

# ANALISIS PROFESIONALISME AUDITOR INTERNAL PADA PT SWADAYA MAKASSART DI MAKASSAR

Astuty Hasti\*<sup>1</sup>, Panji Permadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jl. Andi Tonro No 17, Tlp (0411) 854974

<sup>3</sup>Prodi Akuntansi, STIE YPUP Makassar

E-mail: \*<sup>1</sup>[astuty.hasti@gmail.com](mailto:astuty.hasti@gmail.com), <sup>2</sup>[panji.permadi06@gmail.com](mailto:panji.permadi06@gmail.com)

## Abstrak

Profesionalisme merupakan kredibilitas suatu auditor internal dan profesionalisme para auditor internal merupakan salah satu kunci sukses dalam melaksanakan tugasnya. Auditor internal dituntut agar dapat melaksanakan tugas pemeriksaannya dengan sungguh-sungguh dan penerapannya wajib konsisten dengan norma praktik profesionalisme auditor internal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme auditor internal yang ada pada PT. Swadaya Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dimana hanya terdapat satu variabel dan tidak melakukan perbandingan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor internal yang ada sudah cukup baik ini mengacu pada hasil pengukuran independensi, keahlian profesional, dan kepatuhan terhadap kode etik.

**Kata Kunci:** Profesionalisme Auditor Internal

## Abstract

*Professionalism is the credibility of an internal auditors and the professionalism of internal auditors is one of the success keys in carrying out their duties. Internal auditors are required to be able to carry out their audit duties seriously and their application must be consistent with the norms of the practice of professional auditors. This study aims to determine the professionalism of internal auditors at PT. Swadaya Makassar. The research method used is a qualitative descriptive method where there is only one variable and does not make a comparison. Based on the results of the study it can be concluded that the professionalism of existing internal auditors is good enough, referring to the results of measurements of independence, professional expertise, and compliance with the code of ethics.*

**Keywords:** Professionalism of Internal Auditor

## PENDAHULUAN

Auditor internal adalah seorang auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Peran audit internal saat ini sangat diperlukan diberbagai institusi, baik yang bersifat pemerintahan maupun swasta. Pemeriksaan internal merupakan suatu aktifitas yang kritis dan menghendaki adanya pengungkapan (*disclosure*) yang

memungkinkan akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Hal-hal yang berkaitan dengan auditor internal adalah pandangan yang luas serta pemahaman terhadap proses manajerial yang berkaitan dengan manusia yang mendasari fungsi auditor internal. Adapun yang dibutuhkan auditor internal dalam melakukan audit adalah pendekatan holistik yang menyadari bahwa pihak-pihak yang

dipriksa memiliki kompleksitas yang tinggi serta menghasilkan berbagai macam tekanan profesional. Oleh karena itu, auditor internal harus bertindak profesional dalam segala hal agar auditor internal tidak dipandang negatif yang tidak dapat diduga tingkah laku dan tabiatnya. Auditor internal mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, memastikan apakah sudah baik atau tidak dalam penjagaan terhadap kekayaan organisasi, memastikan apakah prosedur kegiatan organisasi sudah efektif, serta memastikan keakuratan informasi yang dihasilkan.

Kecenderungan mengenai pengawas internal yang tidak independen dan kurang kompeten dibidang audit sangat mungkin terjadi pada instansi manapun baik itu instansi pemerintahan maupun swasta. Begitupun pada PT. Swadaya Makassar mengingat pengawas internal yang berada di PT. Swadaya Makassar dipilih secara langsung oleh direktur utama atau pimpinan perusahaan tanpa melihat jenjang pendidikan dan karir minimal apabila seseorang berminat untuk menjadi seorang auditor internal. Seperti yang diketahui bahwa pengawas internal pada PT. Swadaya Makassar memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, yaitu SMA, Diploma, dan Strata Satu.

Setiap terjadi pergantian direktur maka akan ada pula pergantian atau rotasi jabatan untuk menjadi seorang auditor internal. Padahal pada kenyataannya banyak kriteria sebuah profesi yang melekat pada auditor internal untuk disebut sebagai seorang auditor yang profesional seperti: memiliki kecakapan teknis yang memadai, memiliki sifat mental yang independen, serta mampu menerapkan kemahiran profesionalnya (Hery,

2017:28). Hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan perusahaan itu sendiri. Pentingnya eksistensi seorang pengawas internal menuntut mereka untuk memiliki sikap independensi dan profesional dalam melaksanakan tugas pemeriksaan internal.

Hal tersebut karena akan menimbulkan berat sebelah dan tidak jujur dalam melakukan pemeriksaan saat bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan analisis profesionalisme auditor internal, dimana peneliti memilih PT. Swadaya Makassar di kota Makassar sebagai objek kasus penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang melanjutkan penelitian-penelitian sebelumnya. Studi mengenai analisis profesionalisme auditor internal dengan PT. Swadaya Makassar sebagai objek kasus, sepanjang sepengetahuan peneliti belum pernah ada. Penelitian sejenis yang dilakukan umumnya dilakukan dengan kombinasi variabel yang berbeda, dan walaupun ada kesamaan variabel yang diteliti maka tempat pelaksanaan penelitiannya berbeda.

Seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Wa Ode Harlina pada tahun 2016 mengenai “pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap efektivitas pengendalian internal perusahaan pada PT. BPD Sulawesi Tenggara”. Pada penelitian tersebut menemukan bahwa profesionalisme auditor internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal. Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti kali ini terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan peneliti.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Hery (2017:4) “auditor internal adalah auditor yang bekerja pada

satu manajemen sehingga berstatus sebagai karyawan pada perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian integral dari struktur organisasi perusahaan, dimana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus“. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di suatu perusahaan. Definisi menurut *The Institute of Internal Auditor* (IIA) sebagai lembaga konsorsium auditor secara internasional dikutip dari Faiz Zamzami, Ihda Arifin Fais dan Mukhlis (2013:1), Mendefinisikan “*Internal auditor is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organizations operation. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process*”.

Terdapat beberapa tipe penugasan audit yang dilakukan oleh auditor internal menurut Faiz Zamzami, Ihda Arifin Fais dan Mukhlis (2013:5), yaitu sebagai berikut:

#### 1. Audit Keuangan

Audit keuangan adalah yang dilakukan terhadap transaksi, catatan akuntansi, dan laporan keuangan baik ditingkat bagian/departemen atau tingkat laporan keuangan pusat. Pada aspek pengendalian, auditor memastikan transaksi tersebut telah diotorisasi, disajikan dalam catatan akuntansi, dan diungkapkan dalam laporan keuangan secara tepat dan akurat.

#### 2. Audit Nonkeuangan

##### a. Audit Kepatuhan

Audit kepatuhan dilakukan untuk menentukan apakah aktivitas dan entitas telah mematuhi hukum, peraturan, kebijakan dan prosedur yang dibuat oleh

organisasi dan oleh pihak-pihak yang mengikat, misalnya terkait peraturan pemerintah tentang kepatuhan perpajakan, upah minimum, dan lainnya. Auditor biasanya memberi rekomendasi untuk perbaikan dalam pengendalian dan proses yang digunakan untuk mematuhi berbagai peraturan.

##### b. Audit Kinerja

Audit kinerja dilakukan untuk menentukan bagaimana suatu entitas/unit kerja mengelola penggunaan sumber daya secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam memenuhi misi dan tujuan entitas. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud meliputi prosedur, proses, dan kinerja personel yang melaksanakan fungsi pengelolaan tersebut.

##### c. Tinjauan Struktur Pengendalian Internal

Audit yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi aktivitas unit kerja, keandalan proses pelaporan keuangan, kesesuaian dengan peraturan yang berlaku, dan pengamanan aset unit kerja. Audit ini dilaksanakan seiring dengan pelaksanaan audit keuangan, bagi unit yang sudah membuat laporan keuangan dan dilaksanakan tersendiri bagi unit yang tidak memiliki kewajiban untuk membuat laporan keuangan.

##### d. Audit Pengadaan

Audit pengadaan adalah salah satu fungsi audit internal yang mengawasi pelaksanaan pengadaan barang atau jasa dilingkungan entitas. Pengawasan yang dilakukan auditor meliputi seluruh proses pengadaan barang atau jasa dari pemeriksaan Rencana Anggaran dan Biaya (RAB) sampai dengan penyerahan barang atau jasa yang diminta.

##### e. Audit Sistem Informasi

Audit ini bertujuan untuk menelaah pengendalian internal dari sistem informasi dan bagaimana orang menggunakan sistem tersebut. Audit

yang dilakukan berupa evaluasi sistem *input*, *output* dan proses, *backup* dan *recovery plan*, sistem keamanan dan fasilitas sistem informasi.

### 3. Audit Tujuan Khusus

#### a. *Follow Up* Audit

Audit yang dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari hasil audit yang telah dilakukan sebelumnya, audit ini dilakukan baik berdasarkan permintaan dari *auditee* maupun berdasarkan perintah dari entitas.

#### b. Audit Investigasi

Audit ini dilaksanakan jika terdapat indikasi adanya penggelapan, penyimpangan, dan penyalahgunaan wewenang dalam suatu unit kerja yang menyebabkan timbulnya kerugian pada entitas.

#### c. Audit Identifikasi

Audit ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi unit-unit kerja yang berada dibawah organisasi, atau memakai nama organisasi namun belum jelas posisinya dalam organisasi. Tujuan dari audit ini adalah untuk memastikan keberadaan unit kerja di bawah organisasi telah memiliki legitimasi baik secara prosedural maupun fungsional yang membawa identitas organisasi.

### 2. Ruang Lingkup Audit Internal

Aktivitas audit internal menurut Alfred F. Kaunang (2013:6-7) adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian yang bebas atas semua aktivitas didalam perusahaan baik itu perusahaan induk maupun anak perusahaan. Dapat menggunakan semacam catatan yang ada dalam perusahaan, dan memeberikan *advice* kepada pimpinan perusahaan atau direktur lainnya.
- b. Meriview dan menilai kebenaran serta kecukupan data akuntansi dan keuangan dalam penerapan untuk pengawasan operasi.

- c. Memastikan tingkat dipatuhinya kebijaksanaan, perencanaan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Memastikan bahwa harta perusahaan telah dicatat dengan benar dan disimpan dengan baik sehingga dapat terhindar dari pencurian dan kehilangan.
- e. Memastikan dapat dipercayainya data akuntansi dan data lainnya yang disajikan oleh perusahaan.
- f. Menilai kualitas dan pencapaian prestasi manajemen perusahaan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemegang saham.
- g. Laporan rutin kepada manajemen dari hasil pekerjaan yang dilakukan, identifikasi masalah dan saran yang harus diberikan.
- h. Melakukan kerja sama dengan para eksternal auditor sehubungan dengan penilaian atas pengendalian intern.

### METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi yaitu metode yang digunakan dengan mengumpulkan, mencatat dan melakukan pengkajian data, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif yang berupa informasi tentang perusahaan Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif melalui pendekatan kualitatif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo, dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah menggambarkan realita empirik dibalik

fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan realita empirik dengan teori yang berlaku menggunakan metode deskriptif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik auditor internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada PT. Swadaya Makassart. Karakteristik ini diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung yang dilakukan pada masa penelitian. Tujuan dari penjabaran karakteristik ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam menilai profesionalisme dan menjadi acuan tambahan dalam melakukan wawancara maupun kegiatan-kegiatan lain yang masih berhubungan dengan penelitian.

a. Auditor Internal Berdasarkan Tingkat Usia

**Tabel 1. Klasifikasi Auditor berdasarkan Usia**

No	Auditor Internal Menurut Usia	Jumlah
1.	25 – 30 Tahun	2
2.	31 – 40 Tahun	2
3.	41 – 50 Tahun	1
Jumlah		5

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat terlihat bahwa auditor internal dari segi usia mayoritas auditor internal pada PT. Swadaya Makassart masih dalam usia produktif sehingga lebih dinamis dalam bertindak, mempunyai kemampuan fisik yang kuat dan mempunyai keberanian dalam mengambil suatu keputusan serta berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugasnya.

b. Auditor Internal Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 2. Klasifikasi Auditor Internal Berdasarkan Masa Kerja**

No	Auditor Internal Menurut Masa Kerja	Jumlah
1.	1 – 5 Tahun	3
2.	6 – 10 Tahun	2
Jumlah		5

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara

Dari data tersebut terlihat bahwa staf audit internal pada PT. Swadaya Makassart telah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Auditor internal yang berpengalaman cenderung memahami instansi tempat ia melakukan pemeriksaan dan cepat tanggap terhadap adanya indikasi yang mencurigakan.

c. Auditor Internal Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 3. Klasifikasi Auditor Internal Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Auditor Internal Menurut Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	4
2.	Perempuan	1
Jumlah		5

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara

Dalam urusan pekerjaan laki-laki cenderung lebih agresif dan lebih berani mengambil resiko dibanding perempuan ditambah dengan pekerjaan sebagai auditor yang termasuk dalam pekerjaan lapangan dan harus berhadapan dengan berbagai jenis divisi, karakter dan tingkat kesulitan yang berbarengan sehingga memungkinkan kinerja yang lebih maksimal.

d. Auditor Internal berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. Klasifikasi Auditor Internal Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Kategori Indikator	Skor
1.	1.1. SLTA	3
2.	1.2. DIPA	2
3.	1.3. S1	1
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara  
Terlihat bahwa auditor internal yang ada, tidak semua memiliki tingkat pendidikan yang mempuni pada bidangnya.

**Profesionalisme Auditor**

**a. Independensi**

Independensi merupakan salah satu bagian dari indikator profesionalisme. Dalam mengukur independensi auditor internal, peneliti melakukan wawancara terkait independensi dengan hasil berikut ini:

**Tabel 5. Independensi Auditor Internal**

No	Indikator	Nilai
1.	1.1. Tidak memiliki hubungan dengan pihak yang diaudit	4
2.	2.1. Tidak memiliki hubungan dengan pihak yang diaudit	4
3.	3.1. Tidak ada kepentingan pribadi atau profesional dengan pihak yang diaudit	4
4.	4.1. Tidak ada kepentingan pribadi atau profesional dengan pihak yang diaudit	4
5.	5.1. Tidak ada kepentingan pribadi atau profesional dengan pihak yang diaudit	4
6.	6.1. Tidak ada kepentingan pribadi atau profesional dengan pihak yang diaudit	4
7.	7.1. Tidak ada kepentingan pribadi atau profesional dengan pihak yang diaudit	4

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara

**b. Keahlian Profesional**

**Tabel 6. Keahlian Profesional Auditor Internal**

No	Indikator	Nilai	Uraian
1.	1.1. Keahlian teknis	4	1.1.1. Mengetahui dan memahami struktur organisasi perusahaan yang diaudit
2.	2.1. Keahlian analitis	4	2.1.1. Melakukan analisis menggunakan berbagai metode, prosedur, dan teknik untuk mengidentifikasi risiko yang signifikan 2.1.2. Melakukan analisis risiko yang signifikan dan menilai apakah risiko tersebut dapat diterima atau tidak
3.	3.1. Keahlian komunikasi	4	3.1.1. Mengetahui dan memahami struktur organisasi perusahaan yang diaudit 3.1.2. Mengetahui dan memahami prosedur dan teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi risiko yang signifikan 3.1.3. Mengetahui dan memahami prosedur dan teknik yang digunakan untuk menilai apakah risiko tersebut dapat diterima atau tidak
4.	4.1. Keahlian kepemimpinan	4	4.1.1. Mengetahui dan memahami struktur organisasi perusahaan yang diaudit 4.1.2. Mengetahui dan memahami prosedur dan teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi risiko yang signifikan 4.1.3. Mengetahui dan memahami prosedur dan teknik yang digunakan untuk menilai apakah risiko tersebut dapat diterima atau tidak
5.	5.1. Keahlian profesional	4	5.1.1. Mengetahui dan memahami struktur organisasi perusahaan yang diaudit 5.1.2. Mengetahui dan memahami prosedur dan teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi risiko yang signifikan 5.1.3. Mengetahui dan memahami prosedur dan teknik yang digunakan untuk menilai apakah risiko tersebut dapat diterima atau tidak

Dari hasil observasi dan wawancara mengenai keahlian profesionalisme auditor internal peneliti menemukan bahwa tidak semua dari staf audit internal memenuhi elemen profesional yakni pada poin disiplin ilmu dan pendidikan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan adanya staf audit internal yang hanya memiliki jenjang pendidikan SLTA dan menjadi staf audit internal berdasarkan hubungan emosional dan pengalaman kerja.

**c. Kode Etik Profesionalisme**

Kode etik profesionalisme merupakan tanda atau simbol-simbol yang berupa kata-kata, tulisan, atau benda yang disepakati untuk maksud tertentu. Misalnya untuk menjamin berita, keputusan atau suatu kesepakatan organisasi.

1. Macam-Macam Etika yang Ditemukan dalam Penelitian
- a. Etika deskriptif, adalah etika yang menelaah secara kritis dan rasional tentang sikap dan perilaku manusia, serta apa yang dikejar oleh setiap orang dalam hidupnya sebagai

sesuatu yang bernilai. Etika ini berbicara mengenai fakta secara apa adanya yang memungkinkan manusia bertindak secara etis.

b. Etika normatif, adalah etika yang menetapkan berbagai sifat dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki oleh manusia atau apa yang seharusnya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai dalam hidup ini. Etika normatif adalah etika yang dapat menuntun agar manusia dapat bertindak secara baik. Etika normatif merupakan norma-norma yang disepakati dan berlaku di masyarakat.

## 2. Sifat dan Orientasi Kode Etik yang Diterapkan

Sifat dan orientasi kode etik profesionalisme berdasarkan hasil olahan data observasi dan wawancara sebagai berikut:

**Tabel 7. Sifat Kode Etik Profesional**

No	Sifat Kode Etik	Hasil
1.	Singkat	√
2.	Jelas dan konsisten	√
3.	Masuk akal	√
4.	Dapat diterima	√
5.	Praktis dan dapat dilaksanakan	√
6.	Komprehensif dan lengkap	√
7.	Positif dalam formulasinya	√

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara

## 3. Fungsi Kode Etik Profesional

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk pada olahan hasil wawancara langsung dan observasi yang dilakukan, maka peneliti menyimpulkan fungsi dari kode etik profesi adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan.
- 2) Sebagai sarana kontrol sosial bagi pengguna informasi atas profesi yang bersangkutan.
- 3) Mencegah campur tangan pihak diluar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Etika profesi sangatlah dibutuhkan dalam berbagai bidang.

## d. Ciri-Ciri Profesionalisme

Dibawah ini merupakan ciri-ciri profesionalisme yang diperoleh berdasarkan olahan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu:

1. Profesionalisme menghendaki mengejar kesempurnaan hasil sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan apapun.
4. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjadi efektivitas kerja yang tinggi.

## e. Unsur-Unsur Profesionalisme

Seorang auditor internal dikatakan profesional apabila memenuhi unsur-unsur profesionalisme. Dalam wawancara yang dilakukan peneliti pada subjek penelitian, unsur profesionalisme yang ada pada auditor internal PT. Swadaya Makassar adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Pemenuhan terhadap Unsur-Unsur Profesionalisme**

No	Unsur Profesionalisme	Hasil
1.	<b>PENGETAHUAN</b> - Pengetahuan umum - Pengetahuan tentang pekerjaan	√
2.	<b>KETERAMPILAN</b> - Komunikasi verbal dan tertulis - Interpersonal skills - Kerja sama tim dan kepemimpinan - Keterampilan IT - Problem solving	√
3.	<b>SIKAP</b> - Inisiatif - Proaktif - Stabil secara emosional - Percaya diri - Motivasi diri	√
4.	<b>PENAMPILAN DIRI</b> - Penampilan - Bahasa tubuh - Ekspresi wajah	√

Sumber: Olahan Data Observasi dan Wawancara

**f. Kualitas Profesionalisme Auditor Internal**

Potensi seorang anggota staf audit dan pengembangannya dapat diketahui melalui penugasan audit yang diberikan kepadanya. Manajemen audit akan terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa faktor terlebih dahulu sebelum menugaskan staf audit melakukan pemeriksaan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sifat dan tingkat kesulitan penugasan audit. Penugasan yang diberikan seharusnya memberikan cukup keyakinan bahwa para anggota tim audit akan secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian dalam menerapkan standar, kecakapan dan disiplin.

2. Perlunya objektivitas, Seorang auditor internal hendaknya tidak ditempatkan pada sebuah posisi yang akan mempengaruhi objektivitasnya atau suatu tempat dimana orang lain dapat memberikan penilaian akan terjadinya gangguan dalam objektivitasnya. Dalam pemberian penugasan tersebut harus mempertimbangkan kemungkinan terjadinya konflik-konflik kepentingan.
3. Kebutuhan rotasi dalam penugasan. Rotasi penugasan secara berkala dapat meningkatkan objektivitasnya, karena audit yang berulang kali dilakukan oleh seorang auditor yang sama dan pada aktivitas yang sama pula akan dapat menimbulkan rasa ketertarikan yang tidak diinginkan dan otomatis mempengaruhi objektivitasnya.
4. Setiap penugasan seyogyanya disupervisi. Seberapa jauh supervisi tersebut bergantung pada sifat dan tingkat kesulitan penugasan tersebut, dimana supervisi yang baik membutuhkan pengalaman, pendidikan dan keahlian dari auditor tersebut.
5. Perlunya pengembangan dan pelatihan staf auditor internal. Setiap staf audit membutuhkan pengembangan pribadi. Kondisi yang dinamis dari profesi ini sangat diperlukan mengingat perkembangan zaman yang semakin modern. Adanya metode dan prosedur baru memberikan pengalaman melalui penugasan dengan jenis tingkat kesulitan, subjek dan supervisor yang berbeda akan menjadikan seorang staf audit menjadi lebih berkembang.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme profesi auditor internal pada PT. Swadaya Makassar. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui observasi dan

wawancara yang dilakukan yang kemudian diolah, maka dapat diambil kesimpulan bahwa profesionalisme auditor internal memiliki peran penting dalam kegiatan pemeriksaan maupun sebagai standar profesional profesi auditor internal pada PT. Swadaya Makassart. Hal ini didasarkan pada pemantauan yang dilakukan dalam pemenuhan unsur-unsur profesionalisme, ciri profesionalisme, keahlian profesional, kriteria profesionalisme dan kepatuhan terhadap kode etik. Pemenuhan tersebut menandakan baiknya tingkat profesionalisme auditor tersebut.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil olahan data penelitian, peneliti mencoba memberikan saran untuk dapat menjadi pertimbangan oleh auditor internal pada PT. Swadaya Makassart. Saran tersebut adalah sebaiknya auditor internal melakukan pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan serta menjadi penunjang profesionalitasnya. Sedangkan saran untuk manajemen adalah dalam perekrutan auditor internal sebaiknya tidak menggunakan kedekatan, ikatan emosional ataupun lainnya agar auditor internal yang diterima benar-benar profesional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hery. 2017. *Auditing dan Ansurans Pemeriksaan Akuntansi Berbasis Standar Audit Internasional*. Grasindo. Jakarta.
- Hery. 2014. *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Kencana. Jakarta.
- Harlina, Wa Ode. 2016. Pengaruh Profesionalisme Internal Auditor Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi pada PT. BPD Sulawesi Tenggara), *Skripsi*, Universitas Negeri Halu Oleo, Kendari.
- Zamzami, Faiz dkk. 2013. *Audit Internal Konsep dan Praktik*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kaunang, Alfred F. 2013. *Pedoman Audit Internal*. Bhuna Ilmu Populer. Jakarta.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*, Buku satu, Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*, Buku Dua, Edisi Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Wakhyudi. 2018. *Soft Controls Humanisme dalam Sistem Pengendalian Intern*. Diandra Kreatif. Yogyakarta.