

**PERANAN UNIT KERJA SATUAN PENGAWASAN INTERN DALAM
MENJAMIN EFEKTIFITAS KINERJA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA
(STUDI KASUS PADA KEPATUHAN
BIDANG KEPEGAWAIAN)**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :

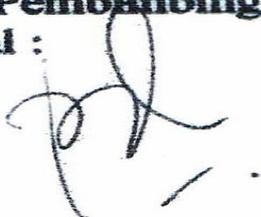
PRISKA MIA PRATIWI
2008310097

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2012**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Priska Mia Pratiwi
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 7 Desember 1990
N.I.M : 2008310097
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul : Peranan Unit Kerja Satuan Pengawasan Intern dalam Menjamin Efektifitas Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya (Studi Kasus pada Kepatuhan Bidang Kepegawaian)

Dosen Pembimbing
Tanggal :



Pepie Diptvana, SE., Ak., M.Si

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Tanggal :



(Supriyati SE., M.Si., Ak.)

**PERANAN UNIT KERJA SATUAN PENGAWASAN INTERN DALAM
MENJAMIN EFEKTIFITAS KINERJA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA
(STUDI KASUS PADA KEPATUHAN
BIDANG KEPEGAWAIAN)**

Priska Mia Pratiwi

STIE Perbanas Surabaya

E-mail : 2008310097@students.perbanas.ac.id

Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

ABSTRACT

A company applies an internal controlling system in order to make their performance better. This system is adapted within the situation and condition of each company because they are different in its type and form. A good controlling can reduce errors that happening within the activities of the company, purposively or otherwise. If anytime they found any errors, they can detect and repair them directly. The method of this research is study case method. It is because this method is a qualitative research that can find the meaning through the investigating process therefore the meaning and understanding can be achieved for individual, group or situation. This research is trying to explore the information from the head of internal controlling unit of PDAM Surya Sembada Surabaya (Head of Internal Controlling System, Supervisor, Head of Team, Staff) The existence of internal controlling system of PDAM Surabaya is a must, because of this system, the rules in PDAM Surya Sembada Surabaya can be obeyed therefore the work process of this company can be done effectively. A good work process of PDAM Surya Sembada Surabaya can increase their performance therefore their goals can be achieved.

Keywords: *internal control, company's performance, compliance personnel*

PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan tingkat persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan sumber daya perusahaan secara optimal. Terlebih dengan adanya dampak krisis global yang sedang melanda perekonomian dunia, persaingan yang semakin global mengharuskan perusahaan agar mampu menghasilkan produk-produk yang mampu bersaing di pasaran.

Pengaruh yang besar terhadap kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan adalah melalui kegiatan penjualan, karena keuntungan perusahaan diperoleh melalui penjualan dikurangi dengan biaya produksi. Rendahnya tingkat penjualan atau kegagalan dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, dapat memperkecil laba yang diharapkan dan bahkan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, berbagai cara dan upaya dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan penjualan tersebut dan menekan biaya-biaya yang berdampak pada kemampuan untuk menghasilkan laba.

Suatu perusahaan menerapkan sistem pengendalian intern sebagai penunjang, dalam menjalankan usahanya. Sistem tersebut disesuaikan dengan keadaan dan kondisi masing-masing perusahaan karena jenis dan bentuk perusahaan yang berbeda-beda. Sistem pengendalian intern yaitu suatu sistem yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan

untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. (Mulyadi, 2001:163). Adanya pertumbuhan dan perkembangan pada suatu perusahaan dewasa ini yang semakin pesat baik pada sektor industri, keuangan, jasa maupun perdagangan ternyata mengakibatkan timbulnya masalah-masalah bagi perusahaan dalam pengelolaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan timbulnya masalah - masalah tersebut manajemen tidak bisa mengawasi dan menangani secara langsung seluruh aktivitas kegiatannya karena keterbatasan kemampuan manajer. Dengan adanya keadaan yang demikian, maka perusahaan harus mempunyai organisasi yang baik, sehingga perusahaan menuntut para manajer untuk dapat mengelola aktivitas perusahaan sedemikian rupa yang pada akhirnya tercipta pengendalian yang memadai dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pengendalian yang memadai dapat mengurangi terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, serta kemungkinan terjadinya kesalahan akan dapat diketahui dan diperbaiki sedini mungkin.

Adanya unit pengendalian intern diharapkan dapat menunjang efektifitas kinerja perusahaan, karena ujung tombak dari sebagian besar dari perusahaan yang terdapat di Indonesia adalah sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang

berlaku, maka akan meningkatkan keefektifan kinerja karyawan, yang akan berdampak semakin efektif pula tingkat kinerja dari perusahaan yang bersangkutan.

KERANGKA TEORITIS

Pengertian Pengendalian Internal

Pendapat mengenai pengertian Sistem Pengendalian Internal, Menurut Mulyadi (2002 : 181), menyatakan bahwa, "Sistem Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yakni kendala pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi". Sistem pengendalian intern (internal control) merupakan salah satu superwujudan dari GCG yang seharusnya dapat diimplementasikan secara konsisten di perusahaan, tidak berjalannya fungsi dan proses pengendalian internal dalam suatu perusahaan merupakan salah satu penyebab timbulnya berbagai macam tindak kecurangan (fraud) di lingkungan perusahaan tersebut. AICPA (Baidarie, 2005 : 44), "Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi (*affected by*) *board of directors*, manajemen dan pegawai lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang layak (*reasonable insurance*) dapat dicapainya tujuan-tujuan yang berkaitan dengan : (a) dapat dipercayainya laporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c). ketaatan terhadap peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Boynton, Johnson, Kell (2003 : 373) Pengendalian Internal adalah suatu proses, yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut:keandalan pelaporan keuangan,kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Efektivitas dan efisiensi operasi. Widjayanto Nugroho (2001 : 168) Pengendalian internal adalah pengendalian yang mempunyai dua fungsi utama yaitu:(1). Mengamankan sumber daya organisasi dari penyalahgunaan, (2). Mendorong efisiensi operasi organisasi sehingga kebijaksanaan ataupun tujuan yang telah digariskan dapat tercapai. Berdasarkan pengertian - pengertian pengendalian internal diatas, kita dapat memahami bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang-orang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang saling berkaitan. Dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan - tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan (fraud) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal menurut Niswonger Warren Reeve Fees (2000 : 184), Adapun tujuan dari pengendalian internal yaitu memberikan jaminan yang wajar bahwa setiap bank melakukan suatu control yang dapat meminimalisasi penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi.

Sedangkan menurut Mulyadi (2002 : 178) terbagi atas dua yaitu: (1). Dalam menjaga kekayaan perusahaan (a). Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan, (b). Pertanggungjawaban kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan, yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya. (2). Dan dalam mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. (a). Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan, (b). Pencatatan transaksi yang terjadi tercatat dengan benar di dalam catatan akuntansi perusahaan.

Karakteristik Pengendalian Internal

Pengendalian Internal yang baik memiliki karakteristik yang meliputi hal-hal sebagai berikut: suatu rencana organisasi yang memungkinkan adanya pemisahan pertanggungjawaban fungsi secara tepat, suatu sistem otoritas dan prosedur pencatatan yang tepat untuk memungkinkan Accounting Control, yang memadai terhadap aktiva, hutang, pendapatan dan biaya, praktek yang sehat diikuti dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi, dan kualitas

pengamat yang cocok dengan tanggungjawabnya.

Karakteristik yang baik akan mendukung terciptanya pengendalian internal yang efektif. Rencana organisasi, sistem otoritas dan prosedur pencatatan yang tepat, praktek yang sehat serta kualitas pengamat yang cocok harus terintegrasi dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya. Kelancaran pekerjaan akan memudahkan pengendalian internal terlaksana dalam mencapai tujuan.

Keterbatasan Pengendalian Internal

Keterbatasan yang terdapat dalam pengendalian internal dapat mengakibatkan tujuan dari pengendalian internal tidak akan tercapai. Keterbatasan-keterbatasan tersebut menurut Mulyadi (2002 : 181) adalah: (a). Kesalahan dalam pertimbangan, kesalahan dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin yang biasanya dilakukan oleh manajemen atau personel lain. Kesalahan ini dapat disebabkan oleh tidak memadainya informasi yang diterima, keterbatasan waktu, dan tekanan lain. (b). Gangguan, adanya kekeliruan dalam memahami perintah, terjadinya kesalahan karena kelalaian dan perubahan yang bersifat sementara atau permanent dalam personil atau dalam sistem dan prosedur yang diterapkan. (c). Kolusi, dalam kerja sama antara pihak-pihak yang terkait, yang mana seharusnya antara pihak-pihak tersebut saling mengawasi, tetapi malah saling bekerja sama untuk menutupi kesalahan-kesalahan yang

dibuat baik secara sengaja maupun tidak sengaja. (d). Pengabaian oleh manajemen, manajemen mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah diterapkan semata-mata untuk kepentingan pribadinya sehingga pengendalian internal tidak berfungsi secara baik. (e). Biaya lawan manfaat, biaya yang telah dikeluarkan untuk penerapan pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari adanya penerapan pengendalian internal tersebut.

Unsur- Unsur Pengendalian Internal

Pengendalian internal yang terdiri atas beberapa unsur-unsur, namun hendaknya tetap diingat bahwa unsur-unsur tersebut saling berhubungan dalam suatu sistem. Menurut Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway /COSO (Baidai, 2005 : 45-47) yang meliputi unsur-unsur pokok pengendalian intern adalah: (1). Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), suasana organisasi yang mempengaruhi kesadaran penguasaan (*control consciousness*) dari seluruh pegawainya. Lingkungan pengendalian ini merupakan dasar dari komponen lain karena menyangkut kedisiplinan dan struktur. (2). Penilaian Resiko (*Risk Assesment*), adalah proses mengidentifikasi dan menilai /mengukur resiko - resiko yang dihadapi dalam mencapai tujuan. Setelah teridentifikasi, manajemen harus menentukan bagaimana mengelola / mengendalikannya. (3). Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*), adalah kebijakan dan prosedur yang harus ditetapkan

untuk meyakinkan manajemen bahwa semua arahan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian ini diterapkan pada semua tingkat organisasi dan pengolahan data. (4). Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*), dua elemen yang dapat membantu manajemen melaksanakan tanggung jawabnya. Manajemen harus membangun sistem informasi yang efektif dan tepat waktu. Hal tersebut antara lain menyangkut sistem akuntansi yang terdiri dari cara – cara dan perekaman (*records*) guna mengidentifikasi, menggabungkan, menganalisa, mengelompokkan, mencatat dan melaporkan transaksi yang timbul serta dalam rangka membuat pertanggung jawaban (akuntabilitas) asset dan utang-utang perusahaan. (5). Pemantauan (*Monitoring*), suatu proses penilaian sepanjang waktu atas kualitas dalam pelaksanaan pengendalian internal dan dilakukan perbaikan jika dianggap perlu

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam hubungannya dengan suatu organisasi (formal), industry atau perusahaann (SDM Organisasional). Organisasi dapat diartikan sebagai kerja (lapangan kerja). Lapangan kerja perlu diorganisasikan agar dapat berjalan efisien dan efektif (bernilai tambah setinggi mungkin). Dalam hubungan ini, sumber daya manusia disebut sebagai karyawan atau pegawai.

Efektivitas Pengendalian Internal

Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan

tujuan yang ditetapkan. Setiap kegiatan dalam perusahaan yang dilakukan secara efektif akan membawa hasil yang baik dan memuaskan. Efektifitas pengendalian internal dalam perusahaan itu sangat penting sehingga setiap perusahaan diuntut agar dapat mengukur tingkat efektivitas dari setiap kegiatan atau program yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

Kinerja

Performance atau kinerja adalah pencapaian suatu tujuan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan standar penilaian kinerja perusahaan bertujuan untuk mengetahui efektivitas operasional perusahaan. (Hiro Tugiman, 2000 : 96).

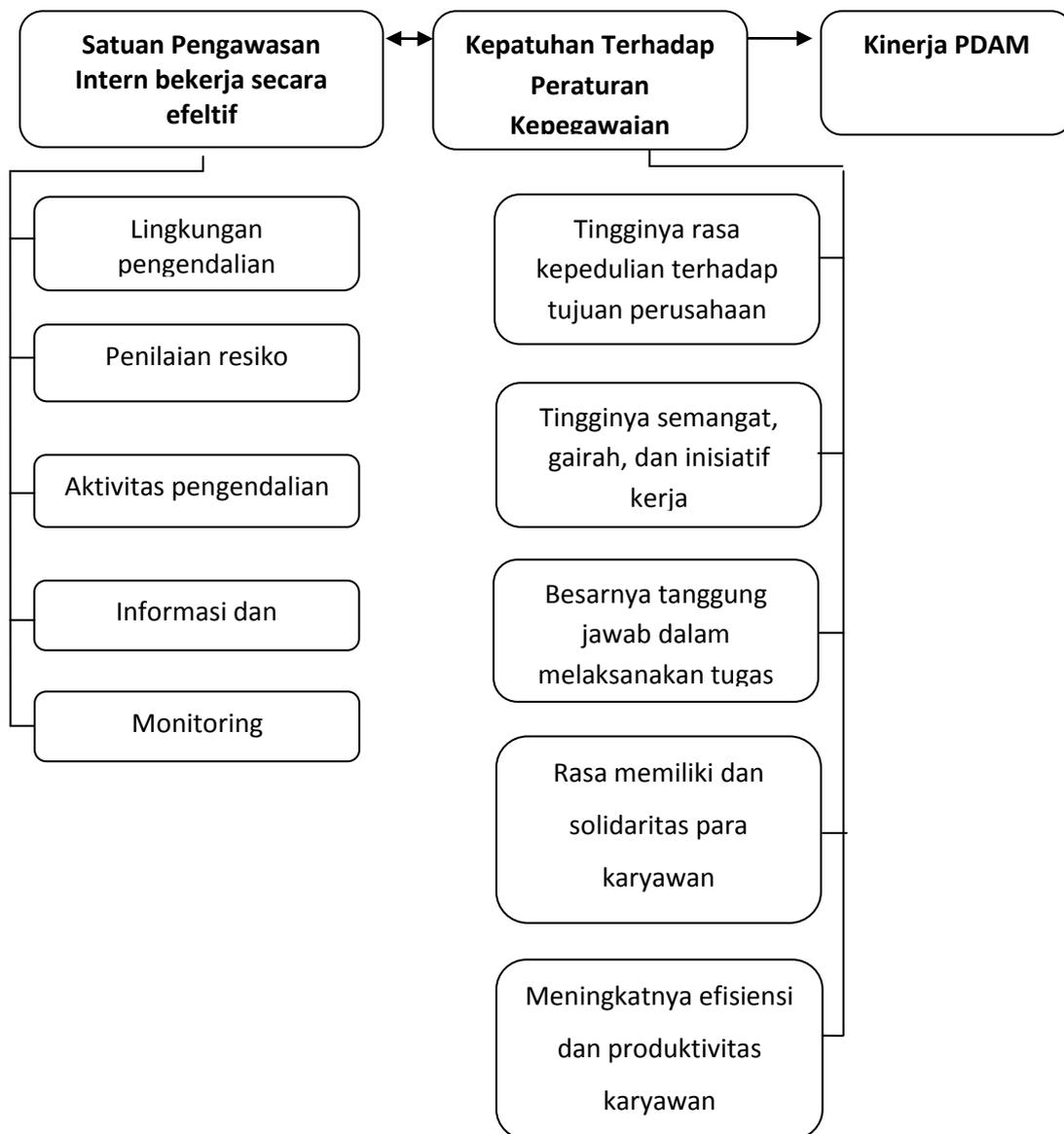
Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Gouzali, 1996:284). Penerapan disiplin itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma – norma yang berlaku, maka hal ini

dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program – program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Kerja dari karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Gouzali (1996 : 286) bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana seperti: (a). Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, (b). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, (c). Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, (d). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, (e). Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.



Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan peneliti adalah metode studi kasus, karena metode studi kasus merupakan suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok, atau situasi (Emzir, 2010;20). Di penelitian studi kasus ini, peneliti merupakan

instrumen kunci. Disebut instrumen kunci karena peneliti akan menghabiskan banyak waktu di lapangan untuk mengumpulkan data yang luas, terlibat dalam proses analisis data yang kompleks dan memakan waktu.

Partisipan

Penelitian ini akan dilakukan pada unit kerja satuan pengawasan internal sumber daya manusia di

Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. Peneliti mencoba masuk ke dalam subjek penelitian dengan ijin secara lisan maupun tertulis terlebih dahulu kepada BUMD penelitian yang akan dituju (dalam hal ini BUMD yang dimaksud adalah PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). Pemberian ijin sangat diperlukan dalam penelitian agar peneliti bisa mendapatkan banyak informasi yang berkaitan dengan peranan sistem pengendalian internal pada Perusahaan daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. Penelitian ini mencoba mencari informasi kepada unit Satuan Pengawasan Intern PDAM Surya Sembada Kota Surabaya (Kepala SPI, Kepala Urusan, Ketua Tim, Pelaksana / staff). Satuan pengawasan Intern PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dipilih oleh peneliti sebagai partisipan karena di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya, unit yang bertanggung jawab mengenai pengendalian intern perusahaan (dalam penelitian ini pengendalian yang ingin diteliti adalah pengendalian terhadap sumber daya manusia) terdapat pada unit Satuan Pengendalian Intern. Informasi yang didapat dari Satuan Pengawasan Intern PDAM Kota Surabaya akan dijadikan bahan penelitian untuk mengamati peranan Unit Satuan Pengendalian Intern Sumber Daya Manusia terhadap kepatuhan pada peraturan kepegawaian di PDAM.

Penelitian ini akan menggali banyak informasi dari partisipan yang memiliki kapasitas dalam memberikan informasi yang

dimilikinya. Berikut merupakan partisipan-partisipannya : (a). Kepala Satuan Pengawasan Intern, kedudukan sebagai kepala Satuan pengendalian Intern memungkinkan peneliti untuk mengetahui proses pengendalian internal yang ada (khususnya mengenai sumber daya manusia). Masalah untuk mengawasi jalannya tugas yang dipercayakan kepada bawahan serta untuk mengetahui kemajuan yang akan dicapai perusahaan. (b). Kepala Urusan Satuan Pengawasan Intern, partisipan berupa kepala urusan SPI pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memungkinkan peneliti untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut job discription (wewenang dan tanggung jawab) yang diberikan oleh manajemen PDAM Surya Sembada Kota Surabaya terhadap SPI nya. (c). Ketua Tim SPI, posisi partisipan sebagai ketua tim SPI pada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada kota Surabaya dapat memberikan informasi lebih kepada peneliti untuk mengetahui mengenai proses - proses dalam melakukan sebuah pengendalian terhadap sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. (d). Pelaksana / staff, kedudukan partisipan sebagai pelaksana SPI pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai berjalannya proses pengendalian intern sumber daya manusia yang dilakukan oleh PDAM Kota Surabaya. (e). Kepala Urusan Kepegawaian, posisi sebagai kepala urusan kepegawaian memungkinkan

peneliti untuk mengetahui peraturan-peraturan kepegawaian yang ada sehingga peneliti mendapatkan gambaran mengenai lingkungan kerja yang terdapat di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya

Data dan Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini pada dasarnya berupa data kualitatif, yaitu kenyataan sosial organisasi (misalnya, cara operasi, sistem informasi akuntansi, dan lain-lainnya) yang ada pada unit Satuan Pengawasan Intern Sumber Daya Manusia PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Alasan digunakannya pendekatan ini adalah agar peneliti dapat memahami secara mendalam makna yang terkandung dalam kenyataan - kenyataan sosial yang tercipta dalam unit Satuan Pengendalian Intern PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dan “proses” bagaimana kenyataan - kenyataan sosial organisasi yang terjadi dan diciptakan.

Observasi, wawancara, dokumen pribadi dan resmi, foto, rekaman, gambar, dan percakapan informal semua merupakan sumber data kualitatif. Sumber yang paling umum digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumen, kadang-kadang dipergunakan secara bersama-sama dan kadang-kadang secara individual (Emzir, 2010:37). Bila melihat tujuan dari penelitian ini, maka data yang akan digunakan dalam penelitian “Peranan Unit Kerja Satuan Pengawasan Intern Sumber Daya Manusia pada Kepatuhan Terhadap Peraturan

Kepegawaian di Badan Usaha Milik Daerah” ini berupa data wawancara dan dokumen. Data yang akan diperoleh oleh peneliti berasal dari partisipan yang telah ditentukan sebelumnya sehingga nantinya tidak terjadi ketidak tepatan antara partisipan dengan data yang akan digali dari partisipan tersebut.

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu melakukan wawancara terhadap partisipan yang telah ditentukan sebelumnya. Data hasil wawancara yang telah diperoleh tadi akan ditunjang dengan dokumen-dokumen yang ada, sehingga akan semakin banyak informasi yang diperoleh peneliti yang akan membuat penelitian ini semakin menarik untuk dibahas.

Penelitian dalam hal ini dilakukan dengan wawancara langsung secara mendalam (*depth interview*). Metode ini peneliti lakukan karena jika penelitian dilakukan dengan metode *depth interview*, maka akan diperoleh informasi yang lebih banyak dan lebih mendalam mengenai topik penelitian karena informasi yang diperoleh akan lebih lengkap dan mendalam.

Teknik Analisis Data

Pengumpulan Data, Data yang akan digunakan dalam penelitian “Peranan Unit Kerja Satuan Pengawasan Intern Dalam Menjamin Efektivitas Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surabaya (Studi Kasus pada Kepatuhan Bidang Kepegawaian)” ini berupa data wawancara dan dokumen. Data yang telah diperoleh melalui wawancara akan direkam oleh peneliti sehingga akan dapat memperlancar proses

wawancara. Dan hasil rekaman wawancara tersebut akan dijadikan dalam bentuk transkrip wawancara sehingga peneliti akan lebih mudah dalam memahami hasil wawancara tersebut. Transkrip yang telah dibuat akan dijadikan bahan untuk menggali informasi mengenai sistem pengendalian intern yang terdapat pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya. Transkrip wawancara yang sudah disusun oleh peneliti akan dikonfirmasi lagi kepada partisipan agar hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diandalkan. Data observasi dapat berbentuk dokumen resmi dan foto / gambar. Data observasi tersebut digunakan untuk menunjang data hasil wawancara yang didapatkan dari partisipan untuk membuktikan peristiwa secara riil yang terjadi. Data yang telah dikumpulkan (khususnya transkrip hasil wawancara) akan dikonfirmasi ulang kepada partisipan agar tidak terjadi perbedaan pendapat sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan kenyataan yang terdapat di perusahaan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan data yang di dapat untuk pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data yang telah di dapatkan. Proses triangulasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan cara yang diungkapkan oleh Moloeng (2006 : 331) yaitu: (a). Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Data hasil wawancara kepada partisipan akan di cek ulang pada data hasil pengamatan yang

berupa dokumen - dokumen (contohnya laporan hasil temuan audit internal). Hasil perbandingan kedua data tersebut akan dijadikan sumber oleh peneliti untuk mengolah data penelitian ini. (b). Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, partisipan yang dipilih oleh peneliti berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda. Perbedaan latar belakang tersebut tentunya akan dibandingkan dengan dokumen maupun hasil observasi sesuai dengan realita yang ada pada Unit Kerja SPI Sumber Daya Manusia PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Proses triangulasi ini sangat jarang ditemui adanya persamaan pendapat dan pandangan mengenai sesuatu hal. Proses triangulasi ini melihat adanya penyebab /alasan - alasan mengenai terjadinya perbedaan - perbedaan pandangan tersebut. Adanya proses triangulasi ini digunakan oleh peneliti untuk melakukan pengecekan temuan-temuan data yang diperoleh dengan cara membandingkan pada berbagai sumber.

Penarikan Kesimpulan, data yang telah didapatkan melalui proses wawancara maupun proses observasi akan di olah dan di triangulasikan untuk melakukan pengecekan temuan - temuan yang telah di dapat dan menemukan realita yang terjadi pada Peranan Unit Satuan Pengendalian Internal Dalam Menjamin Efektivitas Kinerja PDAM Surya Sembada Kota

Surabaya (studi kasus pada kepatuhan bidang kepegawaian). Temuan - temuan yang telah di dapatkan dari PDAM akan ditarik sebuah kesimpulan dari penelitian “Peranan Unit Satuan Pengendalian Intern Dalam Menjamin Efektivitas Kinerja PDAM Surya Sembada Kota Surabaya (Studi Kasus pada Kepatuhan Bidang Kepegawaian)”.

Pembahasan

Ada beberapa unsur yang digunakan untuk melihat bahwa unsur – unsur tersebut saling berhubungan yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. unsur – unsur tersebut yaitu : (a). Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*) Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya telah menyampaikan kepada seluruh unit – unit kerjanya. Lingkungan pengendalian yang dimaksud adalah dengan tetap menjamin untuk setiap unit – unit kerja yang ada di PDAM akan di periksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal sesuai dengan PKPT. Dengan tujuan dapat memberikan saran – saran perbaikan untuk meningkatkan kinerja di setiap unit kerja Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya. Ruang lingkup, standart profesi & kode etik, serta tahap – tahapan kegiatan pemeriksaan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya ini tergantung dari setiap unit – unit kerja /bagian yang akan diperiksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal dan masing - masing unit – unit kerja / bagian memiliki porsi sendiri – sendiri dan

berbeda. (b). Penilaian Resiko (*Risk Assesment*) Proses identifikasi dan analisis yang dilakukan unit kerja satuan pengawasan internal yang berada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya. Sebenarnya sama, yang berbeda hanyalah tergantung dari unit – unit kerja yang akan diperiksa ini unit kerja/ bagian apa itu yang menjadikan tujuan utama yang akan diperiksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal. Langkah – langkah yang harus dilakukan dalam melaksanakan pemeriksaan di setiap unit – unit kerja yang akan diperiksa oleh unit kerja satuan pengawasan internal. (c). Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*) Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya memiliki wewenang dalam mengelola kegiatan pemeriksaan, menginvestigasi, melakukan pengujian dan evaluasi hasil pemeriksaan atas masalah yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan atas kegiatan operasional perusahaan yang berpedoman pada Program Kerja Pemeriksaan Tahunan (PKPT) yang telah disetujui Direktur Utama. Dalam melaksanakan perencanaan audit pemeriksaan terhadap sumber daya manusia Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya didalam pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh unit kerja satuan pengawasan internal itu agar lebih efisien dan efektif. (d). Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*) Informasi dan

komunikasi yang sudah dilakukan dan didapat dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya membahas mengenai kejelasan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab, serta kebebasan karyawan terhadap pengendalian internal yang harus dikomunikasikan dengan jelas dalam melakukan pengawasan intern di PDAM itu sudah diatur didalam SK Walikota No. 43 tahun 2003 dijelaskan struktur organisasi, job description atau tugas dan tanggung jawab serta wewenang sampai seberapa jauh unit kerja satuan pengawasan internal dapat melakukan pemeriksaan. kesimpulan bahwa fungsi, wewenang dan tanggung jawab pemeriksaan intern merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian intern yang lain. (e). Pemantauan (*Monitoring*) atau pengawasan ini dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya untuk memastikan dalam pengelolaan pengembangan temuan, laporan dan tindak lanjut hasil pengawasan / pemeriksaan. Tindak lanjut setelah dilakukannya pemeriksaan oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya adalah dilakukannya pemutakiran. Agar hasil/rekomendasi (temuan) dari hasil pemeriksaan yang telah di rekomendasikan sudah dilakukan, sudah ditindak lanjuti dan sudah diterapkan maka diadakan pemantauan secara terus- menerus .

Kelima unsur tersebut telah menunjukkan bahwa Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya telah menjadi badan usaha milik pemerintah daerah yang sudah menerapkan unsur (*Committee of sponsoring Organization*) COSO dalam mengemban tanggung jawabkan fungsi, wewenang serta kebebasan dalam melakukan pemeriksaan. Meskipun ada beberapa yang harus disempurnakan lagi, akan tetapi dengan komitmen yang tinggi dari manajemen sumber daya manusia Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya untuk menjadikan bahwa Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah ini, menjadi Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah yang profesional, maka kurang sempurna tersebut bukan merupakan hal yang harus diperdebatkan. Fenomena yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya waktu kerja pegawai Badan Usaha Milik Daerah, bahwasannya waktu kerja pegawai yang digunakan sangat tinggi, artinya bagi masyarakat tidak perlu ragu dan khawatir bahwa untuk waktu kerja pegawai kepada Badan Usaha Milik Daerah, karena Badan Usaha Milik Daerah sudah dapat mengemban tanggung jawabkan yang diberikan oleh satuan pengawasan internal.

Adapun bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana : (1). Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sebagian besar karyawan memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian

tujuan perusahaan dimana PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ini memiliki target yang harus dicapai setiap tahunnya sehingga karyawan dituntut dapat bekerja dengan baik untuk dapat dan tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Dan ada juga sebagian besar karyawannya tidak memiliki tingginya rasa kepedulian terhadap suatu pencapaian tujuan perusahaan. Ada hal – hal lain yang membuat karyawan sendiri, tidak dapat fokus dalam bekerja atau karyawannya memiliki usaha lain diluar kantor sehingga salah satu hal yang memicu karyawan tidak fokus dalam bekerja. Tetapi ada juga karyawan memiliki tingginya rasa kepedulian yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengisi dan melengkapi dari karyawan yang tidak memiliki tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan memiliki semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan apabila didukung dan di support oleh pimpinan yang ada di setiap masing – masing unit kerja/ bagian yang mereka kelola. Apabila pimpinannya dapat memberikan semangat, dan gairah dalam melakukan pekerjaan maka karyawan sendiri akan timbul semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawannya semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya itu karyawan munculnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya suatu tujuan perusahaann. Dengan tercapainya

suatu tujuan perusahaan salah satu contohnya karyawan mendapatkan reward berupa tunjangan – tunjangan yang diberikan untuk setiap karyawannya. (3). Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, setiap karyawannya memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing – masing, tetapi ada juga karyawan yang melaksanakan tugas yang bukan merupakan tanggung jawabnya karyawan tersebut, tetapi tugas tersebut harus dikerjakan dan diselesaikan sesuai dengan tepat waktu yang telah diberikan dan tentukan. Wajib datang dan masuk kerja itu salah satu tanggung jawab yang dimiliki untuk setiap karyawannya dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik – baiknya. (4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, setiap karyawan selain memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan tugasnya, karyawan juga memiliki rasa solidaritas yang tinggi di lingkungan karyawan bekerja. Karyawan memiliki rasa solidaritas yang tinggi di lingkungan tempat karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. Karyawan memiliki rasa solidaritas yang tinggi apabila pekerjaan tersebut dapat dikerjakan secara bersama – sama. Tetapi ada juga karyawan tidak peduli dengan apa yang ada dilingkungannya termasuk teman rekan kerjanya mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang dikerjakannya. Rasa solidaritas dapat tumbuh dan dipengaruhi dengan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja dalam melaksanakan

tugas – tugasnya. setiap karyawannya memiliki karakter yang berbeda – beda. (5). Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan, dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan. Tingkat efisiensi input yang dilakukan untuk menghasilkan output. Semakin kecil tingkat input yang digunakan untuk menghasilkan output yang maksimal maka semakin efisien perusahaan tersebut. Pada dasarnya efisiensi operasional perusahaan lebih menitikberatkan pada kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, & SARAN

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program - program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Keberadaan Satuan Pengawasan Intern yang terdapat di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada Kota Surabaya merupakan sebuah keharusan, karena dengan adanya Satuan Pengawasan Intern PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

semua peraturan yang terdapat pada perusahaan dapat dipatuhi sehingga proses bisnis perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien. Berjalannya proses bisnis yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja dari PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian “ Peranan Unit Kerja Satuan Pengawasan Intern Dalam Menjamin Efektivitas Kinerja Perusahaan Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya “ yang mengambil studi kasus pada Kepatuhan Bidang Kepegawaian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga informasi yang diperoleh masih butuh perbaikan. Adapun keterbatasan penelitian yang dirasakan oleh peneliti adalah : (a). Terbatasnya waktu yang dimiliki oleh peneliti sehingga informasi yang di dapatkan di rasa peneliti masih kurang. (b). Keterbatasan literature untuk meneliti mengenai satuan pengawasan intern badan usaha milik daerah. (c). PDAM Surabaya merupakan kantor pusat dari PDAM, sehingga data – data kepatuhan terhadap peraturan waktu kerja pegawai ini terbatas yang diberikan oleh unit kerja urusan kepegawaian yang berada di PDAM Surabaya .

Saran

Beberapa saran yang perlu diperhatikan oleh peneliti berikutnya jika ingin meneliti mengenai kepatuhan terhadap peraturan waktu kerja pegawai di badan usaha milik

daerah yaitu : (1). Jauh – jauh hari tentukan terlebih dahulu kepatuhan terhadap peraturan apa yang akan diteliti dan pastikan sudah mendapatkan ijin dari badan usaha milik daerah yang bersangkutan. (2). Agar hasilnya lebih maksimal, ambil objek penelitian lebih dari 1 dan cari indikator yang lebih dituju pada waktu kerja pegawai (akan tetapi di sesuaikan juga dengan waktu penelitian yang telah disediakan). (3). Untuk indikator pengendalian intern hendaknya ditambahkan agar penelitian menjadi lebih menarik.

Saran kepada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya sebagai subjek penelitian : (1). Penegakan mengenai aturan yang berlaku di Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya hendaknya lebih ditekankan kembali, dengan cara pendekatan personal mengenai tujuan utama dari diberlakukannya aturan atauran yang sudah ditetapkan kepada Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada (PDAM) Kota Surabaya. (2). Lebih meningkatkan lagi peran satuan pengawasan intern dalam memberikan saran – saran perbaikannya di setiap unit – unit yang diperiksanya untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja perusahaan lebih meningkat. (3). Pemberian reward bagi karyawan yang hadir dalam setiap bulannya peneliti mengusulkan hal ini karena tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, sehingga dengan adanya pemberian reward bagi karyawan dapat meningkatkan efektivitas waktu kerja.

Tingginya tingkat kegagalan dalam melakukan absensi merupakan fenomena yang ditemukan oleh peneliti, sehingga perlu adanya alat absensi yang lebih memadai agar dapat meminimalisir terjadinya tindak kecurangan yang dilakukan karyawan–karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rohman 2007. “ *Pengaruh Peran Manajerial Pengelola keuangan daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern terhadap kinerja Pemerintah Daerah* ”. *Jurnal Maksi*. Vol 7 no 8. Agustus 2007 : 206-220
- Baidaie, M.Chatim. 2005.” *Corporate Governance dan Kebijakan Audit* “. Edisi Revisi Yayasan Pendidikan Internal Audit, Institut Pendidikan dan Pelatihan Audit dan Manajemen, Jakarta
- Boynton , Johnson, Kell. 2003.” *Modern Auditing* ”. Edisi Ketujuh, Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Kwang Bu.2006.” *Peranan Internal Audit dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT XYZ*”. *Jurnal Ilmiah Ranggading*. Volume 6 no 2. Oktober 2006 : 18 -122.
- Hiro Tugiman.2000.” *Pengaruh peran Auditor Internal dan kinerja perusahaan* ”.

- Disertasi Doktor pada
Universitas Padjadjaran
Bandung. 2000 : 96.
- H.Moemahadi Soerja Djanegara dan
Maicella Chandra Haryadi.
2007. “ *Studi tentang
Efektivitas Pengendalian
Intern Penjualan* “. *Jurnal
Ilmiah Ranggagading*. Vol 7
no. 1, April 2007 : 1-7
- Haryono Slamet. 2005. “ *Struktur
Kepemilikan dalam Bingkai
Teori Keagenan* “. *Jurnal
Akuntansi dan Bisnis*. Vol
5 no 1, Februari 2005 : 63 –71.
- Iriyadi. 2006. “ *Evaluasi atas Prosedur
Pemeriksaan Operasional
dalam Meningkatkan
Efektivitas Pengendalian
Intern Penjualan* “. *Jurnal
Ilmiah
Ranggagading*. Volume 4 no
1. April 2004 : 75 – 96.
- Moleong, Lexy J. 1988. “
*Metodologi Penelitian
Kualitatif* “. Edisi Revisi. PT
Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muanas. 2005. “ *Evaluasi atas
Pelaksanaan Sistem Informasi
Akuntansi dalam
Menciptakan Pengendalian
Intern yang Efektif atas Mutasi
Persediaan Barang* “. *Jurnal
Ilmiah
Ranggagading*. Volume 5 no
1. April 2005 : 29–36.
- Mulyadi. 2001. “ *Sistem Akuntansi*
 “. Edisi Ketiga, Cetakan
Ketiga. Jakarta :
Salemba empat
- Mulyadi. 2002. “ *Auditing Buku 1* “.
Edisi Keenam. Jakarta :
Salemba Empat.
- Niswonger Warren Reeve Fees. 2000.
“ *Prinsip – Prinsip Akuntansi* ”
. Edisi 19.
Jakarta: Salemba empat
- Robert K. Yin: penerjemah, M. Djauzi
Mudzakir. 2003. *Studi Kasus
(Desain dan Metode)*. Edisi
Revisi. PT Raja Grafindo
Persada. Jakarta
- Saydam Drs. gouzali. 1996. “
*Manajemen Sumber Daya
Manusia* “. Jakarta :
Djambatan.
- Widjayaanto Nugroho. 2001. “
Sistem Informasi Akuntansi “
. Jakarta : Erlangga