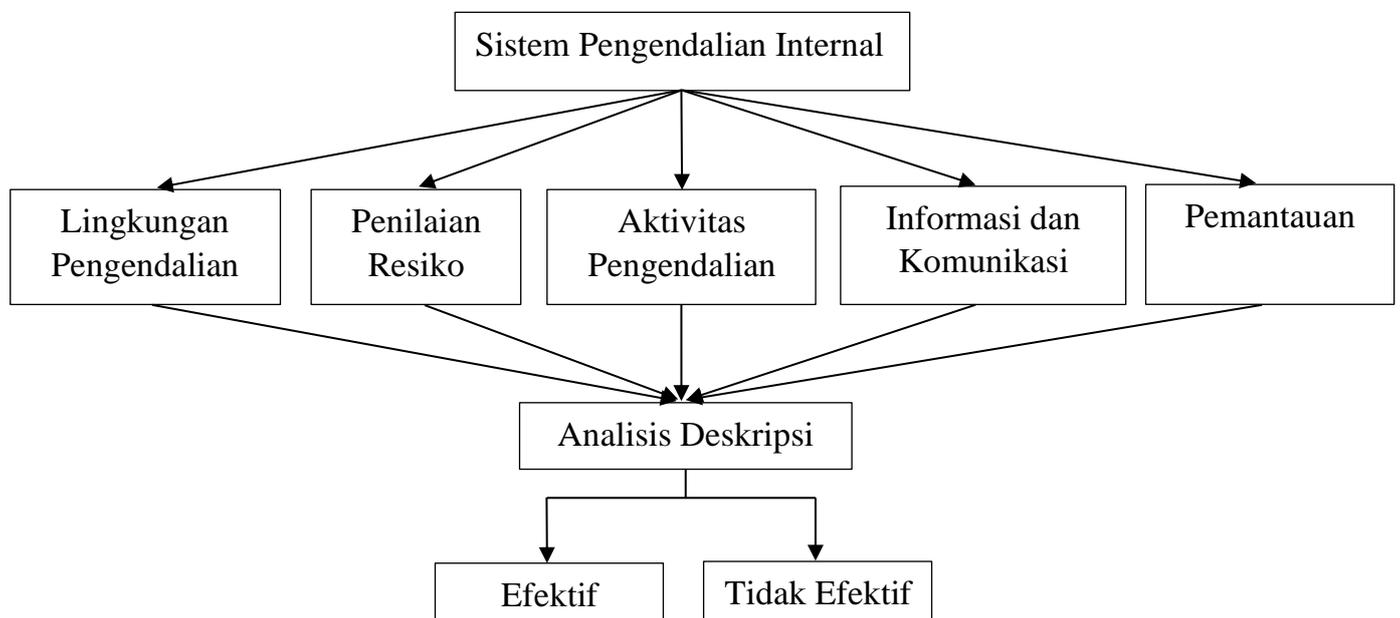
Sumber : Olahan penulis (2022)

2.3 Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat menyebabkan perkembangan yang lambat dan segala macam praktik penipuan. Untuk meminimalkan potensi kecurangan, diperlukan SPI yang solid. Namun, efektivitas sistem pengendalian juga perlu dinilai untuk menyelaraskannya dengan jaminan sumber daya manusianya, terutama auditor internal. Pengertian SPI

menurut Mulyadi (2016) yaitu meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Langkah-langkah penilaian SPI, yang memiliki lima komponen yaitu lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian resiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), dan monitoring (*monitoring*). Setelah itu peneliti melakukan analisis deskripsi untuk menilai SPI PT INALUM (Persero) sudah efektif atau belum efektif, dengan menggunakan parameter yang sudah ditetapkan oleh internal audit PT INALUM (Persero).

Dari pemaparan diatas kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat dari gambar 2.2. berikut :



Gambar 2. 2. Kerangka Berfikir Sistem Pengendalian Internal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Dimana penelitian yang bersifat deskriptif ditujukan untuk menganalisis, mendeskripsikan serta memahami data yang telah dikumpulkan yang kemudian setelah ditelaah maka akan diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk memahami tingkat efektifitas dan keadaan SPI yang diterapkan oleh PT INALUM (Persero) pada masa sekarang ini.

Metode kualitatif deskriptif menyesuaikan pendapat antara peneliti dengan informan. Pemilihan metode ini dilakukan karena analisisnya tidak bisa dalam bentuk angka dan peneliti lebih mendeskripsikan segala fenomena yang ada dimasyarakat secara jelas.

Penelitian kualitatif bersifat generik dan membutuhkan arahan yang terutama ditentukan oleh tujuan dan jenis studi tertentu yang dipilih untuk dilakukan untuk mencapai suatu hasil. Studi kasus adalah salah satu arah yang didorong oleh kebutuhan untuk masuk jauh ke dalam unit, orang, program atau institusi tertentu untuk pemahaman yang lebih besar yang tidak mungkin dilakukan melalui cara lain (Njie & Asimiran, 2014). Dalam penelitian ini studi kasusnya yaitu hasil evaluasi SPI pada PT INALUM (Persero) yang dilakukan oleh Internal Audit PT INALUM (Persero) pada tahun 2019 dan 2020.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan COSO 2013 karena konsisten dengan pendekatan yang dilakukan oleh Internal Audit PT

INALUM (Persero) pada tahun 2019 dan 2020. Selain itu, COSO 2013 juga mempunyai framework standar yang teruji dan berlaku secara internasional.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional untuk penelitian ini yaitu SPI ialah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan. Ada 5 (lima) komponen SPI menurut COSO 2013, yaitu meliputi Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Penilaian Resiko (*Risk Assessment*), Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*), Informasi dan Komunikasi (*Information & Communication*) dan Pemantauan (*Monitoring*).

Efektivitas SPI diartikan sebagai kemampuan SPI yang direncanakan dan diterapkan agar mampu mewujudkan tujuannya yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku secara efektif dan efisien.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Indonesia Asahan Aluminium(Persero) Kuala Tanjung. Kecamatan Sei Suka 21657. Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara, Indonesia, P.O. BOX 1 Kuala Tanjung, Telp: (+62622) 31311, Fax: (+62622) 31001, Email: corsec@inalum.id

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampaidengan Juli 2022.

Tabel 3. 1. Rincian Waktu Penelitian

NO	Jenis Penelitian	Mar-22				Apr-22				Mei-22				Jun-22				Jul-22				Agt-22				Sep-22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																										
2	Pengajuan Judul	■	■																										
3	Pengumpulan Data			■	■																								
4	Penyusunan Skripsi			■	■	■	■	■	■																				
5	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■												
6	Seminar Skripsi																	■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah populasi. *Sampling* dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang suatu populasi atau untuk membuat generalisasi dalam kaitannya dengan teori yang ada. Pada dasarnya, ini tergantung pada pilihan teknik *sampling* (Taherdoost, 2016, p. 20).

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2. Daftar Pengambilan Sampel

No	Departemen	Responden			Jumlah
		DGM	M/JM	Staff	
1	Dep. Pemeliharaan PLTA (PME)	1	2	2	5
2	Dep. Logistik (SMW)	1	2	2	5
3	Dep. Inalum Internal Control (IIC)	1	2	2	5
4	Dep. Operasi & Sipil PLTA (POC)	1	2	3	6
5	Dep. Enjineri (SED)	1	2	3	6
6	Dep. Pengadaan (IPM)	1	2	3	6
7	Dep. SDM (SHR)	1	2	3	6
8	Dep. Pemasaran & Penjualan	1	2	3	6
9	Dep. Administrasi SDM & Welfare (SHW)	1	2	2	5
10	Dep. Treasury (STR)	1	2	2	5
11	Dep. Administrasi PLTA (PAD)	1	2	2	5
12	Dep. Sekretaris Perusahaan (ICS)	1	2	2	5
13	Dep. Anggaran & Akuntansi (SBA)	1	2	2	5
14	Dep. Umum (SGN)	1	2	2	5

Tabel 3.2. Daftar Pengambilan Sampel - Lanjutan

No	Departemen	Responden			Jumlah
		DGM	M/JM	Staff	
15	Dep. Reduksi & Penuangan (SRC)	1	2	2	5
16	Dep. PKBL & CSR (ICR)	1	2	2	5
17	Dep. Pemeliharaan (SGM)	1	2	2	5
18	Dept. Proyek Management (IMP) Kaltara	1	2	2	5
19	Dept. Legal & Kepatuhan (ICC)	1	2	2	5
20	Dep. Carbon (SCB)	1	2	2	5
21	Dep. Pengembangan Bisnis (IBP)	1	2	2	5
Total					110

Sumber : PT Inalum (Persero) Tahun 2022

Peneliti berasumsi bahwa populasi dalam penelitian ini dilakukan di semua departemen di PT INALUM (Persero), karena efektivitas penilaian SPI yang disebutkan dalam penelitian ini mengacu pada SPI entitas. Jumlah departemen sebanyak 21 (dua puluh satu). Dari setiap departemen diambil beberapa sampel yaitu Deputy General Manager (DGM), Manajer (M)/ Junior Manajer (JM), dan Staff dan total sampel keseluruhan berjumlah 110 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data, sehingga metode pengumpulan data merupakan salah satu langkah terpenting dalam penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode pengumpulan datanya. Menurut Sugiyono (2018) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data,

maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metoda, yaitu :

a. Instrumen Pengumpulan Data yaitu :

- 1) Observasi yaitu, salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menemukan atau menyelidiki perilaku nonverbal adalah dengan menggunakan teknik observasi. Menurut H. Hasanah (2017) Observasi merupakan salah satu kegiatan ilmiah empiris yang mendasarkan fakta-fakta lapangan maupun teks, melalui pengalaman panca indra tanpa menggunakan manipulasi apapun. Tujuan dari observasi adalah deskripsi, pada penelitian kualitatif melahirkan teori dan hipotesis, atau pada penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori dan hipotesis. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di PT INALUM (Persero) dalam menerapkan SPI di seluruh departemen yang ada. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu observasi partisipatif yang dilakukan di PT INALUM (Persero) mengenai SPI dengan indikator komponen COSO 2013.
- 2) Kuesioner yaitu, pernyataan yang diajukan kepada beberapa departemen PT Inalum (Persero) mengenai SPI dengan dengan indikator komponen COSO.
- 3) Dokumentasi yaitu, dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder,

dukungan data utama. Dokumentasi dapat digunakan sebagai bukti pendukung beberapa informasi seperti pencatatan dan fotocopy data yang diperlukan. Seperti Laporan Hasil Evaluasi SPI tahun 2019 dan 2020.

b. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif. Data ini diambil dari hasil observasi

c. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang menyediakan informasi penelitian yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, sebagai berikut:

- 1) Data primer menurut Huberman & Miles (1992) adalah responden dan informan. Responden berbeda dari informan. Responden adalah sumber data tentang keragaman dalam gejala-gejala, berkaitan dengan perasaan, kebiasaan, sikap, motif dan persepsi. Sedangkan informan ialah sumber data yang berhubungan dengan pihak ketiga, dan data tentang hal-hal yang melembaga atau gejala umum. Data primer didapatkan dengan teknik pengumpulan data observasi dan Laporan Hasil Evaluasi SPI tahun 2019 dan 2020.
- 2) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat (Sugiyono, 2017, p. 225). Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah evaluasi SPI berdasarkan COSO.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi alami, dengan melakukan pengumpulan data pada PT INALUM (Persero), lalu dilakukan reduksi data, seleksi data berdasarkan teori yang dibahas sebelumnya, dan menarik kesimpulan dari data tersebut.

Dilakukan penilaian ilmiah biasanya didasarkan pada aturan Likert dan Gutmann. Kedua metode ini memenuhi kaidah ilmiah dalam menentukan dan mengevaluasi penilaian alat penelitian. Perbedaan mendasar antara kedua metode penilaian tersebut adalah nilai yang diberikan pada alat penelitian, dimana skala Likert dibatasi minimal 1(satu) dan skala Guttman dibatasi minimal 0 (nol).

Hasil akhir dari perhitungan indeks ini adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas SPI yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 3. Parameter Pencapaian

SKOR (%)	KETERANGAN
Skor \leq 50	Tidak Efektif
50 < skor \leq 60	Kurang Efektif
60 < skor \leq 75	Cukup Efektif
75 < skor \leq 85	Efektif
Skor > 85	Sangat Efektif

Sumber : Seksi Internal Audit (SIA) PT INALUM (Persero)

Untuk melihat pencapaian efektivitas dari setiap komponen dan indikator dapat dihitung dengan rumus :

Pencapaian Efektivitas = $(\sum \text{nilai} \times 100) / \sum \text{bobot}$ Dimana :

$\sum \text{nilai}$ = jumlah seluruh nilai dari suatu indikator

$\sum \text{bobot}$ = jumlah seluruh bobot dalam suatu indikator

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Objek dalam penelitian ini adalah PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Sedangkan subjek dalam penelitian ini merupakan departemen yang dilakukan SPI oleh Internal Audit pada PT INALUM (Persero) yang berjumlah 1 (satu) sampai 2 (dua) departemen. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat efektivitas SPI perusahaan secara keseluruhan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data tersebut berupa observasi partisipatif yang dilakukan oleh peneliti.

PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) atau yang disingkat dengan PT INALUM (Persero) secara garis besar merupakan pabrik peleburan aluminium yang pertama di Indonesia yang bertempat di Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara. Dalam produksinya memerlukan sumber daya yang sangat besar sehingga pabrik dapat berjalan dengan semestinya. PT INALUM (Persero) tidak hanya memproduksi aluminium akan tetapi sebagai salah satu penyedia listrik yang digunakan secara mandiri untuk kegiatan produksi. Dalam kegiatan produksinya PT INALUM (Persero) membutuhkan sedikitnya 14.000 kWh energi listrik untuk memproduksi satu ton aluminium. Listrik yang dihasilkan disalurkan dari 2 (dua) pembangkit listrik berbasis air atau biasa disebut Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA).

4.2. Analisis Data

Bagian ini merupakan bagian yang digunakan untuk menganalisis dari data yang telah dijelaskan pada subbagian sebelumnya. Seperti disebutkan dalam bab sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode observasi alami, dengan melakukan pengumpulan data pada PT INALUM (Persero), lalu dilakukan reduksi data, seleksi data berdasarkan teori yang dibahas sebelumnya, dan menarik kesimpulan dari data tersebut.

Hasil evaluasi menunjukkan tingkat efektivitas penerapan sistem pengendalian internal perusahaan, dengan masing-masing skor efektivitas dibagi menjadi lima (lima) area pencapaian sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Rentang Capaian Skor Efektivitas

No	Rentang Skor dan Efektivitas	Hasil
1	Skor ≤ 50 (Tidak Efektif)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal masih sederhana • Pengendalian internal belum didesain, dikelola dan diterapkan, serta didokumentasikan dengan baik. • Terdapat kelemahan pengendalian yang pengaruhnya sangat signifikan • Jenis pengendalian belum seluruhnya ada (preventif, detektif, maupun korektif) dan berfungsi • Pengendalian berbasis manual
2	$50 < \text{Skor} \leq 60$ (Kurang Efektif)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal belum terintegrasi dan belum disesuaikan terhadap perubahan organisasi yang terjadi • Pengendalian telah didesain, namun belum dikelola, diterapkan serta didokumentasikan dengan baik. • Terdapat kelemahan pengendalian yang pengaruhnya sangat signifikan • Jenis pengendalian belum seluruhnya ada (preventif, detektif, maupun korektif) dan berfungsi • Pengendalian berbasis manual
3	$60 < \text{Skor} \leq 75$ (Cukup Efektif)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal belum sepenuhnya terintegrasikan dan belum disesuaikan terhadap perubahan organisasi yang terjadi • Pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan dengan cukup baik, namun belum didokumentasikan dengan baik. • Terdapat kelemahan pengendalian yang pengaruhnya cukup signifikan • Jenis pengendalian ada baik preventif, detektif, maupun korektif namun belum seluruhnya berfungsi dengan baik • Pengendalian sebagian berbasis IT

Tabel 4. 1. Rentang Capaian Skor Efektifitas - Lanjutan

No	Rentang Skor dan Efektivitas	Hasil
4	75 < Skor ≤ 85 (Efektif)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal telah terintegrasi dan namun belum memungkinkan dilakukan perubahan secara cepat mengikuti tuntutan perubahan organisasi dan operasional • Pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan cukup baik. • Terdapat kelemahan pengendalian namun pengaruhnya tidak signifikan • Jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif • Pengendalian berbasis IT belum terintegrasi
5	Skor > 85 (Sangat Efektif)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian internal telah terintegrasi dan memungkinkan dilakukan perubahan dengan cepat sesuai tuntutan perubahan organisasi dan operasional • Pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan baik. • Tidak ada kelemahan pengendalian • Seluruh jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif. • Pengendalian berbasis IT telah terintegrasi.

Sumber : Evaluasi SPI PT Inalum (Persero) tahun 2020

Jika diuraikan unsur-unsur penerapan SPI di PT INALUM (Persero) dari tahun 2019 dan tahun 2020, secara garis besar tingkat efektivitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Tingkat Efektivitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2019

No	ASPEK PENILAIAN			Pencapaian Efektifitas (%)	Keterangan
	URAIAN	BOBOT %	NILAI		
1	komite terhadap integritas dan nilai-nilai etik	7.50	6.30	84.00	Efektif
2	membuat struktur, garis pelaporan, otorisasi dan pertanggungjawaban	7.50	5.00	66.67	Cukup Efektif
3	komitmen pada kompetensi	7.50	6.50	86.67	Sangat Efektif
4	mengembangkan akuntabilitas	7.50	6.80	90.67	Sangat Efektif
Total bobot komponen lingkungan pengendalian		30.00	24.60	82.00	Efektif
1	penerapan tujuan dengan jelas	5.00	4.73	94.54	Sangat Efektif
2	identifikasi dan analisa risiko yang memengaruhi pencapaian tujuan	5.00	4.91	98.15	Sangat Efektif
3	menilai potensi risiko fraud	5.00	4.80	95.95	Sangat Efektif
4	mengidentifikasi dan menganalisa perubahan yang signifikan	5.00	4.86	97.15	Sangat Efektif
Total bobot komponen penilaian risiko		20.00	19.29	96.45	Sangat Efektif
1	menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian	10.00	9.13	91.30	Sangat Efektif

Tabel 4. 2. Tingkat Efektifitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2019 - Lanjutan

No	ASPEK PENILAIAN			Pencapaian Efektifitas (%)	Keterangan
	URAIAN	BOBOT %	NILAI		
2	menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi	5.00	4.58	91.60	Sangat Efektif
3	menetapkan pengendalian melalui kebijakan dan prosedur	5.00	4.47	89.40	Sangat Efektif
Total bobot komponen aktifitas pengendalian		20.00	18.18	90.90	Sangat Efektif
1	memperoleh, menghasilkan dan menggunakan informasi berkualitas dan relevan	5.00	4.87	97.40	Sangat Efektif
2	mengkomunikasikan secara internal	5.00	4.78	95.60	Sangat Efektif
3	mengkomunikasikan secara eksternal	5.00	4.90	98.00	Sangat Efektif
Total bobot komponen informasi dan komunikasi		15.00	14.55	97.00	Sangat Efektif
1	melaksanakan evaluasi berkala dan berkesinambungan	10.00	9.59	95.90	Sangat Efektif
2	mengavaluasi dan mengkomunikasi kelemahan defisiensi	5.00	4.90	98.00	Sangat Efektif
Total bobot komponen pemantauan		15.00	14.49	96.60	Sangat Efektif
TOTAL		100.00	91.11	91.11	Sangat Efektif

Sumber : Data diolah ditahun 2022

Dari tabel 4.2 bahwa tingkat efektivitas sistem pengendalian intern PT INALUM (Persero) pada tahun 2019 terbagi menjadi 5 (lima) komponen COSO, yaitu: 1) lingkungan pengendalian dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori efektif dengan capaian nilai 24.60 dari skor maksimal 30,00 atau 82,00%, 2) penilaian risiko dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori sangat efektif dengan capaian nilai 19.29 dari skor maksimal 20,00 atau 96,45%, 3) aktifitas pengendalian dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori sangat efektif dengan capaian nilai 18.18 dari skor maksimal 20,00 atau 90,90%, 4) informasi dan komunikasi dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori sangat efektif dengan capaian nilai 14.55 dari skor maksimal 15,00 atau 97,00%, dan 5) pemantauan dapat disimpulkan bahwa

penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori sangat efektif dengan capaian nilai 14.49 dari skor maksimal 15,00 atau 96,60%.

Tabel 4. 3. Tingkat Efektivitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2020

No	ASPEK PENILAIAN			Pencapaian Efektifitas (%)	Keterangan
	URAIAN	BOBOT %	NILAI		
1	Komitmen terhadap integritas dan nilai etika	7.50	7.11	94.80	Sangat Efektif
2	Struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan	7.50	6.40	85.33	Sangat Efektif
3	Komitmen terhadap kompetensi	7.50	6.12	81.60	Efektif
4	Menegakkan akuntabilitas	7.50	6.63	88.40	Sangat Efektif
Total Bobot Komponen Lingkungan Pengendalian		30.00	26.26	87.53	Sangat Efektif
1	Menetapkan tujuan yang tepat	7.50	6.50	86.67	Sangat Efektif
2	Identifikasi dan analisis risiko	7.50	5.21	69.47	Cukup Efektif
3	Identifikasi dan analisis risiko kecurangan	7.50	6.11	81.47	Efektif
4	Identifikasi dan analisis perubahan yang signifikan	7.50	3.92	52.27	Kurang Efektif
Total Bobot Komponen Penilaian Risiko		30.00	21.74	72.45	Cukup Efektif
1	Memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian	6.67	5.57	83.51	Efektif
2	Memilih dan mengembangkan pengendalian umum atas teknologi informasi	6.67	5.58	83.66	Efektif
3	Kebijakan dan prosedur	6.67	5.80	86.96	Sangat Efektif
Total Bobot Komponen Aktifitas Pengendalian		20.00	16.95	84.75	Efektif
1	Penggunaan informasi yang relevan	6.67	5.71	85.61	Sangat Efektif
2	Komunikasi internal	6.67	5.62	84.26	Efektif
3	Komunikasi eksternal	6.67	5.50	82.46	Efektif
Total Bobot Komponen Informasi dan Komunikasi		20.00	16.83	84.13	Efektif
TOTAL		100.00	81.78	81.78	Efektif

Sumber : Data diolah ditahun 2022

Dari tabel 4.3 bahwa tingkat efektivitas sistem pengendalian intern PT INALUM (Persero) pada tahun 2020 terbagi menjadi 4 (empat) komponen COSO, yaitu: 1) lingkungan pengendalian dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori sangat efektif dengan capaian nilai 26,26 dari skor maksimal 30,00 atau 87,53%, 2) penilaian risiko dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori cukup efektif dengan capaian nilai 21,74 dari skor maksimal 30,00 atau 72,45%, 3) aktifitas pengendalian dapat

disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori efektif dengan capaian nilai 16,95 dari skor maksimal 20,00 atau 84,75%, dan 4) informasi dan komunikasi dapat disimpulkan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut termasuk kategori efektif dengan capaian nilai 16,83 dari skor maksimal 20,00 atau 84,13%.

Tabel 4. 4. Komparasi Tingkat Efektivitas SPI PT Inalum (Persero) Tahun 2019 - 2020

No	ASPEK PENILAIAN	Thn 2019	Thn 2020	Peningkatan/ Penurunan
	URAIAN	Pencapaian Efektifitas (%)		
1	komite terhadap integritas dan nilai-nilai etik	84.00	94.80	Meningkat
2	membuat struktur, garis pelaporan, otorisasi dan pertanggungjawaban	66.67	85.33	Meningkat
3	komitmen pada kompetensi	86.67	81.60	Menurun
4	mengembangkan akuntabilitas	90.67	88.40	Menurun
Total bobot komponen lingkungan pengendalian		82.00	87.53	Meningkat
1	menetapkan tujuan yang jelas	94.54	86.67	Menurun
2	identifikasi dan analisa risiko	98.15	69.47	Menurun
3	Identifikasi dan analisis risiko kecurangan	95.95	81.47	Menurun
4	Identifikasi dan analisis perubahan yang signifikan	97.15	52.27	Menurun
Total bobot komponen penilaian risiko		96.45	72.45	Menurun
1	menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian	91.30	83.51	Menurun
2	memilih dan mengembangkan pengendalian umum atas teknologi informasi	91.60	83.66	Menurun
3	kebijakan dan prosedur	89.40	86.96	Menurun
Total bobot komponen aktifitas pengendalian		90.90	84.75	Menurun
1	penggunaan informasi yang relevan	97.40	85.61	Menurun
2	komunikasi internal	95.60	84.26	Menurun
3	komunikasi eksternal	98.00	82.46	Menurun
Total bobot komponen informasi dan komunikasi		97.00	84.13	Menurun
1	melaksanakan evaluasi berkala dan berkesinambungan	95.90	-	-
2	mengavaluasi dan mengkomunikasi kelemahan defisiensi	98.00	-	-
Total bobot komponen pemantauan		96.60	-	-
TOTAL		91.11	81.77	Menurun

Sumber : Data diolah ditahun 2022

Dari tabel 4.4 bahwa uraian hasil komparasi tingkat efektifitas PT INALUM (Persero) dapat dilihat dari 5 (lima) komponen COSO 2013, meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Dari tahun 2019 dan tahun 2020 dapat kita lihat dalam komponen lingkungan pengendalian terbagi menjadi beberapa uraian, yaitu: 1) komitmen terhadap integritas dan nilai etik mengalami kenaikan dengan capaian efektifitas 84.00% yaitu efektif menjadi 94.80% yaitu sangat efektif, 2) membuat struktur, garis pelaporan, otorisasi dan pertanggungjawaban mengalami peningkatan dengan capaian efektifitas 66.67% yaitu cukup efektif menjadi 85.33% yaitu sangat efektif, 3) komitmen terhadap kompetensi mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 86.67% yaitu sangat efektif menjadi 81.60% yaitu efektif, dan 4) pengembangan akuntabilitas mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 90.67% yaitu sangat efektif menjadi 88.40% yaitu sangat efektif. Oleh karena itu, berdasarkan prinsip-prinsip di atas, rata-rata realisasi efektivitas SPI pada komponen lingkungan pengendalian mengalami peningkatan dengan capaian efektifitas 82.00% yaitu efektif menjadi 87.53% yaitu sangat efektif.

Komponen kedua, yaitu penilaian risiko yang terbagi menjadi 4 (empat) uraian, yaitu: 1) Menetapkan tujuan yang tepat yang mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 94.54% yaitu sangat efektif menjadi 86.67% yaitu sangat efektif, 2) Identifikasi dan analisis risiko mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 98.15% yaitu sangat efektif menjadi 69.47% yaitu cukup efektif, 3) Identifikasi dan analisis risiko kecurangan mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 95.95% yaitu sangat efektif menjadi 81.47% yaitu efektif, dan 4) Identifikasi dan analisis perubahan yang signifikan juga mengalami penurunan dengan capaian efektifitas

97.15% yaitu sangat efektif menjadi 52.27% yaitu kurang efektif. Oleh karena itu, berdasarkan prinsip-prinsip di atas, rata-rata realisasi efektivitas SPI pada komponen penilaian resiko mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 96.45% yaitu sangat efektif menjadi 72.45% yaitu cukup efektif.

Komponen ketiga, yaitu aktivitas pengendalian yang terbagi menjadi 3 (tiga) uraian diantaranya, yaitu: 1) Menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 91.30% yaitu sangat efektif menjadi 83.51% yaitu efektif, 2) Memilih dan mengembangkan pengendalian umum atas teknologi informasi mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 91.60% yaitu sangat efektif menjadi 83.66% yaitu efektif, dan 3) Kebijakan dan prosedur juga mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 89.40% yaitu sangat efektif menjadi 86.96% yaitu sangat efektif. Maka, secara umum aktivitas pengendalian mengalami penurunan dengan tingkat efektifitas sebesar 90.90% yaitu sangat efektif menjadi 84.75% yaitu efektif.

Komponen keempat, yaitu informasi dan komunikasi yang terbagi menjadi 3 (tiga) uraian diantaranya, yaitu: 1) Penggunaan informasi yang relevan mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 97.40% yaitu sangat efektif menjadi 85.61% yaitu sangat efektif, 2) Komunikasi internal mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 95.60% yaitu sangat efektif menjadi 84.26% yaitu efektif, dan 3) Komunikasi eksternal juga internal mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 98.00% yaitu sangat efektif menjadi 82.46% yaitu efektif. Maka, berdasarkan prinsip-prinsip di atas, rata-rata realisasi efektivitas SPI pada komponen informasi dan komunikasi mengalami penurunan dengan tingkat efektifitas sebesar 97.00% yaitu sangat efektif menjadi 84.13% yaitu efektif.

Komponen kelima, yaitu pemantauan yang terbagi menjadi 2 (dua) uraian yang hanya dilakukan pada tahun 2019, yaitu: 1) Melaksanakan evaluasi berkala dan berkesinambungan dengan capaian efektivitas sebesar 95.90% yaitu sangat efektif, dan 2) Mengavaluasi dan mengkomunikasi kelemahan defisiensi dengan capaian efektivitas sebesar 98.00% yaitu sangat efektif. Maka komponen pemantauan ini mendapatkan hasil sebesar 96.60% yang berada dalam kategori sangat efektif.

4.3. Pembahasan

Dari tabel 4.4 uraian hasil komparasi evaluasi SPI pada PT INALUM (Persero) adalah sebagai berikut :

4.3.1 Penerapan SPI Di PT INALUM (Persero) Pada Masa Pandemi Covid-19

Dari tabel 4.4 uraian hasil komparasi evaluasi SPI pada PT INALUM (Persero) terhadap penerapan SPI pada tahun 2019 hingga tahun 2020. Dari 5 (lima) komponen pengujian terhadap penerapan SPI di PT INALUM (Persero) sudah memadai dan efektif namun hampir semua komponen mengalami penurunan pada tahun 2020 yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19.

Hasil dari penerapan komponen – komponen SPI di PT INALUM (Persero) pada masa pandemi COVID-19 adalah sebagai berikut :

4.3.1.1 Lingkungan Pengendalian

Penerapan SPI dalam kaitannya dengan komponen pertama yaitu lingkungan pengendalian dinilai terhadap 4 (empat) uraian/prinsip yang mencerminkan kepatuhan dan *best practices* dalam penerapan SPI, yaitu: 1) komitmen terhadap integritas dan nilai etik, 2) membuat struktur, garis pelaporan,

otorisasi dan pertanggungjawaban, 3) komitmen terhadap kompetensi, dan 4) pengembangan akuntabilitas. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 4 (empat) prinsip tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan kelima prinsip tersebut di komponen lingkungan pengendalian mengalami peningkatan dengan capaian efektifitas 82.00% yaitu efektif menjadi 87.53% yaitu sangat efektif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengendalian internal telah terintegrasi dan memungkinkan dilakukan perubahan dengan cepat sesuai tuntutan perubahan organisasi dan operasional, pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan baik, tidak ada kelemahan pengendalian, seluruh jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif, dan pengendalian berbasis IT telah terintegrasi.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 4 (empat) prinsip pada komponen lingkungan pengendalian dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) komitmen terhadap integritas dan nilai etik, direksi telah meningkatkan penerapan aturan dan perilaku yang berlandaskan pada integritas dan nilai-nilai etika serta dipahami oleh insan perusahaan. Direksi telah memberikan contoh penerapan kode etik untuk mendukung berjalannya SPI. Setiap penyimpangan dari penerapan kode etik telah diidentifikasi dan ditangani secara tepat waktu dan konsisten. 2) membuat struktur, garis pelaporan, otorisasi dan pertanggungjawaban mengalami peningkatan, perusahaan memiliki struktur organisasi yang selaras dengan tujuan perusahaan. Wewenang dan tanggung jawab ditetapkan dengan jelas oleh direksi dan proses serta teknik yang tepat digunakan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, dengan pemisahan tugas di semua tingkatan dalam perusahaan. 3) komitmen terhadap kompetensi, perusahaan mengalami penurunan terhadap pengembangan kebijakan

sumber daya manusia (SDM) dan standar kompetensi yang dipersyaratkan. 4) pengembangan akuntabilitas, direksi telah menetapkan mekanisme untuk mengkomunikasikan dan menegakkan tanggung jawab individu, dan mengevaluasi kinerja masing-masing karyawan.

4.3.1.2 Penilaian Risiko

Penerapan SPI dalam kaitannya dengan komponen kedua yaitu penilaian risiko dinilai terhadap 4 (empat) uraian/prinsip yang mencerminkan kepatuhan dan *best practices* dalam penerapan SPI, yaitu: 1) Menetapkan tujuan yang tepat, 2) Identifikasi dan analisis risiko, 3) Identifikasi dan analisis risiko kecurangan, dan 4) Identifikasi dan analisis perubahan yang signifikan. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 4 (empat) prinsip tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan keempat prinsip tersebut di komponen penilaian risiko mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 96.45% yaitu sangat efektif menjadi 72.45% yaitu cukup efektif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian internal belum sepenuhnya terintegrasi dan belum disesuaikan terhadap perubahan organisasi yang terjadi, pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan dengan cukup baik, namun belum didokumentasikan dengan baik, terdapat kelemahan pengendalian yang pengaruhnya cukup signifikan, dan jenis pengendalian ada baik preventif, detektif, maupun korektif namun belum seluruhnya berfungsi dengan baik.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 4 (empat) prinsip pada komponen penilaian risiko dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Menetapkan tujuan yang tepat, perusahaan memiliki tujuan yang cukup jelas untuk memungkinkan identifikasi dan pengukuran risiko. Tujuan perusahaan mencerminkan kepatuhan,

pelaporan internal, pelaporan oleh pihak eksternal, dan banyak lagi. 2) Identifikasi dan analisis risiko, adanya penurunan terhadap identifikasi risiko untuk masing-masing unit dan pengaruhnya cukup signifikan. 3) Identifikasi dan analisis risiko kecurangan, adanya penurunan terhadap penilaian risiko dengan mempertimbangkan potensi risiko kecurangan yang mempengaruhi pencapaian tujuan namun pengaruhnya tidak signifikan. 4) Identifikasi dan analisis perubahan yang signifikan, perusahaan belum mengidentifikasi dan menilai perubahan yang dapat berdampak signifikan pada sistem pengendalian internal, termasuk perubahan peraturan, perubahan ekonomi, perubahan lingkungan bisnis, dan perubahan kepemimpinan.

4.3.1.3 Aktifitas Pengendalian

Penerapan SPI dalam kaitannya dengan komponen ketiga yaitu aktifitas pengendalian dinilai terhadap 3 (tiga) uraian/prinsip yang mencerminkan kepatuhan dan *best practices* dalam penerapan SPI, yaitu: 1) Menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian, 2) Memilih dan mengembangkan pengendalian umum atas teknologi informasi, 3) Kebijakan dan prosedur. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 3 (tiga) prinsip tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan ketiga prinsip tersebut di komponen aktifitas pengendalian mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 90.90% yaitu sangat efektif menjadi 84.75% yaitu efektif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian internal telah terintegrasi dan namun belum memungkinkan dilakukan perubahan secara cepat mengikuti tuntutan perubahan organisasi dan operasional, pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan cukup baik, terdapat kelemahan pengendalian namun

pengaruhnya tidak signifikan, jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif, pengendalian berbasis IT belum terintegrasi.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 3 (tiga) prinsip pada komponen aktifitas pengendalian dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Menetapkan dan mengembangkan aktivitas pengendalian, perusahaan telah memilih untuk mengembangkan aktivitas pengendalian untuk mendukung pengurangan risiko ke tingkat yang dapat diterima namun ada penurunan yang pengaruhnya tidak signifikan. 2) Memilih dan mengembangkan pengendalian umum atas teknologi informasi, Perusahaan telah memilih dan mengembangkan kontrol umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan. Terdapat penurunan terhadap pengendalian yang diterapkan meliputi pengendalian atas infrastruktur TI, pembatasan akses TI berdasarkan kewenangan dan tanggung jawabnya namun pengaruhnya tidak signifikan. 3) Kebijakan dan prosedur, perusahaan telah menetapkan, menggambarkan dan mendokumentasikan kegiatan pengendalian dalam bentuk kebijakan dan prosedur.

4.3.1.4 Informasi Dan Komunikasi

Penerapan SPI dalam kaitannya dengan komponen keempat yaitu informasi dan komunikasi dinilai terhadap 3 (tiga) uraian/prinsip yang mencerminkan kepatuhan dan *best practices* dalam penerapan SPI, yaitu: 1) Penggunaan informasi yang relevan, 2) Komunikasi internal, dan 3) Komunikasi eksternal. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 3 (tiga) prinsip tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan ketiga prinsip tersebut di komponen informasi dan komunikasi mengalami penurunan dengan capaian efektifitas 97.00% yaitu sangat efektif menjadi 84.13% yaitu efektif. Maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa pengendalian internal telah terintegrasi dan namun belum memungkinkan dilakukan perubahan secara cepat mengikuti tuntutan perubahan organisasi dan operasional, pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan cukup baik, terdapat kelemahan pengendalian namun pengaruhnya tidak signifikan, jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif, pengendalian berbasis IT belum terintegrasi.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 3 (tiga) prinsip pada komponen informasi dan komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Penggunaan informasi yang relevan, perusahaan telah memperoleh dan menggunakan informasi yang berkualitas dan terkait untuk mendukung berfungsinya pengendalian internal. 2) Komunikasi internal, terdapat penurunan terhadap komunikasi informasi termasuk tujuan pengendalian internal, peran dan tanggung jawab kepada seluruh insan perusahaan namun pengaruhnya tidak signifikan. 3) Komunikasi eksternal, terdapat penurunan terhadap komunikasi dengan dunia luar tentang hal-hal yang mempengaruhi pengendalian internal namun pengaruhnya tidak signifikan.

4.3.1.5 Pemantauan

Penerapan SPI dalam kaitannya dengan komponen kelima yaitu pemantauan dinilai terhadap 2 (dua) uraian/prinsip yang mencerminkan kepatuhan dan *best practices* dalam penerapan SPI, yaitu: 1) Melaksanakan evaluasi berkala dan berkesinambungan, dan 2) Mengavaluasi dan mengkomunikasi kelemahan defisiensi. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 2 (dua) prinsip tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan kedua prinsip tersebut di

komponen pemantauan mendapatkan capaian efektifitas sebesar 96.60% yaitu sangat efektif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengendalian internal telah terintegrasi dan memungkinkan dilakukan perubahan dengan cepat sesuai tuntutan perubahan organisasi dan operasional, pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan baik, tidak ada kelemahan pengendalian, seluruh jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif, dan pengendalian berbasis IT telah terintegrasi.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan terhadap 2 (dua) prinsip pada komponen pemantauan dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Melaksanakan evaluasi berkala dan berkesinambungan, perusahaan telah memilih, mengembangkan, dan menerapkan pemantauan secara langsung dan evaluasi individu secara terus menerus untuk memastikan bahwa komponen SPI ada dan berfungsi. 2) Mengavaluasi dan mengkomunikasikan kelemahan defisiensi, perusahaan telah menilai dan segera mengkomunikasikan kelemahan/kekurangan pengendalian internal kepada semua pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiyanto & Megarachmawati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Atas Biaya Produksi Air Minum Dalam Kemasan 240ml Pada PT Aqua Golden Mississippi Tbk”. Bahwa SPI yang handal dan efektif dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer maupun dewan direksi yang bagus untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula.

4.3.2 Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT INALUM (Persero) Pada Masa Pandemi Covid-19

Kinerja karyawan di PT INALUM (Persero) pada masa COVID – 19 dapat kita lihat dari hasil SPI yang dilakukan oleh Internal Audit. Dari tabel 4.4 sebelumnya dapat kita lihat bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2020 terjadinya penurunan terhadap capaian efektifitas. Dengan penurunan hasil SPI pada tahun 2020 dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan PT INALUM (Persero).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaltum, U et al. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Bahwa Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat dilihat dari Tabel 4.2 dan 4.3 bahwa kondisi PT INALUM (Persero) dari tahun 2019 hingga 2020 untuk penerapan SPI secara umum mengalami penurunan dengan nilai rata-rata sebesar 91.11% yaitu sangat efektif menjadi 81.78% yaitu efektif, dengan selisih persentase sebesar 9.33% yang mana akan memberikan dampak terhadap efektifitas pengendalian intern tingkat entitas dalam menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas pengendalian intern tingkat proses/transaksi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal telah terintegrasi dan namun belum memungkinkan dilakukan perubahan secara cepat mengikuti tuntutan perubahan organisasi dan operasional. Pengendalian didesain, dikelola dan diterapkan serta didokumentasikan dengan cukup baik. Terdapat kelemahan pengendalian namun pengaruhnya tidak signifikan. Jenis pengendalian ada dan berfungsi, baik preventif, detektif, maupun korektif. Namun pengendalian berbasis IT belum terintegrasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini hanya dapat digunakan sebagai analisis subjek penelitian pada salah satu perusahaan yaitu PT Inalum (Persero).
- b. Penelitian ini hanya mengkaji badan usaha milik negara (BUMN).

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang berlangsung dalam penelitian ini, ada beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

5.3.1 Bagi Perusahaan

PT INALUM (Persero) diharapkan agar melakukan pembaharuan pedoman yang masih menggunakan COSO yang lama menjadi COSO yang terbaru, lalu sebaiknya metode evaluasi SPI mempertimbangkan analisis kontrol dan risiko yang ada, dan yang terakhir yaitu agar dapat meningkatkan dan menjaga SPI perusahaan pada tingkat yang sangat efektif.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu:

- a. Agar dapat memperluas variabel atau objek yang digunakan pada penelitian selanjutnya, agar dapat digunakan sebagai perbandingan; dan
- b. Agar dapat melakukan penelitian SPI pada perusahaan yang sudah menggunakan COSO yang terbaru, sehingga dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Altamuro, J., dan A. Beatty. 2010. "How Does Internal Control Regulation Affect Financial Reporting?". *Journal of Accounting and Economics*, 49(3), 185-286.
- Aisyah, S., Astuty, W., & Hafisah. (2019). Pengaruh Komite Audit dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum. *Jakk (Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer)*, 2(1), 81-98.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 2013. *Internal Control – Integrated Framework*. New York: AIGPA's Publication Division.
- Fitria, F., & Fahmi, M. (2020). Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan Committee of Sponsoring Organization of Treadway Commission (Coso) Di Pt. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). *Literasi : Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 27-47.
- Hanum, Z., Hafisah, H., & Ritonga, P. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 814-819.
- Hardiyanto, A. T., & Megarachmawati, A. (2016). Peranan Audit Internal Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Atas Biaya Produksi Air Minum Dalam Kemasan 240ml Pada Pt. Aqua Golden Mississippi Tbk. Arief. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*, vol.2(no.1), 46-65.
- Hasanah, A. N., & Putri, M. S. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Audit Tenure Terhadap Kualitas. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 11-21.
- Hasanah, H. (2016). teknik-teknik observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *Jurnal At-Taqaddum*, 8(1), 21-46. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), 2011, Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 70: Pertimbangan atas Kecurangan dalam Audit Laporan Keuangan, Standar Profesional Akuntan Publik, Jakarta.
- Kennedi, J. J., Pendidikan, Y., & Audit, I. (2021). *Perencanaan Audit di Departemen Internal Audit PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Mengacu Kepada Hasil Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Untuk Menentukan Area Kunci Audit (Key Area)*.
- Mayasari, D. 2011. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi, Etika Profesi, dan Pengetahuan Auditor dalam Mendeteksi Kekeliruan Terhadap Ketetapan Pemberian Opini Audit oleh Auditor. Skripsi diterbitkan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Njie, B., & Asimiran, S. (2014). Case Study as a Choice in Qualitative Methodology. *IOSR Journal of Research & Method in Education*

(*IOSRJRME*), 4(3), 35–40. <https://doi.org/10.9790/7388-04313540>

- Rialdy, N., Sari, M., & Nainggolan, E. P. (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. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i2.2118>
- Schandl, A., & Foster, P. L. (2019). COSO Internal Control - Integrated Framework: An Implementation Guide for the Healthcare Industry. *COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, January, 5. <https://www.coso.org/Documents/COSO-CROWE-COSO-Internal-Control-Integrated-Framework.pdf>
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 11(2), 40–53.
- Sugiyanto, S., & Sumantri, I. I. (2019). peran audit internal dan sistem pengendalian internal atas pengajuan kredit tanpa agunan pada perusahaan perbankan di indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 196–224. <https://doi.org/10.25170/10.25170/jara.v13i2.481>
- Suherman, A., & Susanti, Y. (2017). Pengaruh Audit Internal Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 5(2), 105–108. <https://doi.org/10.25157/je.v5i2.957>
- Sari, E. K., Wahyuni, N. S. & Muhyarsyah. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah Pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. *Kajian Akuntansi*, 21(2), 126–141.
- Susanti, D. L. (2016). *Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan COSO Studi Kasus Koperasi Warga Patra V*.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology ; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 18–27.
- Tumanggor, A. H., & Adriansyah, T. (2020). Dampak Teknologi Informasi Terhadap Audit Internal. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha*, 3(2), 105-115.
- Widiastuty, Erna dan Febrianto, R. (2010). Pengukuran kualitas audit: sebuah esai erna widiastuty. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 1–43.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Kuesioner

DATA RESPONDEN

Jabatan :

Departemen/ Seksi :

Tanggal Pengisian Kuesioner :

PETUNJUK PENGISIAN

Kuisisioner ini terdiri dari 122 pertanyaan yang dijawab dengan pilihan 3 (tiga) skala penilaian dengan keterangan sebagai berikut:

Y = Ya

S = Sebagian

T = Tidak

Mohon dicentang (✓) pada kolom jawaban yang dianggap sesuai

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
I. LINGKUNGAN PENGENDALIAN					
1	LP-1.1	Apakah Pimpinan telah membina serta mendorong terciptanya budaya yang menekankan pentingnya integritas dan nilai-nilai etika, melalui komunikasi lisan dalam rapat dan diskusi, serta memberikan keteladanan dalam kegiatan sehari-hari ?			
2		Apakah Pimpinan telah melakukan tindakan yang cepat dan tepat segera setelah timbulnya gejala masalah ?			
3		Apakah laporan realisasi anggaran dan pelaksanaan program kerja Departemen yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan disajikan dengan wajar dan akurat ?			
4		Apakah Pimpinan telah mengungkapkan masalah yang ada pada Departemen dan mau menerima komentar serta rekomendasi perbaikan pada saat internal auditor melakukan tugasnya ?			
5	LP-1.2	Apakah Perusahaan telah memiliki aturan perilaku yang menyeluruh, antara lain memuat substansi sebagai berikut: pembayaran yang tidak wajar, kelayakan penggunaan sumber daya, benturan kepentingan, kegiatan politik pegawai, gratifikasi, dan penerapan kecermatan profesional ?			
6		Apakah karyawan secara berkala menandatangani pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku (kode etik / pakta integritas) ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
7		Apakah karyawan telah mengetahui aturan mengenai perilaku yang dapat dan tidak dapat diterima, hukuman yang akan dikenakan atas perilaku yang tidak dapat diterima dan tindakan apa yang harus dilakukan jika yang bersangkutan mengetahui adanya sikap yang menyimpang ?			
8	LP-1.3	Apakah Perusahaan memiliki mekanisme /proses untuk mengevaluasi kinerja individu dan tim terkait standar etik/perilaku ?			
9		Apakah Pimpinan telah melakukan evaluasi kepatuhan atas standar etik/perilaku secara periodik dan berkelanjutan ?			
10		Apakah Pimpinan telah mempertimbangkan integritas dan nilai-nilai etika dalam analisis kinerja, pemberian kompensasi dan keputusan promosi ?			
11		Apakah Pimpinan melakukan investigasi atas dugaan pelanggaran standar etik/perilaku oleh personil yang independen ?			
12	LP-1.4	Apakah Pimpinan telah mengambil tindakan atas pelanggaran kebijakan, prosedur, atau aturan perilaku yang dilakukan karyawan ?			
13		Apakah jenis sanksi atas pelanggaran kebijakan, prosedur, atau aturan perilaku (kode etik) yang dilakukan seorang karyawan telah dikomunikasikan kepada seluruh karyawan dilingkungan Perusahaan sehingga karyawan lainnya mengetahui konsekuensi dari penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukannya ?			
14		Apakah penyimpangan tersebut dievaluasi/ditindak lanjuti pada waktu yang tepat ?			
15		Apakah Pimpinan secara berkala menganalisis isu-isu untuk mengidentifikasi tren dan akar penyebab penyimpangan untuk mengevaluasi apakah diperlukan modifikasi atas kebijakan, komunikasi, program pelatihan atau pengendalian yang ada ?			
16	LP-3.1	Apakah Departemen telah menetapkan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik ukuran, kegiatan operasi maupun lokasi perusahaan, sehingga memungkinkan untuk melaksanakan wewenang dan tanggung jawab ?			
17		Apakah struktur organisasi tersebut mampu memfasilitasi arus informasi didalam Departemen secara menyeluruh?			
18		Apakah Pimpinan melakukan analisis atas struktur organisasi Departemen secara berkala untuk mengevaluasi apakah perlu dilakukan perubahan sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis ?			
19	LP-3.3	Apakah wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan Perusahaan ?			
20		Apakah struktur organisasi disusun dengan mempertimbangkan pemisahan fungsi (misalnya, pemisahan fungsi akuntansi dengan pengelola aset) baik secara fisik maupun akses ke sistem teknologi informasi ?			
21		Apakah uraian tugas secara jelas menunjukkan tingkat wewenang dan tanggungjawab yang didelegasikan pada jabatan yang bersangkutan ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
22		Apakah kebijakan yang tepat telah diambil untuk penanganan hal-hal khusus seperti keputusan investasi, konflik kepentingan dan whistle blowing system (WBS), dan telah dilakukan komunikasi yang cukup keseluruh organisasi perusahaan ?			
23	LP-4.1	Apakah terdapat kebijakan dan prosedur pengelolaan SDM sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai ?			
24		Apakah kebijakan dan prosedur rekrutmen tersebut telah mencerminkan adanya standar kompetensi yang dibutuhkan dengan penekanan pada pendidikan, pengalaman, prestasi, dan perilaku etika ?			
25		Apakah Pimpinan telah mengkomunikasikan kepada Dept. SHC mengenai kompetensi karyawan baru yang diperlukan unit kerja.?			
26		Apakah uraian dan persyaratan jabatan telah sesuai dengan yang dibutuhkan Perusahaan ?			
27		Apakah terdapat program orientasi bagi karyawan baru dan program pelatihan berkesinambungan untuk semua karyawan ?			
28		Apakah promosi, remunerasi, dan pemindahan karyawan didasarkan pada penilaian kinerja ?			
29		Apakah pemberhentian karyawan dilakukan sesuai dengan Peraturan Perusahaan ?			
30	LP-4.2	Apakah Pimpinan telah menganalisis tugas yang perlu dilaksanakan atas suatu pekerjaan dan memberikan pertimbangan serta pengawasan yang diperlukan ?			
31		Apakah Pimpinan telah menetapkan dan memutakhirkan uraian jabatan atau perangkat lain untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan tugas khusus ?			
32		Apakah karyawan mendapat bimbingan dan arahan yang obyektif dan konstruktif dari atasan untuk peningkatan kinerja ?			
33		Apakah Pimpinan memiliki keahlian manajemen yang diperlukan dan sudah dilatih untuk memberikan bimbingan yang efektif bagi peningkatan kinerja ?			
34	LP-4.3	Apakah Pimpinan memiliki mekanisme dan prosedur untuk menarik personil dalam rangka menduduki jabatan tertentu ?			
35		Apakah Pimpinan melakukan pengembangan kompetensi SDM yang tepat untuk peran dan tanggung jawab yang diberikan, meningkatkan kepatuhan atas standar perilaku dan tingkat kompetensi yang diharapkan untuk tugas tertentu ?			
36		Apakah terdapat mekanisme atau proses untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang sudah ada diperusahaan, antara lain dilakukan melalui pemberian insentif untuk memotivasi dan menaikkan tingkat kinerja karyawan/ti. pelatihan yang tepat ?			
37	LP-4.4	Apakah Pimpinan melakukan identifikasi dan evaluasi untuk menilai fungsifungsi yang dianggap penting untuk mencapai tujuan perusahaan ?			
38		Apakah proses perekrutan pegawai dan penempatan pegawai kunci dalam Unit Kerja dipandu/didukung oleh prinsip-prinsip integritas dan kompetensi yang memadai ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
39		Apakah calon penerima suksesi, khususnya untuk Manajemen kunci dan fungsi-fungsi yang signifikan dilatih untuk mengisi fungsi tersebut ?			
40	LP-5.1	Apakah Departemen memiliki mekanisme dan prosedur pelaporan/komunikasi akuntabilitas pengendalian intern ?			
41		Apakah atasan langsung anda memberikan arahan dan bimbingan untuk meningkatkan kinerja ?			
42		Apakah Pimpinan memberikan panduan, penilaian, dan pelatihan kepada karyawan untuk memastikan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong berkurangnya tindakan pelanggaran ?			
43		Apakah karyawan yang diberi wewenang memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan Sistem Pengendalian Intern Perusahaan ?			
44	LP-5.2	Apakah Pimpinan menerapkan manajemen berbasis kinerja ?			
45		Apakah Departemen telah menyusun dan menetapkan Key Performance Indicator (KPI) didasarkan pada tujuan dan sasaran dalam rencana strategis Perusahaan ?			
46		Apakah promosi, remunerasi, dan pemindahan karyawan, termasuk kompensasi untuk Direksi didasarkan pada penilaian kinerja ?			
47	LP-5.3	Apakah Pimpinan melakukan reviu secara priodik atas indikator kinerja untuk menilai kecukupan dan relevansinya dengan risiko dan imbalan ?			
48		Apakah nilai integritas dan etika termasuk kriteria dalam penilaian kinerja ?			
49		Apakah Pimpinan memberikan penghargaan berupa insentif dan imbalan lainnya yang selaras nilai-nilai etika dan capaian kinerja pengendalian intern ?			
50	LP-5.4	Apakah Pimpinan menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai serta tidak menekan karyawan untuk mencapai tujuan lain yang tidak realistis ?			
51		Apakah Pimpinan sesuai dengan kewenangannya memberikan penghargaan untuk meningkatkan penegakan integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika ?			
52		Apakah kompensasi dan kenaikan jabatan atau promosi didasarkan pada prestasi dan kinerja ?			
53		Apakah tidak terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena sikap yang tidak adil dari Pimpinan Perusahaan ?			
54		Apakah rotasi, mutasi dan promosi karyawan telah memperhatikan prinsip-prinsip keadilan ?			
55	LP-5.5	Apakah Pimpinan melakukan evaluasi kinerja individu karyawan terkait tanggung jawab atas pengendalian intern, ketaatan terhadap pedoman perilaku, dan tingkat kompetensi yang diharapkan ?			
56		Apakah kinerja karyawan telah dinilai berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
57		Apakah Pimpinan memberikan penghargaan (reward) atau hukuman (punishment), sesuai dengan hasil evaluasi kinerja individu karyawan ?			
II. PENILAIAN RISIKO					
58	PR-1.1	Apakah Pimpinan menetapkan tujuan Perusahaan secara keseluruhan dalam bentuk visi, misi, RJPP dan RKAP ?			
59	PR-2.1	Apakah Departemen telah mengidentifikasi dan mengukur risiko secara menyeluruh, baik risiko tingkat korporat, anak perusahaan, divisi, seksi, dan tingkat fungsional ?			
60	PR-2.2	Apakah Departemen telah memastikan bahwa identifikasi risiko telah mempertimbangkan faktor internal dan eksternal dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan perusahaan ?			
61	PR-2.3	Apakah Perusahaan telah menetapkan mekanisme yang efektif serta melibatkan Departemen dalam proses penilaian risiko ?			
62	PR-2.4	Apakah Pimpinan telah memastikan bahwa risiko yang teridentifikasi dianalisis melalui proses termasuk pengukuran potensi risiko yang signifikan ?			
63	PR-2.5	Apakah Pimpinan telah memastikan bahwa penilaian risiko mempertimbangkan bagaimana risiko harus dikelola yaitu apakah risiko akan diterima, dihindari, dikurangi atau dishare/ditransfer ?			
64	PR-3.1	Apakah identifikasi dan analisis risiko kecurangan dilakukan dengan mempertimbangkan potensi kecurangan dalam pelaporan, kemungkinan hilangnya aset, korupsi dan berbagai penyimpangan lainnya yang dapat terjadi ?			
65	PR-3.2	Apakah identifikasi dan analisis risiko kecurangan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor insentif dan tekanan ?			
66	PR-3.3	Apakah identifikasi dan analisis risiko kecurangan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor risiko terkait peluang/kesempatan ?			
67	PR-3.4	Apakah identifikasi dan analisis risiko kecurangan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor risiko terkait sikap dan tindakan yang tidak rasional ?			
68	PR-4.1	Apakah proses penilaian risiko telah mempertimbangkan adanya perubahan peraturan, perekonomian, dan lingkungan fisik di mana perusahaan beroperasi ?			
69	PR-4.2	Apakah Departemen telah mempertimbangkan adanya dampak potensial dari lini bisnis baru yang secara dramatis merubah komposisi lini bisnis yang ada, investasi atau divestasi operasi bisnis, pertumbuhan yang cepat, ketergantungan pada geografi asing, dan teknologi baru, yang mempengaruhi penerapan sistem pengendalian intern ?			
70	PR-4.3	Apakah Departemen telah mempertimbangkan adanya dampak perubahan kepemimpinan dan perubahan pandangan atau filosofi terhadap sistem pengendalian intern ?			
III. AKTIVITAS PENGENDALIAN					
71	AP-1.1	Apakah aktivitas Pengendalian telah didesain untuk memitigasi risiko potensial yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
72		Apakah aktivitas Pengendalian telah mempertimbangkan risiko yang terkait dengan seluruh aspek kegiatan dalam Unit Kerja ?			
73		Apakah pemilihan Aktivitas Pengendalian telah mempertimbangkan risiko-risiko Teknologi Informasi ?			
74	AP-1.2	Apakah Pimpinan telah menetapkan aktivitas pengendalian dengan mempertimbangkan semua proses bisnis yang relevan , TI dan lokasi di mana Aktivitas Pengendalian diperlukan (termasuk pihak outsourcing& mitra bisnis lainnya) ?			
75		Apakah Pimpinan telah menetapkan aktivitas pengendalian untuk meyakini kebenaran informasi yang dikirim dan diterima dari penyedia layanan outsourcing ?			
76		Apakah aktivitas pengendalian yang didesain telah mencakup aktivitas-aktivitas seperti persetujuan, otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, review kinerja, pengamanan aset dan pemisahan tugas ?			
77		Apakah Pimpinan telah mendesain aktivitas pengendalian dengan mempertimbangkan kecukupan pengendalian atas kegiatan yang dilakukan oleh pihak outsourcingdan mitra bisnis lainnya ?			
78	AP-1.3	Apakah Pimpinan telah mempertimbangkan pengaruh lingkungan, kompleksitas, sifat dan ruang lingkup usaha, serta karakteristik khusus perusahaan yang mempengaruhi pemilihan dan pengembangan aktivitas pengendalian ?			
79	AP-1.4	Apakah aktivitas pengendalian telah mencakup berbagai pengendalian dan pendekatan yang berimbang untuk memitigasi risiko, misalnya mempertimbangkan pengendalian manual atau otomatis dan pengendalian preventif atau detektif ?			
80	AP-1.5	Apakah Pimpinan telah mempertimbangkan untuk melakukan aktivitas pengendalian di berbagai level entitas/ perusahaan secara terintegrasi ?			
81	AP-1.6	Apakah Pimpinan telah melakukan pemisahan fungsi untuk memitigasi risiko dan jika tidak memungkinkan mencari aktivitas pengendalian lainnya ?			
82	AP-2.1	Apakah Pimpinan telah memahami dan menetapkan pengendalian umum TI dan aktivitas pengendalian otomatis (automated control activities) dalam proses bisnis perusahaan ?			
83	AP-2.2	Apakah Pimpinan telah memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian atas infrastruktur TI yang dibangun dan diimplementasikan untuk membantu meyakinkan kelengkapan, keakuratan dan ketersediaan proses TI ?			
84	AP-2.3	Apakah pimpinan telah memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang dirancang dan dilaksanakan untuk membatasi hak akses ke suatu TI sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya untuk melindungi aset perusahaan dari ancaman eksternal ?			
85	AP-2.4	Apakah Pimpinan telah memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian terkait proses pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan TI ?			
86	AP-3.1	Apakah Pimpinan telah menetapkan aktivitas pengendalian yang dijabarkan dalam bentuk kebijakan dan prosedur ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
87	AP-3.2	Apakah Pimpinan telah menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas atas aktivitas pengendalian pada Manajemen (atau personil lainnya yang ditunjuk) pada unit seksi di mana risiko terkait berada ?			
88	AP-3.3	Apakah aktivitas pengendalian dilaksanakan secara tepat waktu sesuai kebijakan dan prosedur ?			
89	AP-3.4	Apakah personil yang bertanggung jawab atau pemilik proses (process owner), melakukan tindakan perbaikan atas pelaksanaan aktivitas pengendalian ?			
90	AP-3.5	Aktivitas pengendalian dilakukan oleh personil yang kompeten dan bertanggungjawab			
91	AP-3.6	Manajemen melakukan reviu atas relevansi serta efektifitas kebijakan dan prosedur secara berkala			
IV. INFORMASI DAN KOMUNIKASI					
92	IK-1.1	Apakah Departemen telah memperoleh dan menggunakan informasi yang berkualitas dan relevan dalam rangka mendukung berfungsinya komponen lain pengendalian intern ?			
93	IK-1.2	Apakah sistem informasi yang ada telah mencukupi dalam perolehan data internal dan eksternal ?			
94	IK-1.3	Apakah kecukupan sistim informasi untuk memproses dan merubah data menjadi informasi ?			
95	IK-1.4	Apakah kecukupan sistim informasi dalam menghasilkan informasi yang tepat waktu, up to date, lengkap , mudah diakses, aman, dapat diverifikasi dan terpelihara ?			
96	IK-1.5	Apakah kecukupan kebijakan dan langkah manajemen dalam menyeimbangkan antara biaya untuk menghasilkan informasi yang cukup dan berkualitas dengan manfaat terhadap pencapaian tujuan perusahaan ?			
97	IK-2.1	Apakah terdapat mekanisme yang digunakan dalam mengkomunikasikan informasi yang dibutuhkan sehingga seluruh karyawan dapat memahami dan menjalankan tanggung jawab pengendalian intern ?			
98	IK-2.2	Apakah terdapat komunikasi yang terjadi antara karyawan dan Pimpinan sehingga keduanya memperoleh informasi yang dibutuhkan sesuai dengan peran masing masing dalam perusahaan ?			
99	IK-2.3	Apakah terdapat saluran komunikasi yang terpisah misalnya saluran langsung whistle blower, yang dibuat dan dapat digunakan dengan aman sehingga komunikasi yang bersifat rahasia atau anonim dapat dilakukan secara efektif ?			
100	IK-2.4	Apakah metode komunikasi yang digunakan telah mempertimbangkan ketepatan waktu, pengguna dan sifat informasi (kerahasiaan, jumlah, relevansi dsb) ?			
101	IK-3.1	Apakah Pimpinan melakukan komunikasi atas informasi yang relevan dan tepat waktu kepada pihak eksternal, termasuk pemegang saham, mitra, pemilik, pemerintah, auditor eksternal, pelanggan dan pihak eksternal lain ?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
102	IK-3.2	Apakah Departemen memiliki saluran komunikasi terbuka, yang memungkinkan masukan dari pelanggan, konsumen, supplier, auditor eksternal, pemerintah, analis keuangan, dan pihak lain, untuk memberikan informasi yang relevan kepada Pimpinan ?			
103	IK-3.3	Apakah informasi relevan yang dihasilkan dari berbagai pihak eksternal, dikomunikasikan kepada Pimpinan ?			
104	IK-3.4	Apakah untuk hal-hal tertentu, seperti hotline whistle-blower, disediakan saluran komunikasi terpisah/tersendiri, ditempatkan dan dikelola secara aman sehingga komunikasi rahasia dapat dilakukan secara efektif ?			
105	IK-3.5	Apakah metode komunikasi yang ditetapkan telah mempertimbangkan waktu, pengguna, sifat komunikasi (kerahasiaan, jumlah, relevan, dan sebagainya), serta harapan yang ingin dicapai ?			
V. PEMANTAUAN					
106	P-1.1	Apakah Pimpinan membuat mekanisme mengenai pemantauan kinerja, umpan balik, dan pengendalian pencapaian tujuan?			
107		Apakah metode pemantauan yang digunakan memberikan pemahaman yang memadai terhadap pimpinan unit kerja, bahwa mereka bertanggung jawab atas pengendalian intern termasuk efektivitas pemantauan kegiatan pengendalian sebagai bagian dari tugas rutin mereka?			
108		Apakah strategi pemantauan yang diterapkan dapat mengidentifikasi kegiatan yang memerlukan reviu dan evaluasi khusus?			
109		Apakah laporan operasional sudah terintegrasi atau direkonsiliasi dengan data laporan keuangan dan anggaran dan digunakan untuk mengelola operasional berkelanjutan, serta Pimpinan memperhatikan adanya ketidakakuratan atau penyimpangan yang bisa mengindikasikan adanya masalah pengendalian intern?			
110		Apakah pimpinan yang bertanggung jawab atas kegiatan operasional telah membandingkan informasi kegiatan atau informasi operasional lainnya yang didapat dari kegiatan sehari-hari dengan informasi yang didapat dari sistem informasi dan menindaklanjuti semua ketidakakuratan atau masalah lain yang ditemukan?			
111		Apakah pengaduan rekanan mengenai praktik tidak adil oleh Perusahaan telah ditindaklanjuti?			
112		Apakah auditor eksternal mengkomunikasikan informasi kepada Perusahaan mengenai kepatuhan atau hal lain yang mencerminkan berfungsinya pengendalian intern dan Pimpinan menindaklanjuti semua masalah yang ditemukan?			
113		Apakah kegiatan pengendalian yang gagal mencegah atau mendeteksi adanya masalah yang timbul telah direviu?			
114		Apakah pemisahan tugas dan tanggung jawab digunakan untuk membantu mencegah penyelewengan?			
115		Apakah Satuan Pengawasan Intern telah independen dan memiliki wewenang untuk melapor langsung kePimpinan dan tidak melakukan tugas operasional apapun bagi kepentingan Pimpinan?			

No.	No. Kriteria	Pertanyaan	Jawaban		
			Y	S	T
116		Apakah tingkat persediaan barang, perlengkapan, dan aset lainnya sudah dicek secara berkala; selisih antara jumlah yang tercatat dengan jumlah aktual harus dikoreksi dan penyebab selisih tersebut harus dijelaskan?			
117		Apakah frekuensi pembandingan antara pencatatan dan fisik aktual didasarkan atas tingkat kerawanan aset?			
118		Apakah Pimpinan telah mengambil langkah untuk menindaklanjuti rekomendasi penyempurnaan pengendalian internal yang secara teratur diberikan oleh Satuan Pengawasan Intern, auditor, dan evaluator lainnya?			
119		Apakah masalah, informasi, dan masukan yang relevan berkaitan dengan pengendalian intern yang muncul pada saat pelatihan, seminar, rapat perencanaan, dan rapat lainnya diterima dan digunakan oleh pimpinan untuk mengatasi masalah atau untuk memperkuat sistem pengendalian intern?			
120		Apakah saran dari karyawan mengenai pengendalian intern harus dipertimbangkan dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya?			
121		Apakah Pimpinan mendorong karyawan untuk mengidentifikasi kelemahan pengendalian intern dan melaporkannya ke atasan langsungnya?			
122	P-1.2	Apakah perusahaan ada mengkomunikasikan kelemahan terkait defisiensi?			



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2335/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/14/11/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 14/11/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : TriBayu Fachmi Ammar
NPM : 1805170115
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Audit

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Hasil penelitian pendahuluan seperti tercermin di dalam latar belakang masalah, menunjukkan adanya masalah kualitas auditor. Masalah kualitas auditor ini diindikasikan oleh hal-hal sebagai berikut:
1. Menurunnya kepercayaan publik terhadap integritas akuntan publik akibat adanya kasus yang melibatkan akuntan publik yang melanggar Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).
2. Banyak auditor yang melakukan penyalagunaan dana di pemerintah pusat.
3. Kasus Telkom menunjukkan KAP tidak memiliki akuntabilitas dimana SEC tidak mengakui keberadaan KAP tersebut. Hal ini mengakibatkan hasil audit yang dihasilkan oleh auditor di KAP tidak dapat dipertanggungjawabkan dan melanggar Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Rencana Judul : 1. PENGARUH AKUNTABILITAS, PROFESIONALISME, DAN INDEPENDENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT
2. PENGARUH FEE AUDIT DAN PENGALAMAN AUDITOR EKSTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT
3. ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL

Objek/Lokasi Penelitian : KAP Medan dan PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(TriBayu Fachmi Ammar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2335/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/14/11/2021

Nama Mahasiswa : TriBayu Fachmi Ammar
NPM : 1805170115
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Audit
Tanggal Pengajuan Judul : 14/11/2021
Nama Dosen pembimbing*) : Muhammad Fahmi, SE., M.Si (13 Desember 2021)
Judul Disetujui**) : ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT INALUM (PERSERO)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi



(Dr. Zulfah Hanum, SE, M.Si.)

Medan, Kamis 23 Desember 2021

Dosen Pembimbing



(Muhammad Fahmi, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 272/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lampiran :
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 08 Rajab 1443 H
09 Februari 2022 M

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan

PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

Kuala Tanjung. Kecamatan Sei Suka 21657. Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : TriBayu Fachmi Ammar
Npm : 1805170115
Program Studi : Akuntansi
Semester : VII (Tujuh)
Judul Skripsi : Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Audit Dengan Menggunakan Pendekatan Comittee Of Sponsoring Organizations Of The Treadway Commiion (COSO) (Studi Kasus PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero))

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



H. Januri., SE., MM., M.Si

Tembusan :

1. Peninggal



Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 273/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Akuntansi
Pada Tanggal : 23 Desember 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : TriBayu Fachmi Ammar
N P M : 1805170115
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Akuntansi
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Audit Dengan Menggunakan Pendekatan Comittee Of Sponsoring Organizations Of The Treadway Commiion (COSO) (Studi Kasus PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero))

Dosen Pembimbing : **M. Fahmi Panjaitan, SE., M.Si., Ak., CA., CPA**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **09 Februari 2023**

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Rajab 1443 H
09 Februari 2022 M



Dekan

H. Januri., SE., MM., M.Si

Tembusan :
1. Pertiinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRIBAYU FACHMI AMMAR
N P M : 1805170115
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD FAHMI PANJAITAN, S.E., M.Si., AK., CA., aCPA
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Judul Penelitian : PERANAN AUDIT INTERNAL ATAS EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN PENDEKATAN COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION (COSO) DI PT INALUM (PERSERO)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Isi latar belakang Masalah Perbankan Syariah.	8/ Maret 2022	[Signature]
Bab 2	Perbaikan teori.	21 Maret 2022	[Signature]
Bab 3	Perbaikan Referensi Internasional dan lokal dihapus.	2 April 2022	[Signature]
Daftar Pustaka	Referensi Masalah.	12 April 2022	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	[Signature]	22/4 -2022	[Signature]

Dosen Pembimbing Skripsi

(Muhammad Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., AK., CA., aCPA)

Medan, 2022

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Akuntansi

(Dr. Zula Hanum, SE., M.Si)



BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Kamis, 02 Juni 2022* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *TriBayu Fachmi Ammar*
NPM. : 1805170115
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Gading, 10 April 2000
Alamat Rumah : Dusun Mangga, Desa Simp. Kopi, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara
Judul Proposal : Peranan Audit Internal Atas Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pendekatan Committee Of Sponsoring Organization Of The Treadway Commission (COSO) Di PT INALUM (PERSERO)

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Pahami judul</i>
Bab I	<i>Perbaiki latar belakang masalah, Identifikasi masalah</i>
Bab II	<i>Perbaiki Bab II; tambah teori, kegunaan konsep.</i>
Bab III	<i>Perbaiki definiti operation.</i>
Lainnya	<i>Pahami kon dan data pendukung penelitian.</i>
Kesimpulan	Perbaikan Minor Seminar Ulang Perbaikan Mayor

Medan, *02 Juni 2022*

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

M. Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA

Perbanding

Elizar S'nambela, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 02 Juni 2022* menerangkan bahwa:

Nama : TriBayu Fachmi Ammar
NPM : 1805170115
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Gading, 10 April 2000
Alamat Rumah : Dusun Mangga, Desa Simp. Kopi, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara
Judul Proposal : Peranan Audit Internal Atas Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Dengan Pendekatan Committee Of Sponsoring Organization Of The Treadway Commission (COSO) Di PT INALUM (PERSERO)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing :

Medan, 02 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

M. Fahmi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak., CA., aCPA

Pembanding

Elizar Sinambela, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui

a.n.Dekan

Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si

NIDN : 0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[y umsumedan](#)

Nomor : 2281/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **Menyelesaikan Riset**

Medan, 07 Muharram 1444 H
05 Agustus 2022 M

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pimpinan

PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka 21657, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : TriBayu Fachmi Ammar
N P M : 1805170115
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Inalum (Persero)

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal



NIDN : 0109086502



No.: LSPR-010/2022

04 April 2022

Kepada Yth.

H. Januri., SE., MM., M.SiDekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan - 20238

Dengan Hormat,

Hal : Izin Riset Pendahuluan

Terlebih dahulu kami mengucapkan terima kasih atas perhatian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terhadap PT INALUM (Persero).

Menindaklanjuti surat No: 272/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 09 Februari 2022 mengenai Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara a/n **Tri Bayu Fachmi Ammar** dapat melaksanakan pengambilan data di PT INALUM (Persero) pada :

Tanggal : **05 April 2022**
Waktu : 08.00 – 16.00
Tempat : Kantor Pusat Pabrik Peleburan

Terkait hal ini diharapkan bantuannya untuk dapat menyampaikan informasi dimaksud kepada mahasiswa bersangkutan.

Selain itu, perlu kami sampaikan bahwa perusahaan tidak menyediakan fasilitas akomodasi apapun dan segala biaya yang timbul selama penelitian berlangsung menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,



BAMBANG HERU PRAYOGA
Manager
Seksi Hubungan Masyarakat
Departemen Sekretaris Perusahaan

MJ/MJ/mf

SURAT KETERANGAN RISET

No. LSPR-019/2022

PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) Kuala Tanjung, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **TriBayu Fachmi Ammar**
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
NIM : 1805170115

telah selesai melakukan Riset/Penelitian di PT INALUM (Persero), Kuala Tanjung, pada tanggal:

20 Juli 2022

dengan judul :

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA MASA PANDEMI
COVID-19 DI PT INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (PERSERO)**

Dengan hasil skripsi yang sudah dikirimkan dan telah disetujui.

Surat Keterangan Riset ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kuala Tanjung, 22 Agustus 2022



BAMBANG HERU PRAYOGA
Vice President
Seksi Hubungan Masyarakat
Departemen Sekretaris Perusahaan

CG/MJ/mf