

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Peran

Abu Ahmadi [1982] mendefinisikan peran sebagai suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Memperjelas definisi, Janah (2009) mengutip pendapat Suhardono mengenai definisi peran yang dapat dijelaskan melalui beberapa cara, yaitu : berdasarkan penjelasan historis dan berdasarkan ilmu sosial. Menurut penjelasan historis, konsep peran semula dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani Kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran berarti katakter yang disandang atau dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu.

Sedangkan menurut ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.

Berdasarkan beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Peran apapun yang diemban oleh personal diharapkan dapat ditingkatkan secara maksimal baik dari segi individu, organisasi maupun masyarakat. Seseorang dikatakan menjalankan peran manakala ia menjalankan hak dan kewajiban yang merupakan bagian tidak terpisah dari status yang disandanginya.

2.2 Audit Internal

2.2.1 Pengertian Audit Internal

Audit internal memiliki fungsi yang penting di dalam organisasi, yaitu sebagai unit atau divisi yang bertugas untuk menguji dan mengevaluasi organisasi.. Adapun fungsi audit internal terus berkembang. Hal ini tentunya selaras dengan pengertian

audit internal yang terus berkembang. Awalnya The Institute of Internal Auditor's (IIA, 1981) seperti yang dikutip oleh beberapa ahli diantaranya: Ratliff (1996), Sawyer (1996), Moeller and Witt (1999), Konrath (2002) dan Hiro (2004) mendefinisikan internal audit sebagai :

“An Independent appraisal activity established within an organization as a service to the organization”.

Selanjutnya pada Bulan Juni 1999, *internal auditing* secara resmi di definisikan kembali oleh *Board of Director IIA* sebagai berikut:

Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. 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. (Cangemi & Singleton; 2003; 59)

Perubahan terhadap pengertian internal audit tersebut menjadikan peran audit internal di dalam perusahaan yang juga semakin meluas yaitu peran terhadap pengelolaan risiko, pengendalian dan pengelolaan organisasi perusahaan. Namun, tidak hanya sampai di sini, Sawyer (2003; 10) mengartikan audit internal yang lebih luas lagi, yaitu :

“Internal auditing is a systematic objective appraisal by internal auditors of the diverse operation and control within an organization to determine whether (1) financial and operating information is accurate and reliable, (2) risk to the enterprise are identified and minimized, (3) external regulation and acceptable internal policies and procedure are followed, (4) satisfactory operating criteria are met, (5) resources are used effectively achieved – all for

the purpose of assisting members of the organization in the effective discharge of their responsibilities”.

Dalam definisi yang dikemukakan Sawyer tersebut, audit internal memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih luas lagi, yaitu ; memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan tetap memperhatikan hal-hal yang berkenaan dengan risiko, proses *governance*, dan pengendalian internal.

Di Indonesia, perkembangan Internal Audit ditandai dengan berdirinya Yayasan Pendidikan Internal Audit pada tanggal 17 April 1995 yang merupakan lembaga Internal Audit Profesionalitas Training yang mempunyai tujuan meningkatkan mutu dan profesionalitas auditor intern di Indonesia. Auditor intern yang profesional adalah auditor yang memiliki kemampuan berfikir secara konsep (*conceptual thinking*), bekerja dengan tekun penuh dedikasi dan daya inovasi serta selalu berpedoman pada etika profesi. Visi lembaga ini adalah menjadi lembaga pelatihan profesional yang mencetak auditor intern unggulan kelas dunia. (Agoes, 2006)

Internal audit mengadakan konsorsium pada tahun 2004, KOPAI merupakan konsorsium yang terdiri atas the IIA – Indonesia Chapter, Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Intern BUMN/BUMD (FKSPI BUMN/BUMD), Yayasan Pendidikan Intern Audit (YPIA), Dewan Sertifikasi Qualified Internal Auditor (DS-QIA) dan Perhimpunan Auditor Internal Indonesia (PAII). (Anindita, 2009)

Pengertian Audit Internal di Indonesia dikeluarkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (KOPAI) dalam Standar Profesional Audit Internal,(2004). Pengertian tersebut mengacu pada pengertian yang diterbitkan oleh *Board of Director* IIA pada Bulan Juni 1999. Adapun pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

“Audit internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu

organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*”.

Berbagai pengertian diatas telah menggambarkan mengenai peran audit internal yang semakin memenuhi kebutuhan organisasi (perusahaan) agar dapat beroperasi lebih efektif dan efisien. Karena bukan hanya memberikan *assurance* dan konsultasi yang independen dan obyektif, audit internal juga memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi serta membantu organisasi mencapai tujuannya. Pencapaian tersebut dilakukan dengan melalui pendekatan yang sistematis dan teratur dengan tetap memperhatikan melalui evaluasi dan peningkatan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian dan proses *governance*.

2.2.2 Posisi Audit Internal dalam Struktur Organisasi

Secara garis besar ada tiga alternatif posisi atau kedudukan dari audit internal dalam struktur organisasi perusahaan (Nasution, 2003) yaitu:

1. Berada dibawah Dewan Komisaris.

Dalam hal ini staf audit internal bertanggung jawab pada Dewan Komisaris. Ini disebabkan karena bentuk perusahaan membutuhkan pertanggung jawaban yang lebih besar, termasuk direktur utama dapat diteliti oleh audit internal. Dalam cara ini, bagian pemeriksa intern sebenarnya merupakan alat pengendali terhadap *performance management* yang dimonitor oleh komisiaris perusahaan. Dengan demikian bagian audit internal mempunyai kedudukan yang kuat dalam organisasi.

2. Berada dibawah Direktur Utama.

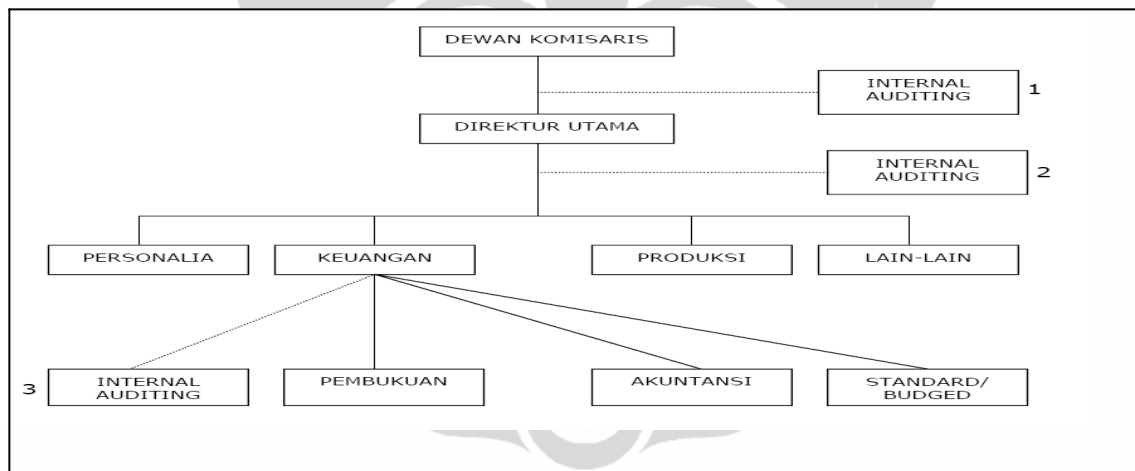
Menurut sistem ini staf audit internal bertanggung jawab pada direktur utama. Sistem ini dinilai cukup efektif karena lingkup kerja audit internal menjadi lebih luas. Namun sistem ini, jarang digunakan mengingat direktur utama terlalu sibuk dengan tugas-tugas yang berat. Jadi kemungkinan tidak sempat untuk mempelajari laporan yang dibuat audit internal.

3. Berada dibawah Kepala Bagian Keuangan.

Menurut sistem ini kedudukan internal auditor dalam struktur organisasi perusahaan berada dibawah koordinasi kepala bagian keuangan. Bagian audit internal bertanggung jawab sepenuhnya kepada kepala keuangan atau ada yang menyebutnya sebagai *Controller*. Tapi perlu juga diketahui bahwa biasanya kepala bagian keuangan tersebut bertanggung jawab juga pada persoalan keuangan dan akuntansi.

Apabila posisi atau kedudukan audit internal itu perlu digambarkan dalam skema maka letak kedudukannya dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Internal Audit dalam Struktur Organisasi



Sumber : (Nasution, 2003)

Penjelasan dari gambar di atas dapat dilihat mengenai posisi atau kedudukan audit internal dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

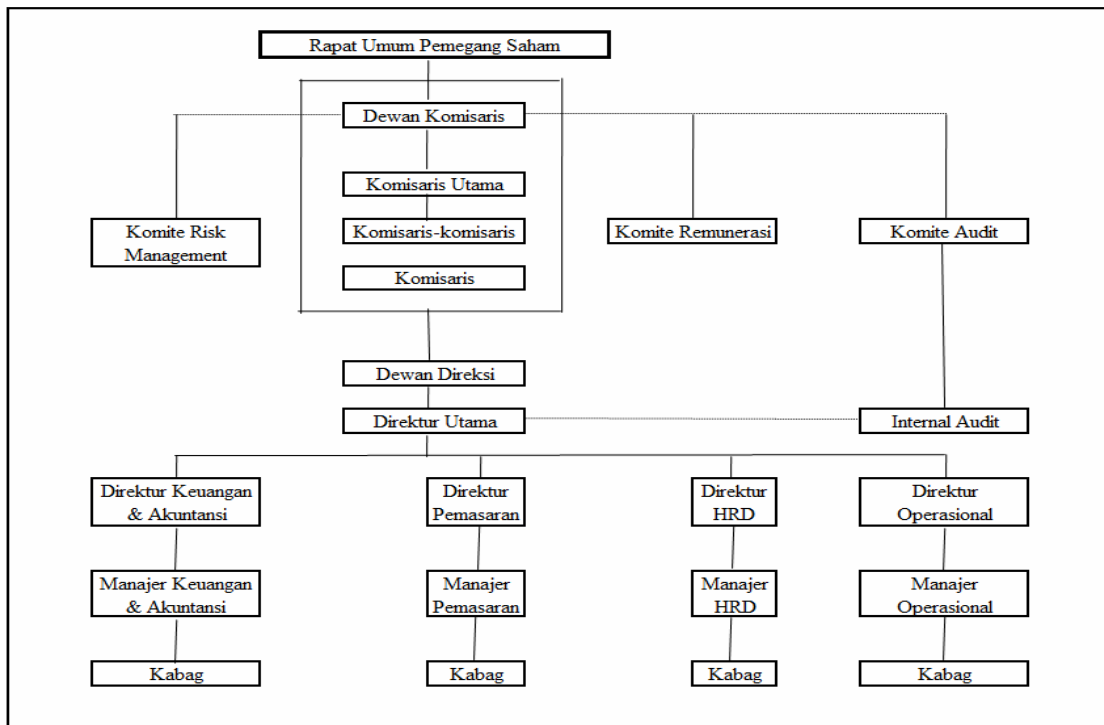
1. Audit Internal berada di bawah Dewan Komisaris
2. Audit Internal berada di bawah Direktur Utama
3. Audit Internal berada di bawah Kepala Bagian Keuangan

Bentuk penerapan yang terbaik dari ketiga alternatif tersebut tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Bila perusahaan sangat menekankan pada pengendalian

keuangan saja, maka pola penempatan pemeriksaan intern seperti pada alternative ketiga yang paling cocok. Namun bila dilihat betapa pentingnya peran *internal control* sebagai alat untuk mengawasi kinerja manajemen dalam mengelola kegiatan serta sumbernya secara efektif dan efisien, maka pola penempatan bagian audit internal dibawah langsung komisaris adalah paling tepat.

Dibawah ini merupakan struktur organisasi dari audit internal yang sesuai dengan prinsip GCG (Agoes, 2009):

Gambar 2.2
Struktur Organisasi sesuai GCG



Sumber: Agoes (2009)

Anindita (2009) mendefinisikan struktur organisasi (*Organizational Structure*) menurut Robbins & Coulter (2002, p. 256) adalah: “*the formal framework by which jobs tasks are divided, grouped and coordinated*”. Nopriansyah (2006, p. 44) mengatakan bahwa “dalam menentukan struktur organisasi yang tepat, manajemen harus mempertimbangkan hal-hal penting dari pemberian wewenang,

tanggung jawab dan bagaimana lini pelaporan yang tepat, sehingga arus informasi harus berjalan dengan baik, baik secara vertikal maupun horisontal.”

Kesimpulan dari struktur organisasi adalah merupakan kerangka pembagian tugas dan koordinasi dalam suatu organisasi. Kedudukan atau posisi audit internal dalam struktur organisasi perusahaan mempengaruhi luasnya aktivitas fungsi yang dapat dijalankan dan dipengaruhi independensi dalam melaksanakan fungsinya. Seperti telah dijelaskan sebelumnya semakin tinggi kedudukan internal auditor dalam struktur organisasi perusahaan mempengaruhi luasnya aktivitas fungsi yang dapat dijalankan dan mempengaruhi independensi dalam melaksanakan fungsinya.

2.2.3 Independensi Divisi Audit Internal

Independensi merupakan tanggung jawab yang dituntut dari seorang auditor. Dimana independensi merupakan salah satu alat untuk mengukur profesional kerja dari audit internal. Independensi juga membutuhkan dukungan dari manajemen. Apabila dibandingkan dengan eksternal audit, internal audit sering dianggap tidak independen. Hal ini terjadi karena internal audit merupakan pegawai perusahaan yang menerima gaji dari perusahaan. (Agoes,2006)

Lebih lanjut Agoes (2006;221) menjelaskan bahwa dengan posisi audit internal yang berada dalam struktur perusahaan menyebabkan “*infact*” auditor internal dapat independen namun, “*in appereance*” tetap tidak independen. Hal ini memperkuat pendapat Davidson sebagaimana dikutip Gunnardi (2008) mengatakan bahwa *Internal Auditor can never be completely independent.*

Pickett (2003) menggambarkan independensi auditor internal sebagai berikut:

We have to balance two considerations in deciding on any proposed move away from accountancy:

- 1) *The need to secure a level of independence from the finance function that is commensure with the increasingly high profile of the internal audit function.*

- 2) *And the need to secure the full commitment of the Director of Finance to support the continuing presence of the internal auditing function”.*

The professional Practice Framework (IIA,2004:51) dalam Standar Atribut menyatakan mengenai independensi dan obyektivitas audit internal yaitu : *“The internal audit activity should report be independent, and Internal Audtors should be objective in performing their work”.*

Pendapat dari IIA mengenai independensi ini, dapat diartikan bahwa audit internal harus independen dan obyektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya dalam penulisan ini, independensi dan obyektif disebut penulis dengan independensi.

Gusnardi yang mengutip Sawyer (2003; 39) menggambarkan bahwa auditor internal berupaya untuk berada pada tingkat independensi yang tinggi dengan “membebaskan diri” dari manajer keuangan, namun dilain pihak juga memerlukan dukungan manajer secara penuh agar fungsi auditor internal dapat terus terjamin. Tetapi, sehubungan dengan masalah yang diaudit, auditor internal harus diberikan independensi yang memadai untuk mencapai obyektivitas, baik dalam kenyataan maupun dalam persepsi.

Selanjutnya Agoes (2006) menjelaskan bahwa kedudukan audit internal yang independen dalam perusahaan dapat dilakukan dengan 2 langkah, yaitu : kepada siapa audit internal bertanggung jawab dan sejauh mana audit internal dilibatkan dalam kegiatan operasional.

Kepada siapa audit internal bertanggung jawab dapat dilihat melalui gambaran struktur organisasi yang akan menentukan independensi audit internal. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, hubungan pelaporan kepada Komite Audit bermanfaat untuk menjaga independensi audit internal. Selain itu, independensi fungsi audit internal juga terkait dengan keterlibatan audit internal dalam kegiatan operasional. Untuk menjaga independensinya, audit internal tidak boleh terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa kedudukan audit internal yang *independent* dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan 2 hal yaitu : kepada siapa audit internal bertanggung jawab dan sejauh mana audit internal dilibatkan dalam kegiatan operasional.

Audit internal tetap dianggap tidak memiliki independensi yang seutuhnya. Meskipun audit internal telah mengikuti prosedur untuk bertindak independen sebagaimana audit eksternal. Hal ini diakibatkan karena audit internal merupakan bagian manajemen perusahaan yang juga terdapat dalam struktur perusahaan.

2.2.4 Standar Profesional Audit Internal

The IIA's Internal Auditing Standards Board (IASB) telah mengeluarkan *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (Standards)* yang harus ditaati oleh semua anggota IIA dan CIA mulai 1 Januari 2004. Standard baru tersebut bersama Ethics sifatnya *mandatory*. Elemen lainnya dari PPF yaitu *Practice Advisories* dan *Development and Practise Act* dikaitkan dengan *Standards*. (Agoes, 2006)

Masih menurut KOPAI (2004), penerbitan standar bagi audit internal di Indonesia dilakukan pada tanggal 12 Mei 2004. Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal (KOPAI) menerbitkan Standard Profesi Auditor Internal (SPAI), yang mulai berlaku tanggal 1 Januari 2005. KOPAI terdiri dari : *The Institute of Internal Auditors Indonesia Charter*; Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Intern BUMN / BUMD; Yayasan Pendidikan Internal Audit; Dewan Sertifikasi Qualified Internal Auditor; Perhimpunan Auditor Internal Indonesia.

SPAI tersebut merupakan awal dari serangkaian Pedoman Praktik Audit Internal (PPAI), yang diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi auditor internal yang ingin menjalankan fungsinya secara profesional. SPAI (2004) yang diterbitkan oleh KOPAI merupakan terjemahan yang berasal dari *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (Standards)* yang diterbitkan oleh *the Institute of Internal Auditor's (IIA)*. SPAI terdiri atas :

- Definisi Audit Internal
- Kode Etik (*Code of Conduct*) Profesi Audit Internal
- Standar Profesi Audit Internal
- Berbagai Saran Penerapan (Interpretasi dari SPAI)

Pada bagian definisi audit internal dijabarkan definisi yang disesuaikan dengan definisi yang diterbitkan IIA. Berbagai definisi dari audit internal telah dibahas sebelumnya.

Kode etik memuat standar perilaku sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Standar perilaku tersebut membentuk prinsip-prinsip dasar dalam menjalankan praktik audit internal.

Para auditor internal wajib menjalankan tanggung jawab profesinya dengan bijaksana, penuh martabat, dan kehormatan. Dalam menerapkan kode etik ini, auditor internal harus memperhatikan undang-undang yang berlaku. Profesionalitas kerja akan diperoleh dari seorang auditor internal apabila seorang auditor internal dapat menjalankan kode etiknya dengan kesadaran tinggi.

Standar profesi audit internal dibagi menjadi 2, yaitu: standar atribut (*attribute standard*) dan standar kinerja (*performance standard*). Standar atribut (*attribute standard*), yang menguraikan bagaimana seharusnya bentuk audit internal yang baik, meliputi:

- 1000 Tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab
- 1100 Independensi dan Obyektivitas
- 1200 Keahlian dan Kecermatan Profesional
- 1300 Program Jaminan dan Peningkatan Kualitas Fungsi Audit Internal

Standar kinerja (*performance standard*), yang menetapkan suatu *benchmark* untuk tugas audit, meliputi:

- 2000 Pengelolaan fungsi audit internal
- 2100 Lingkup Penugasan
- 2200 Perencanaan Penugasan

- 2300 Pelaksanaan Penugasan
- 2400 Komunikasi Hasil Penugasan
- 2500 Pemantauan Tindaklanjut
- 2600 Resolusi Penerimaan Risiko oleh Manajemen

Pada bagian berbagai saran penerapan berisi tentang interpretasi SPAI. Dalam *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (Standards)*, standar untuk audit internal tersebut juga dilengkapi dengan *other guidance, practice advisories, consulting implementation standards, Assurance Implementation Standards*. Dalam SPAI berbagai penjelasan merupakan interpretasi dari SPA

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pekerjaannya seorang auditor internal harus memiliki standar sebagaimana yang diatur oleh IIA dalam *International Standard for the Profesional Practice of Internal Auditing*. Audit internal yang memenuhi standar merupakan audit internal yang memiliki profesionalitas dalam pekerjaannya.

2.2.5 Lingkup Kerja Audit Internal

Gusnardi (2009) mengutip pernyataan dari The Institute of Internal Auditors (IIA, 1995:29) mengenai ruang lingkup audit internal. IIA menyatakan bahwa ruang lingkup audit internal sebagai berikut:

“The scope of internal auditing should encompass the examination and evaluation of the adequacy and effectiveness of the organization’s system of internal control and the quality of performance in carrying out assignment responsibilities”

Lingkup kerja audit internal adalah bagaimana divisi auditor internal dapat menjadikan operasi perusahaan lebih efisien. Lebih jelas, Pickett (2006) menjabarkan mengenai ruang lingkup audit internal bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

The scope of internal auditing within an organization is broad and may involve topics such as the efficacy of operations, the reliability of financial reporting, deterring and investigating fraud, safeguarding assets, and compliance with laws and regulations. Pickett (2006)

Memperjelas pengertian diatas mengenai ruang lingkup audit internal tidak menjadi lebih luas yakni mencakup pengujian kebenaran laporan keuangan perusahaan, pengungkapan dan investigasi *fraud*, pengamanan harta perusahaan dan ketaatan terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup auditor internal semakin berkembang. Perubahan paradigma pada audit internal telah dikemukakan dalam beberapa pendapat. Berikut salah satu pengungkapan perubahan paradigma audit internal dari paradigma lama menuju paradigma baru oleh Hiro (2004) yang mengutip David Mc Intosh (2000) dalam The Earnest & Young: *Center for Business Innovation* seperti dalam Tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.1
Perbandingan Paradigma Audit Internal

Old Paradigma	New Paradigma
<ol style="list-style-type: none"> 1. Internal control 2. Risk factors 3. Importance controls 4. Emphasis on the completeness of the detail control testing 5. Internal control <ul style="list-style-type: none"> • Strengthened • Cost/benefit • Efficient/effective 6. Addressing the functional control 7. Independent appraisal function 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Business risk 2. Scenario planning 3. Important risk 4. Emphasis on the significance of board business risk covered 5. Risk management <ul style="list-style-type: none"> • Avoid/diversify risk • Share/transfer risk • Control/accept risk 6. Addressing the process risk 7. Integrated risk and corporate governance

Sumber : David McIntosh, 2000; The Earnst & Young: *Center for Business Innovation*

Dapat disimpulkan bahwa peralihan paradigma audit internal dari paradigma lama ke paradigma baru menyebabkan lingkup kerja audit internal semakin luas pada

perusahaan. Lingkup kerja yang luas menuntut tanggung jawab yang tidak sedikit dari seorang auditor internal.

Pada akhirnya, peran audit internal yang optimal diharapkan akan berpengaruh terhadap proses perusahaan. Pencapaian Efektivitas, Efisiensi, dan Ekonomis (3 E) sebagaimana yang diungkap Agoes (2006), diharapkan terjadi dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

2.2.6 Peran Audit Internal di dalam Perusahaan

Sebelumnya pada Sub Bab 2.1 telah dijelaskan mengenai berbagai definisi peran. Penulis menyimpulkan bahwa peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Bagi seorang auditor internal, peran dalam perusahaan merupakan tanggung jawab yang diemban dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hiro (2004) mengutip Apostolou et al (1999), mengungkapkan mengenai definisi peran audit internal adalah sebagai berikut :

Internal auditors are often called upon to train new members of the audit committee. A copy the internal auditing departement's charter should be given to new members to provide insight into the purpose. Responsibility, ang reporting relationships of the internal auditing departement. The director of internal auditing may be asked to brief new members on the current years audit plan and any problem areas covered in past audit reports.

Peran internal auditor sebagai *watchdog* telah berlangsung lama sekitar tahun 1940-an., sedangkan peran sebagai konsultan baru muncul sekitar tahun 1970-an. Adapun peran internal auditor sebagai katalis baru berkembang sekitar tahun 1990-an (Efendi; 2002).

Selanjutnya, Efendi (2002) menjabarkan mengenai perbedaan pokok ketiga peran internal auditor tersebut sebagai berikut :

Tabel 2.2
Perbandingan Peran Audit Internal

URAIAN	WATCHDOG	CONSULTANT	CATALIST
Proses	Audit kepatuhan (Compliance Audit)	Audit operasional	Quality Assurance
Fokus	Adanya Variasi (penyimpangan, kesalahan atau kecurangan dll)	Penggunaan sumber daya (resources)	Nilai (Values)
Impact	Jangka pendek	Jangka menengah	Jangka panjang

Sumber : <http://muhariefeffendi.wordpress.com/>

Terdapat pergeseran filosofi *internal auditing* dari paradigma lama menuju paradigma baru, yang ditandai dengan perubahan orientasi dan peran profesi internal auditor. Perbedaan antara paradigma lama (pendekatan tradisional) dengan paradigma baru (pendekatan baru) menurut Effendi (2002) adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Paradigma Audit Internal

URAIAN	PARADIGMA LAMA	PARADIGMA BARU
Peran	Watchdog	Konsultan & Katalis
Pendekatan	Detektif (mendeteksi masalah)	Prefentif (mencegah masalah)
Sikap	Seperti Polisi	Sebagai mitra bisnis / customer
Ketaatan / kepatuhan	Semua policy / kebijakan	Hanya policy yang relevan
Fokus	Kelemahan / penyimpangan	Penyelesaian yang konstruktif
Komunikasi dengan manajemen	Terbatas	Reguler
Audit	Financial / compliance audit	Financial, compliance, operasional audit.
Jenjang karir	Sempit (hanya auditor)	Berkembang luas (dapat berkarir di bagian / fungsi lain)

Sumber : <http://muhariefeffendi.wordpress.com/>

Berdasarkan uraian diatas, tersebut perbandingan paradigma audit internal yang meliputi *watchdog*, konsultan dan katalis adalah sebagai berikut:

2.2.6.1 Peran Audit Internal sebagai *Watchdog*

Peran *watchdog* meliputi aktivitas inspeksi, observasi, perhitungan, cek dan ricek yang bertujuan untuk memastikan ketaatan / kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan. Audit yang dilakukan adalah *compliance audit* dan apabila terdapat penyimpangan dapat dilakukan koreksi terhadap sistem pengendalian manajemen. Peran *watchdog* biasanya menghasilkan saran / rekomendasi yang mempunyai *impact* jangka pendek, misalnya perbaikan sistem dan prosedur atau pengendalian internal (*internal control*). (Effendi; 2002)

Peran audit internal yang menurut penulis merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan peran *watchdog* adalah peran yang dilaksanakan dalam melakukan penugasan khusus sesuai permintaan manajemen.

Penugasan khusus yang dimaksud adalah merupakan penugasan yang membantu manajemen dalam pengungkapan *fraud*. Pengendalian internal yang kuat akan membantu manajemen dalam menangani kesalahan (*error*) dan kecurangan atau penyelewengan (*fraud*). Peran lain dari pengendalian internal yang kuat akan mampu mendeteksi *fraud* dan mengambil tindakan pencegahan lebih awal. Sebaliknya, ketika pengendalian internal lemah, maka akan sangat besar kemungkinan terjadinya *error* dan *fraud*. (Agoes; 2006)

Error dan *fraud* bisa terjadi dalam berbagai bentuk, seperti: *intentional error*, *unintentional error*, *collusion*, *employee fraud*, *management fraud*, *white-collar crime*, *embezzlement* (penggelapan), *computer crime* dan lain-lain.

Pemicu terjadinya *fraud* menurut Simatupang (2009), mengutip Vona, Leonard (2008) terbagi atas tiga hal, yaitu : *Pressure*, *Rationalization* dan *Opportunity*.

Peran audit internal dalam pengungkapan *fraud* sebagaimana yang diungkapkan oleh Agoes (2006) dan Tuanakuota (2006) adalah menemukan terjadinya kecurangan dan melakukan investigasi terhadap kecurangan tersebut. Jadi,

ketika auditor internal menemukan indikasi dan mencurigai terjadinya kecurangan di perusahaan, auditor internal harus menginformasikan hal tersebut kepada *top management*. Jika indikasi tersebut cukup kuat, maka top manajemen dapat memberikan penugasan khusus kepada auditor internal dalam bentuk audit investigasi.

Penulis menyimpulkan bahwa peran auditor dalam *watchdog* adalah peran yang ditujukan untuk hal-hal yang berkaitan dengan jangka pendek, yaitu peran yang diberikan dalam penugasan khusus oleh manajemen.

2.2.6.2 Peran Audit Internal sebagai Konsultan

Peran auditor internal sebagai konsultan diharapkan dapat memberikan manfaat berupa nasehat (*advice*) dalam pengelolaan sumber daya (*resources*) organisasi sehingga dapat membantu tugas para manajer operasional. Audit yang dilakukan adalah *operational audit / performance audit*, yaitu meyakinkan bahwa organisasi telah memanfaatkan sumber daya organisasi secara ekonomis, efisien dan efektif (3E) sehingga dapat dinilai apakah manajemen telah menjalankan aktivitas organisasi yang mengarah pada tujuannya. Rekomendasi yang dibuat oleh auditor biasanya bersifat jangka menengah.

Pemahaman mengenai Efektif, Efisien dan Ekonomis menurut Agoes (2008), dijelaskan sebagai berikut :

Efektif adalah suatu goal, objective dan program yang dapat tercapai dalam batas waktu yang ditargetkan tanpa memperdulikan biaya yang dikeluarkan. Efisien dapat dipahami bahwa dengan biaya (input) yang sama dapat menghasilkan (output) yang lebih besar. Sedangkan ekonomis merupakan hasil (output) dengan mutu yang sama dapat dipenuhi dengan biaya yang lebih sedikit (lebih murah).

Mengutip Anindita (2009), menurut Rezaee (2009), peran audit internal selaku konsultan dapat dilakukan dengan memberikan jasa konsultasi kepada setiap bagian dalam perusahaan yang dapat penulis jelaskan kembali sebagai berikut:

- a) Jasa konsultasi kepada *Board of Directors* (BoD) dan Komite Audit. Sebagai contoh, konsultasi ini dapat diberikan kepada Komite Audit untuk membantu

tercapainya efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan (*oversight*) komite audit dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan, *Internal Control (IC)*, *risk assessment*, *whistleblower mechanism*, serta kode etik perusahaan.

- b) Jasa konsultasi kepada semua tingkat manajemen, yang dilakukan untuk menilai efektivitas, efisiensi dan nilai ekonomis dari hasil kinerja manajemen. Penilaian tersebut diantaranya dilakukan untuk menilai pengamanan terhadap aset perusahaan serta kepatuhan perusahaan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku.
- c) *Internal auditing training services*. Dalam pemberian jasa konsultasi ini, audit internal memberikan pelatihan kepada seluruh bagian dalam organisasi, di antaranya pelatihan terkait dengan penilaian dan prosedur *Internal Control* perusahaan, *risk management*, dan pelaporan keuangan.

Mengenai pengendalian internal, mengutip pendapat Agoes (2006) mengenai COSO '*Internal Control – Integrated Framework*' (1992): mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan staff, untuk membuat *reasonable assurance* mengenai reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, dan kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku Menurut *COSO framework*, *Internal control* terdiri dari 5 komponen yang saling terkait, yaitu : *Control Environment; Risk Assessment; Control Activities; Information and communication; and Monitoring*

Sejalan dengan pengertian pengendalian internal menurut COSO, IAI (2001 : 319.2) juga mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang di desain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut: (a) keandalan pelaporan keuangan; (b) efektivitas dan efisiensi operasi; (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Perusahaan dapat menerapkan *Control Self Assesment (CSA)* bagi efektivitas pelaksanaan IC. CSA menurut Institute Internal Audit (IIA) professional guidance

2120. A1-2 merupakan suatu metodologi yang mencakup pemeriksaan sendiri (*self-assessment survey*) dan fasilitasi lokakarya, yang dikenal dengan CSA, sebagai suatu pendekatan dalam menggabungkan proses penilaian dan evaluasi prosedur-prosedur pengendalian oleh para manajer dan internal auditor secara efisien dan bermanfaat.

Lebih lanjut, Picket (2005) mengungkapkan bahwa CSA dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk memperkenalkan penilaian sendiri terkait dengan teknik audit dan alat-alat manajemen yang dapat digunakan oleh dewan direksi, rekan kerja, manajer tingkat menengah, kelompok kerja, dan departemen Internal Audit.

Jadi, dari berbagai literatur diatas, peran auditor internal dalam membantu manajemen adalah dengan memberikan jasa konsultasi meliputi jasa konsultasi kepada BoD dan komite Audit; Jasa konsultasi kesemua tingkat manajemen; dan *internal auditing training services*.

2.2.6.3 Peran Audit Internal sebagai Katalis

Peran internal auditor sebagai katalis berkaitan dengan *quality assurance*, sehingga internal auditor diharapkan dapat membimbing manajemen dalam mengenali risiko-risiko yang mengancam pencapaian tujuan organisasi. *Quality assurance* bertujuan untuk meyakinkan bahwa proses bisnis yang dijalankan telah menghasilkan produk / jasa yang dapat memenuhi kebutuhan *customer*. Auditor internal bertindak sebagai fasilitator dan *agent of change*. *Impact* dari peran katalis bersifat jangka panjang, karena *focus* katalis adalah nilai jangka panjang (*longterm values*) dari organisasi, terutama berkaitan dengan tujuan organisasi yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) dan pemegang saham (*stake holder*).

Anindita (2009) yang mengutip pendapat Rezaee (2009) mengemukakan pendapatnya mengenai peran auditor internal terkait dengan perannya sebagai pemberi keyakinan (*assurance provider*), audit internal dapat dilakukan dengan memberi keyakinan terhadap pencapaian dan kinerja perusahaan dalam berbagai hal seperti: (1) pelaksanaan GCG; (2) pertimbangan terkait masalah etika bisnis; (3) tanggung jawab sosial; serta (4) masalah lingkungan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa peran auditor sebagai katalis adalah peran dalam pelaksanaan GCG, pertimbangan terkait masalah bisnis, tanggung jawab sosial serta masalah lingkungan.

2.3 Audit Internal Yang efektif

Bagi beberapa perusahaan divisi audit internal merupakan suatu pilihan antara *cost-benefit*. Sehingga seringkali keberadaan internal auditor hanya di pandang sebagai bentuk pemenuhan kewajiban terhadap peraturan yang berlaku. Beberapa perusahaan tidak memikirkan bagaimana keberadaan divisi audit internal mampu memberikan manfaat yang besar dan dapat bekerja secara efektif bagi perusahaan. Beberapa hal yang harus diperhatikan agar suatu perusahaan dapat memiliki divisi audit internal yang efektif yaitu (Agoes, 2006, hal. 226):

1. *Internal auditor* harus memiliki kedudukan yang independen dalam perusahaan.
2. *Internal auditor* harus memiliki *job description* yang jelas.
3. *Internal auditor* harus memiliki *Internal Audit Manual*.
4. Harus memiliki dukungan yang kuat dari *top management*.
5. *Internal auditor* harus memiliki orang-orang yang *profesional, capable*, dapat bersikap *objective*, serta memiliki integritas dan loyalitas yang tinggi.
6. *Internal auditor* harus dapat bekerja sama dengan akuntan publik.

Independensi dari auditor internal tidak akan dijelaskan lagi karena telah dijelaskan sebelumnya.

Selanjutnya Agoes (2006) menjelaskan *Job description* merupakan pernyataan tertulis yang mendeskripsikan jenis pekerjaan sebuah posisi dalam perusahaan, cara melakukan pekerjaan tersebut dan tujuan pekerjaan tersebut dilakukan (Anindita; 2009). Bagi Auditor Internal, *job description* berfungsi untuk menjadi pedoman mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diembannya. Oleh karena itu, hasil yang optimal dari seorang auditor internal akan dapat diperoleh apabila seorang auditor internal telah memahami *job description* dari pekerjaannya.

Kriteria ketiga adalah *Internal Audit Manual* (IAM), yang menggambarkan tanggung jawab audit internal kepada manajemen. IAM ditelaah dan dimutakhirkan setiap tahunnya ini merupakan petunjuk tertulis bagi audit internal untuk:

- (a) mencegah terjadinya penyimpangan dalam melaksanakan tugas;
- (b) menentukan standar yang berguna untuk mengukur dan meningkatkan kinerja;
- (c) memberi keyakinan bahwa hasil akhir divisi audit internal sesuai dengan ketentuan yang berasal dari pimpinan divisi internal audit. (Agoes, 2006)

Keefektifan fungsi audit internal juga ditentukan oleh dukungan kuat dari manajemen puncak. Penjelasan mengenai dukungan manajemen puncak tersebut dapat berupa:

- a) penempatan audit internal dalam posisi yang independen;
- b) penempatan staf audit yang superior dengan rata-rata gaji dan insentif yang menarik (di atas rata-rata);
- c) penyediaan waktu yang cukup dari manajemen puncak untuk mendengarkan, membaca dan mempelajari laporan-laporan yang dibuat audit internal, dan respon yang cepat dan tegas terhadap saran-saran perbaikan yang diajukan bagian audit intern;
- d) adanya *company policy* yang dikeluarkan manajemen puncak dan ditujukan ke seluruh bagian dalam organisasi perusahaan mengenai kewajiban mereka dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas bagian audit internal.

Selanjutnya sebagai upaya untuk memiliki audit internal yang efektif, audit internal harus memiliki orang-orang yang profesional, memiliki keahlian, bisa bersikap objektif, serta mempunyai integritas dan loyalitas yang tinggi. Anindita (2009) mengutip Robbins & Coulter (2002, p. 447) menjelaskan profesional sebagai berikut: “... *have a strong and long-term commitment to their field of expertise. Their loyalty is more often to their profession than to their employer*”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sikap profesional dan loyalitas akan meningkatkan independensi audit internal karena audit internal tersebut memiliki komitmen yang besar terhadap profesinya.

Terkait dengan keahlian yang tinggi, Agoes (2006) menyebutkan beberapa persyaratan untuk memenuhi kualifikasi tersebut, yakni:

- a) walaupun tidak mutlak harus seorang akuntan negara (*registered accountant*), minimal ia adalah seorang sarjana muda akuntansi atau yang mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi;
- b) harus menguasai, minimal mengerti mengenai komputer dan *software*-nya;
- c) harus menguasai teori dan aplikasi statistik dan mempunyai dasar matematika yang kuat;
- d) sebaiknya berpengalaman di kantor akuntan publik, minimal pernah mempelajari auditing;
- e) menguasai peraturan-peraturan perpajakan dan peraturan pemerintah mengenai hal-hal yang menyangkut bisnis perusahaan yang bersangkutan;
- f) harus bermoral tinggi, jujur, objektif, berjiwa matang, sanggup bekerja keras, dan tidak mudah stres menghadapi situasi yang bagaimanapun beratnya.

Kriteria terakhir untuk memiliki audit internal yang efektif adalah kemampuan auditor internal untuk bekerjasama atau berkoordinasi dengan Akuntan Publik, dalam hal ini auditor eksternal. Koordinasi dengan auditor eksternal merupakan hal yang penting karena mampu meningkatkan nilai ekonomi, efisiensi dan efektivitas dari seluruh kegiatan audit bagi perusahaan. Hal ini terjadi karena koordinasi audit internal dengan auditor eksternal dapat menurunkan *audit fee* bagi auditor eksternal. (Agoes, 2005).

Selanjutnya, masih menurut Agoes (2006), audit internal yang telah bekerja dengan efektif dan efisien serta mampu menjalin kerjasama dengan auditor eksternal dapat menurunkan *audit fee* bagi auditor eksternal tersebut karena pekerjaan auditor eksternal menjadi lebih cepat dan mudah dikerjakan dengan bantuan audit internal.

Dengan keberadaan audit internal yang efektif, dapat tercipta mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada dalam perusahaan telah digunakan secara efisien, efektif, dan ekonomis. Pengendalian yang ada dalam perusahaan dapat memberikan kepastian lebih tinggi bahwa informasi yang dihasilkan terpercaya. (Daniri dan simatupang; 2009)

Masih menurut Daniri dan Simatupang (2009), audit internal juga dapat menjadi barometer standar perilaku yang berlaku di perusahaan melalui aktivitas pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan, yang mendorong terciptanya iklim kerja yang efisien. Seiring dengan perbaikan dalam proses internal tersebut, keyakinan investor (termasuk kreditor) terhadap proses pengelolaan perusahaan juga akan meningkat.

Mengutip pernyataan Gusnardi (2008) mengenai *Standard for the Professional Practise of Internal Auditing* yang dikeluarkan oleh *The Institute of Internal Auditors* (IIA, 1995) menyebutkan ada lima standar umum yang harus dipenuhi oleh Audit internal, yaitu *independency*, *profesional proficiency*, *scope of work*, *performance of audit work*, dan *management of internal audit departement*.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam memenuhi harapan perusahaan untuk memiliki internal audit yang efektif, perusahaan dapat mendesainnya dengan memperhatikan hal-hal berikut : independensi dari auditor internal, memiliki *job description* yang jelas, memiliki *Internal Audit Manual*, dukungan yang kuat dari *top management*, departemen atau divisi audit internal memiliki orang-orang yang *profesional*, *capable*, dapat bersikap *objective*, serta memiliki integritas dan loyalitas yang tinggi, dan auditor intenal harus dapat bekerja sama dengan akuntan publik.

2.4 Good Corporate Governance

2.4.1 Pengertian Good Corporate Governance

Sebagai konsep yang makin populer, GCG tidak memiliki definisi tunggal. Beberapa difinisi yang diberikan oleh beberapa pihak antara lain:

Turnbull (1997) mendefinisikan corporate governance sebagai berikut:

All the influences affecting the institutional processes, including those for appointing the controllers and/or regulators, involved in organizing the production and sale of goods and services. Described in this way, corporate governance includes all types of firms whether or not they are incorporated under civil law.

Dari definisi ini *good corporate governance* meliputi segala jenis usaha baik yang diatur dalam undang-undang seperti perseroan terbatas, *partnership*, koperasi, perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang perdagangan, industri dan jasa.

Wignjohartojo (2001), mengutip definisi *The Cadbury Committee, Corporate Governance* didefinisikan sebagai suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. *Corporate Governance* mengelola aspek-aspek yang terkait dengan:

1. Keseimbangan hubungan antara organ-organ perusahaan, yaitu RUPS, Komisaris, dan Direksi, yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan struktur kelembagaan dan mekanisme operasional ke tiga organ perusahaan tersebut (keseimbangan internal).
2. Pemenuhan tanggung jawab Perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh stakeholders, yang mencakup hal-hal yang terkait dengan pengaturan hubungan antara perusahaan dengan seluruh stakeholders (keseimbangan eksternal).

Menurut Forum for Corporate Governance in Indonesia (FGCGI), *Good Corporate Governance* (GCG) adalah:

“Seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.”

Pemerintah mengatur penerapan GCG pada perusahaan jenis Perseroan Terbatas, berdasarkan pedoman umum GCG yang dilaksanakan oleh KNKG pada 2006. Pedoman KNKG tersebut disempurnakan dengan adanya UU No. 40 tentang Perseroan Terbatas 2007 dan PP No. 39/2008 yang antara lain memuat ketentuan kewajiban menjalankan GCG. Pengertian GCG Menurut KNKG (2006) adalah :

“GCG merupakan salah satu pilar dari sistem ekonomi pasar. GCG berkaitan erat dengan kepercayaan baik terhadap perusahaan yang melaksanakannya maupun terhadap iklim usaha di suatu negara. Penerapan GCG mendorong terciptanya persaingan yang sehat dan iklim usaha yang kondusif.”.

Sedangkan pengertian GCG menurut *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD, 2004) :

“The structure through which shareholders, directors, managers set of the broad objective of the company, the means of attaining those objectives and monitoring performance.”

Berikut merupakan pengertian *Corporate Governance* untuk perusahaan asuransi syariah menurut artikel IFSB (Agustus;2006)

“The corporate governance framework recognises and protects rights of all interested parties. The supervisory authority requires compliance with all applicable corporate governance standards.”

IFSB juga memuat pengertian GCG bagi lembaga keuangan Islam secara umum. Berikut merupakan pengertian GCG menurut standar No. 3 IFSB (2006) mengenai *“Guiding Principles On Corporate Governance For Intitution Offering*

Only Islamic Financial Services” dan menurut standar IFSB no 8 mengenai Guiding Principles On Governance For Takaful (Islamic Insurance) Undertakings (2009):

A defined set of relationships between a company’s management, its Board of Directors, its shareholders and other stakeholders which provides the structure through which:

- (i) the objectives of the company are set; and*
- (ii) the means of attaining those objectives and monitoring performance are determined.*

Selanjutnya terjadi pergeseran istilah dalam perusahaan berbasis syariah mengenai pengertian GCG. *The Islamic Financial Services Board (IFSB)* menyebut GCG dengan *Good Shariah Governance* atau disebut juga *Shariah Governance*. Menurut (IFSB) pengertian *Shariah Governance* temuat dalam Standar 10 mengenai “*Guiding Principles On Shariah Governance Systems For Institutions Offering Islamic Financial Services*” adalah :

“Shari`ah Governance System refers to the set of institutional and organisational arrangements through which an IIFS ensures that there is effective independent oversight of Shari`ah compliance over each of the following structures and processes”

Penulis menyimpulkan, bahwa *Good Corporate Governance* merupakan seperangkat peraturan yang melibatkan seluruh elemen (organ) perusahaan yang dapat menjadikan perusahaan beroperasi lebih optimal. Sebagaimana yang diungkap dalam IFSB, pada organisasi (perusahaan) yang menerapkan prinsip syariah, penerapan *Good Corporate Governance* dinamakan juga dengan *Good Shariah Governance (GSG)* atau *Shariah Governance (SG)*. Dalam GSG atau SG, kepatuhan

terhadap penerapan syariah merupakan penyempurnaan dalam penerapan GCG pada perusahaan berbasis syariah.

2.4.2 Agency Problem

Mengutip Arifin (2005) yang membahas mengenai isu GCG mengungkapkan bahwa sesungguhnya isu tersebut sudah lama dikenal di negara-negara Eropa dan Amerika dengan adanya konsep pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan. Pemisahan ini akan menimbulkan masalah karena adanya perbedaan kepentingan antara pemegang saham (sebagai prinsipal) dengan pihak manajemen sebagai agen (Jensen dan Meckling, 1976). Adanya pemisahan pemilik dan manajemen ini, dalam literatur akuntansi disebut dengan *Agency Theory* (teori keagenan).

Teori ini merupakan salah satu teori yang muncul dalam perkembangan riset akuntansi yang merupakan modifikasi dari perkembangan model akuntansi keuangan dengan menambahkan aspek perilaku manusia dalam model ekonomi.

Teori agensi mendasarkan hubungan kontrak antara pemegang saham/pemilik dan manajemen/manajer. Menurut teori ini hubungan antara pemilik dan manajer pada hakekatnya sukar tercipta karena adanya kepentingan yang saling bertentangan (*Conflict of Interest*).

Bila dilihat dari perkembangan teori perusahaan dan hubungannya dengan kebutuhan GCG, dari perspektif *Agency Theory*, tabel 2 berikut ini menunjukkan perkembangan akan kebutuhan GCG pada teori korporasi klasik, modern, dan post-modern.

Pertentangan dan tarik menarik kepentingan antara prinsipal dan agen dapat menimbulkan permasalahan yang dalam *Agency Theory* dikenal sebagai *Asymmetric Information (AI)* yaitu informasi yang tidak seimbang yang disebabkan karena adanya distribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen. Ketergantungan pihak eksternal pada angka akuntansi, kecenderungan manajer untuk mencari keuntungan sendiri dan tingkat AI yang tinggi, menyebabkan keinginan

besar bagi manajer untuk memanipulasi kerja yang dilaporkan untuk kepentingan diri sendiri.

Tabel 2.4
Perkembangan Teori Korporasi dan Implikasinya Terhadap
Good Corporate Governance

TEORI KORPORASI KLASIK	TEORI KORPORASI MODERN	TEORI KORPORASI POST-MODERN
<p><u>KARAKTERISTIK :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan de-ngan <i>single-majo-rity shareholders</i>. 2. Prinsipal me-rangkap sebagai Agen. 3. Keseimbangan kepentingan antara prinsipal dan agen tidak penting. 	<p><u>KARAKTERISTIK :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan de-ngan banyak peme-gang saham, namun masih ada kepe-milikan mayoritas. 2. Fungsi Prinsipal dan Agen mulai terpisah. 3. Meskipun pemi-lik mayoritas masih memiliki otoritas yang besar, kepen-tingan pemegang saham minoritas sudah diperhatikan 	<p><u>KARAKTERISTIK :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan dengan banyak pemegang sa-ham, dan tidak ada ke-pemilikan mayoritas. 2. Sulit untuk meng-identifikasi ‘the true principal’. 3. Prinsipal umumnya tidak atau kurang memahami bisnis. 4. Agen memiliki pe-ngaruh yang besar dalam menjalankan perusahaan. 5. Terjadi ketidakse-imbangan kepentingan (<i>conflict of interest</i>)
<p><u>IMPLIKASI :</u> Aspek <i>Good Cor-porate Governance</i> TIDAK diperlukan.</p>	<p><u>IMPLIKASI :</u> Aspek <i>Good Cor-porate Governance</i> MULAI diperlukan</p>	<p><u>IMPLIKASI :</u> Aspek <i>Good Corpo-rate Governance</i> SANGAT diperlukan</p>

Selain penjelasan diatas, implikasi *agency theory* dapat terwujud dalam kontrak kerja yang akan mengatur proporsi hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan. Inti dari *Agency*

Theory atau teori keagenan adalah pendesainan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan prinsipal dan agen dalam hal terjadi konflik kepentingan (Scott, 1997).

Penulis menyimpulkan bahwa *agency problem* yang timbul adalah pada beberapa pihak berikut :

- a. Antara manajemen dengan nasabah
- b. Antara manajemen dengan pemegang saham
- c. Antara manajemen dengan karyawan
- d. Antara manajemen dengan pemerintah

2.4.3 Perbedaan *Good Corporate Governance* dan *Good Shariah Governance*

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di lembaga keuangan Islam perlu dilakukan melalui berbagai pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku secara spesifik di suatu negara maupun nilai-nilai GCG yang berlaku umum di dalam menjaga stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan.

Apabila dikaji lebih mendalam, terdapat beberapa perbedaan bagi penerapan GCG pada perusahaan umum dan GCG pada perusahaan berbasis syariah. GCG pada perusahaan syariah dikenal dengan sebutan *Good Shariah Governance* (GSG) atau *Shariah Governance* (SG). Berikut merupakan perbedaan yang coba diungkap oleh penulis :

Tabel 2.5

Perbedaan *Good Corporate Governance* (GCG) dan (GSG)

Keterangan	<i>Good Corporate Governance</i> (GCG)	<i>Good Syariah Governance</i> (GSG)
Pengertian	- <i>The structure through which shareholders, directors, managers set of the broad objective of the company, the means of attaining those</i>	<i>Shari`ah Governance System refers to the set of institutional and organisational arrangements through which an IIFS (Institutions Offering</i>

	<p><i>objectives and monitoring performance. (OECD, 2004)</i></p> <p>- GCG merupakan salah satu pilar dari sistem ekonomi pasar. GCG berkaitan erat dengan kepercayaan baik terhadap perusahaan yang melaksanakannya maupun terhadap iklim usaha di suatu negara. Penerapan GCG mendorong terciptanya persaingan yang sehat dan iklim usaha yang kondusif. (KNKG; 2006)</p>	<p><i>Islamic Financial Services) ensures that there is effective independent oversight of Shari`ah compliance over each of the following structures and processes. (Standar IFSB 10)</i></p>
Prinsip	TARIF (<i>Transparency, Accountability, Responsibility, Independence dan Fairness</i>)	TARIF (<i>Transparency, Accountability, Responsibility, Independence dan Fairness</i>) dan STAF (<i>Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah</i>).
Struktur <i>governance</i>	Dewan Komisaris, Direksi dan Rapat Umum Pemegang Saham.	Dewan Komisaris, Dewan Pimpinan Syariah (DPS), Direksi dan Rapat Umum Pemegang Saham
Aktivitas	Seperangkat kegiatan operasional yang disesuaikan dengan kepentingan <i>stakeholder</i> ; dukungan dari <i>governance structure</i> yang terdiri dari Dewan Komisaris, Direksi, dan	Seperangkat kegiatan operasional yang disesuaikan dengan kepentingan <i>stakeholder</i> ; dukungan dari <i>governance structure</i> yang terdiri dari Dewan Komisaris

	<p>manajemen untuk memenuhi tujuan dan kepentingan stakeholder, memfasilitasi pengawasan yang efektif, sehingga mendorong perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang lebih efisien.</p>	<p>dan Direksi, DPS dan manajemen untuk memenuhi tujuan dan kepentingan stakeholder, memfasilitasi pengawasan yang efektif, sehingga mendorong perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang lebih efisien; dan kepatuhan terhadap peraturan dan prinsip syariah.</p> <p>Aktivitas GCG ditingkatkan dalam bentuk <i>Shariah Governance</i> setidaknya meliputi rapat rutin DPS, audit syariah (<i>self assessment</i> atau audit lapangan), check list peraturan syariah dan <i>performance appraisal syariah</i>.</p>
--	--	--

2.4.4 Tujuan dan Manfaat GCG

Secara umum, manfaat penerapan GCG dalam perusahaan sebagaimana yang terdapat dalam KNKG (2006) adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Sedangkan tujuan GCG sebagaimana yang juga tertuang dalam KNKG (2006) adalah :

1. Mendorong tercapainya kesinambungan perusahaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi serta kesetaraan dan kewajaran.

2. Mendorong pemberdayaan fungsi dan kemandirian masing-masing organ perusahaan, yaitu Dewan Komisaris, Direksi dan Rapat Umum Pemegang Saham.
3. Mendorong pemegang saham, anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi agar dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakannya dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan.
5. Mengoptimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan lainnya.
6. Meningkatkan daya saing perusahaan secara nasional maupun internasional, sehingga meningkatkan kepercayaan pasar yang dapat mendorong arus investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang berkesinambungan.

Menurut IFSB (2005) pemahaman terhadap nilai-nilai GCG yang bernilai Islami oleh industri akan berdampak pada tercapainya 3 tujuan penerapan GCG pada perusahaan berbasis syariah yaitu: (a) Semakin meningkatnya kepercayaan publik kepada lembaga keuangan Islam, (b) Pertumbuhan industri jasa keuangan Islam dan stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan akan senantiasa terpelihara, dan (c) Keberhasilan industri jasa keuangan Islam dalam menerapkan GCG akan menempatkan lembaga keuangan Islam pada *level of playing field* yang sejajar dengan lembaga keuangan internasional lainnya.

Menurut Anindita (2009) yang mengutip Agoes (2005, p. 11) menjabarkan manfaat penerapan CG yang berfokus pada manfaat bagi perusahaan, yakni: (a) perbaikan dalam komunikasi; (b) minimalisasi potensial benturan; (c) fokus pada strategi-strategi utama; (d) peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi; (e) kesinambungan manfaat (*sustainability of benefit*); (f) promosi citra perusahaan

(*corporate image*); (g) peningkatan kepuasan pelanggan; dan (h) perolehan kepercayaan investor.”

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan GCG adalah untuk meningkatkan kepercayaan publik. Sedangkan manfaat yang diperoleh bagi perusahaan yang menerapkan GCG adalah dapat memaksimalkan potensi perusahaan yang akan memberi dampak peningkatan dalam produktivitas dan efisiensi.

2.4.5 Aktivitas GCG pada perusahaan Asuransi Syariah

Pedoman GCG perasuransian Indonesia sebagaimana yang diungkap KNKG (2006) merupakan prakarsa dari *Indonesian Senior Executive Association (ISEA)* yang kemudian mendapatkan persetujuan dan arahan dari Departemen Keuangan untuk merealisasikan penyusunan pedoman.

Penerapan GCG pada perusahaan perasuransian saat ini masih sukarela (kecuali pada perusahaan asuransi publik). Diharapkan dengan penerapan ini setiap perusahaan akan beroperasi secara baik, lancar, lebih dipercaya masyarakat serta tentunya *profitable*.

Daniri (2006) menyampaikan mengenai gambaran umum dari pedoman GCG Perasuransian. Gambaran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Di bagian awal secara umum pedoman ini menjelaskan prinsip-prinsip GCG yang dikenal dengan singkatan TARIF yaitu *Transparency, Accountability, Responsibility, Independence* dan *Fairness*.
2. Pada bagian kedua dibahas struktur *governance* yang terdiri dari Pemegang Saham (Persyaratan, Hak dan Kewajiban termasuk Rapat Umum Pemegang Saham), Dewan Komisaris dan Direksi.
3. Bagian ketiga membahas “*best practices*” kegiatan operasional yang pada umumnya sesuai dengan ketentuan perundangan tentang Usaha Perasuransian (UU No. 2/1992 beserta Petunjuk Pelaksanaan).
4. Pada bagian keempat mengupas hubungan dengan para stakeholders, baik dengan perusahaan penunjang asuransi maupun dengan mitra kerja lainnya.

5. Bagian kelima dijelaskan hubungan dengan otoritas pengatur / pembina dan pengawas.
6. Bagian akhir adalah Pedoman Praktis pelaksanaan GCG. Bagian ini menjelaskan bagaimana proses suatu perusahaan asuransi dan reasuransi melaksanakan GCG secara menyeluruh yang dimulai dengan penetapan visi, misi serta nilai-nilai, penyusunan struktur governance, budaya perusahaan dan seterusnya.
7. Proses ini diakhiri dengan penyusunan suatu *code of conduct* yang merupakan pedoman bekerja dan bertindak bagi seluruh sumber daya manusia perusahaan dan harus ditandatangani mulai dari tingkatan yang paling tinggi (direksi) hingga yang paling bawah untuk menunjukkan komitmen masing-masing pada penerapan atau pelaksanaan GCG disertai sanksi.

IFSB juga memuat aktivitas penerapan GCG bagi lembaga keuangan Islam secara umum. Berikut merupakan aktivitas GCG menurut standar No. 3 IFSB (2006) mengenai “*Guiding Principles On Corporate Governance For Intitution Offering Only Islamic Financial Services (IIFS)*” adalah:

In the context of IIFS, good corporate governance should encompass:

- (i) a set of organizational arrangements whereby the actions of the management of IIFS are aligned, as far as possible, with the interests of its stakeholders;*
- (ii) provision of proper incentives for the organs of governance such as the Board of Directors, Shariah Supervisory Board (SSB/DPS) and management to pursue objectives that are in the interests of the stakeholders and facilitate effective monitoring, thereby encouraging IIFS to use resources more efficiently; and*
- (iii) compliance with Islamic Sharī`ah rules and principles.*

IFSB juga mengatur aktivitas penerapan GCG bagi perusahaan asuransi. Secara khusus IFSB telah membuat standar khusus bagi perusahaan asuransi syariah (Takaful) pada Desember 2009. Hal ini terdapat dalam standar IFSB no 8 mengenai *Guiding Principles On Governance For Takaful (Islamic Insurance) Undertakings* (2009). Berikut merupakan aktivitas GCG bagi perusahaan asuransi syariah :

In the context of Takaful operators (TOs), good corporate governance should encompass:

- (i) a set of organisational arrangements whereby the actions of the management of TOs are aligned, as far as possible, with the interests of its stakeholders;*
- (ii) provision of proper incentives for the organs of governance such as the board of directors, the Shari`ah Supervisory Board and management to pursue objectives that are in the interests of the stakeholders and facilitate effective monitoring, thereby encouraging TOs to use resources more efficiently; and*
- (iii) compliance with the Shari`ah rules and principles.*

Sebagaimana menurut standar no.3, kesimpulan bagi aktivitas GCG meliputi seperangkat kegiatan operasional yang dilakukan oleh manajemen pelaksana Takaful yang disesuaikan dengan kepentingan *stakeholder*; meliputi seperangkat kegiatan operasional yang disesuaikan dengan kepentingan *stakeholder*; dukungan dari *governance structure* yang terdiri dari Dewan Komisaris dan Direksi, DPS dan manajemen untuk memenuhi tujuan kepentingan *stakeholder*, memfasilitasi pengawasan yang efektif, sehingga mendukung pelaksana Takaful untuk menggunakan sumberdaya dengan lebih efisien; dan kepatuhan terhadap peraturan dan prinsip syariah. Hal tersebut diperkuat dalam *artikel* yang membahas mengenai *Regulation and Supervision of Takaful (Islamic Insurance)* yang dikeluarkan oleh IFSB (2006).

Menurut buku “Solusi Berasuransi” yang diterbitkan oleh Takaful (2009), dari sisi hubungan dengan nasabah, perusahaan asuransi syariah memiliki governance yang bersifat keterbukaan dan kejujuran. Selain itu, perusahaan asuransi syariah secara struktur memiliki Dewan Pengawas Syariah, yang mengawasi system operasional perusahaan dari sisi syariah. Dengan demikian, perusahaan beroperasi sesuai dengan nilai-nilai syariah, mulai dari perangkat hukum (akad, kebijakan perusahaan, ketentuan kepegawaian, dan sebagainya), dari pelaksanaannya (implementasi), serta dari sisi orang yang melaksanakannya (sumber daya insani). Aktivitas GCG dibingkai dalam bentuk *Shariah Governance* setidaknya meliputi rapat rutin DPS, audit syariah (*self assessment* atau audit lapangan), check list peraturan syariah dan *performance appraisal syariah*.

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa aktivitas GCG pada perusahaan asuransi syariah meliputi seperangkat kegiatan operasional yang dilakukan oleh manajemen. Pelaksanaan GCG pada perusahaan asuransi syariah yang dilaksanakan oleh manajemen disesuaikan dengan kepentingan *stakeholder*; di dukung oleh *governance structure* yang terdiri dari Dewan Komisaris dan Direksi, DPS dan Manajemen untuk memenuhi tujuan kepentingan stakeholder, memfasilitasi pengawasan yang efektif, sehingga mendukung pelaksana perusahaan asuransi syariah untuk menggunakan sumberdaya dengan lebih efisien; dan kepatuhan terhadap peraturan dan prinsip syariah.

Apabila disederhanakan, aktivitas atas kegiatan GCG setidaknya meliputi rapat rutin DPS, audit syariah (*self assessment* atau audit lapangan), check list peraturan syariah dan *performance appraisal syariah*.

2.4.6 Penerapan Prinsip GCG pada Perusahaan Asuransi Syariah

Prinsip-prinsip *good corporate governance* bersifat tidak mengikat dan bukan merupakan petunjuk bagi legislasi nasional. Tujuan dari prinsip-prinsip ini adalah hanya sebagai titik referensi yang dapat dipertimbangkan, dikembangkan dan digunakan oleh pengambil kebijakan serta oleh partisipan pasar. Prinsip-prinsip GCG yang menjadi acuan dalam pelaksanaan GCG pada perusahaan di Indonesia

memiliki 5 prinsip GCG menurut KNKG (2006), yakni: (1) Transparansi (*Transparency*); (2) Akuntabilitas (*Accountability*); (3) Responsibilitas (*Responsibility*); (4) Independensi (*Independency*); (5) Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*). Kelima prinsip ini biasa disingkat menjadi TARIF.

Masih menurut Daniri (2006), pelaksanaan *corporate governance* dilandasi oleh beberapa prinsip dasar. Penjelasan singkat mengenai prinsip tersebut adalah :

1. *Transparancy* (keterbukaan Informasi), baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam pengungkapan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.
2. *Accountability* (akuntabilitas), merupakan kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
3. *Responsibility* (pertanggungjawaban), adalah kesesuaian (kepatuhan) dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. *Independency* (kemandirian), merupakan suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran), yaitu perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan prinsip "*Responsibility*", terdapat wacana *Corporate Social Responsibility* (CSR). Menurut Lawrence and Weber (2008), *corporate social responsibility* diterjemahkan sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tindakan yang mempengaruhi orang-orang, masyarakat, dan lingkungan mereka. Tindakan tersebut secara tidak langsung menyebabkan kerugian bagi orang-orang dan masyarakat yang harus diakui dan diperbaiki oleh perusahaan jika memungkinkan.

Manajer harus mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan *stakeholdernya*, bukan hanya kepentingan perusahaan sendiri. Tujuan utama manajemen memenuhi kepentingan dari seluruh stakeholder untuk memenuhi berbagai tujuan perusahaan. Lebih luas, tugas yang kompleks menekankan pada tujuan dan kinerja jangka panjang perusahaan.

Melalui CSR, perusahaan akan memperoleh manfaat dengan makin luasnya *playing field*, lingkungan bisnis yang lebih bisa diprediksi, dan mengurangi risiko akan instabilitas politik.

Indonesia mendukung terlaksananya program CSR dalam perusahaan. Berikut merupakan regulasi CSR yang akan menunjang penerapan GCG di Indonesia:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1998 tentang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil pada penjelasan pasal 16
2. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN pasal 2 dan pasal 88 ayat 1
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas Pasal 74, Ayat 1-4
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Pasal 21

Prinsip GCG menurut IFSB (2006) yang memuat *Institutions offering only Islamic financial services (IIFS)*:

The Guiding Principles are divided into four parts in the area of corporate governance:

(i) General governance approach of IIFS;

IIFS shall establish a comprehensive governance policy framework which sets out the strategic roles and functions of each organ of governance and mechanisms for balancing the IIFS's accountabilities to various stakeholders; and IIFS shall ensure that the reporting of their financial and non-financial information meets the requirements of internationally

recognized accounting standards which are in compliance with Sharī`ah rules and principles and are applicable to the Islamic financial services industry as recognized by the supervisory authorities of the country.

(ii) Rights of investment account holders (IAH);

IIFS shall acknowledge IAHs' right to monitor the performance of their investments and the associated risks, and put into place adequate means to ensure that these rights are observed and exercised; and IIFS shall adopt a sound investment strategy which is appropriately aligned to the risk and return expectations of IAH (bearing in mind the distinction between restricted and unrestricted IAH), and be transparent in smoothing any returns.

(iii) Compliance with Islamic Sharī`ah rules and principles; and

IIFS shall have in place an appropriate mechanism for obtaining rulings from Sharī`ah scholars, applying fatāwā and monitoring Sharī`ah compliance in all aspects of their products, operations and activities; and IIFS shall comply with the Sharī`ah rules and principles as expressed in the rulings of the IIFS's Sharī`ah scholars. The IIFS shall make these rulings available to the public.

(iv) Transparency of financial reporting in respect of investment accounts.

IIFS shall make adequate and timely disclosure to IAH and the public of material and relevant information on the investment accounts that they manage.

Prinsip-prinsip GCG untuk perusahaan asuransi syariah menurut standar IFSB No. 08 mengenai *Guiding Principles On Governance For Takaful (Islamic Insurance) Undertakings* (2009)

Part I: Reinforcement of relevant good governance practices as prescribed in

other relevant internationally recognised governance standards for insurance companies, while addressing the specificities of Takaful undertakings

Part II: A balanced approach that considers the interests of all stakeholders and calls for their fair treatment.

Part III: An impetus for a more comprehensive prudential framework for Takaful undertakings

Sedangkan prinsip-prinsip yang meliputi pelaksanaan *Shariah Governance* menurut IFSB Standards -10 (2009) meliputi :

Part I: General Approach to the Shari`ah Governance System.

Relates to the general approach to a Shari`ah Governance System, whereby various ex-ante and ex-post processes considered as essential parts of good governance practices in other internationally recognized governance standards, such as the precise terms of reference for Shari`ah boards, appropriate alignment of incentives, proper record-keeping, adoption of a professional code of ethics, etc., are adapted in order to strengthen the Shari`ah Governance System.

Part II: Competence

In the area of competence, suggests various measures to ensure reasonable expertise and skill-sets in Shari`ah boards, and to evaluate their performance and professional development.

Part III: Independence

Aims at safeguarding the independence of Shari`ah boards, particularly from the management of IIFS, by highlighting various issues arising from potential conflicts of interest and recommending how they should be managed.

Part IV: Confidentiality

Emphasises the importance of observing and preserving confidentiality by the organs of Shari`ah governance.

Part V: Consistency

Focuses on improving consistency in terms of the professionalism of members of the Shari`ah board, which would be crucial in enhancing their credibility and confirming their integrity through a set of best practices

Standar IFSB No.08 prinsip GCG bagi perusahaan asuransi syariah meliputi. *Accountability, Compliance, Fainess, Transparency dan Competence*. Sedangkan Berdasarkan Standar IFSB No. 10, prinsip GCG untuk perusahaan umum meliputi *general approach to the shari`ah governance system, competence, independence, confidentiality, dan consistency*. Prinsip tersebut dapat menjadi rujukan bagi perusahaan berbasis syariah untuk tahun mendatang dalam penerapan GCG karena penetapan terhadap Standar IFSB diatas baru ditetapkan pada Desember 2009 kemarin.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa Pedoman GCG untuk perusahaan asuransi hampir sama dengan perusahaan lain. Penerapan GCG pada perusahaan asuransi secara umum dilakukan dengan menerapkan prinsip *Transparency, Accountability, Responsibility, Independence dan Fairness (TARIF)*. Sebagaimana penerapan GCG pada perusahaan dengan dasar syariah, prinsip yang dikeluarkan oleh IFSB (2006) meliputi akuntabilitas, hak pemegang saham (*fairness*), kepatuhan terhadap standar dan prinsip Islam yang berlaku (*compliance*) dan Transparansi (*Transparency*).

Selain prinsip diatas, terdapat empat prinsip lain yang merupakan standar profesionalisme umat Islam. Keempat prinsip tersebut diserap sebagai penerapan prinsip perusahaan berbasis syariah. Prinsip-prinsip syariah yang dilaksanakan pada perusahaan syariah meliputi: *shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah (STAF)*.

Secara aplikasi, Noorjaya (2001) menyampaikan bahwa pengembangan sumber daya insani institusi syariah diharapkan memiliki akhlak dan kompetensi

yang dilandasi oleh sifat yang dapat dipercaya (*amanah*), memiliki integritas yang tinggi (*shiddiq*), dan senantiasa membawa dan menyebarkan kebaikan (*tabligh*), serta memiliki keahlian dan pengetahuan yang handal (*fathanah*). Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2009), bahwa dalam perusahaan syariah dikenal adanya prinsip-prinsip syariah yang mendukung bagi terlaksananya prinsip GCG dimaksud, yakni keharusan bagi subjek hukum termasuk bank untuk menerapkan prinsip kejujuran (*shiddiq*), edukasi kepada masyarakat (*tabligh*), kepercayaan (*amanah*), dan pengelolaan secara profesional (*fathanah*).

Menurut Umam (2009) GCG pada lembaga keuangan memiliki keunikan. Hal ini lebih disebabkan oleh kehadiran deposan sebagai suatu kelompok stakeholders yang kepentingannya harus diakomodir dan dijaga. Sementara itu khusus dalam lembaga keuangan syariah menurut IFSB dikenal adanya prinsip-prinsip syariah yang mendukung bagi terlaksananya prinsip GCG dimaksud, yakni keharusan untuk menerapkan prinsip kejujuran (*shiddiq*), edukasi kepada masyarakat (*tabligh*), kepercayaan (*amanah*), dan pengelolaan secara profesional (*fathanah*).

Selanjutnya Noorjaya (2001) memberikan catatan khusus tentang pentingnya sumberdaya manusia yang mempunyai sifat *amanah*, bukan saja karena terawasi oleh sistem, namun lebih lagi karena berkeyakinan bahwa segala tindakannya dipertanggungjawabkan kepada manusia dan Tuhan Yang Maha Mengetahui.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penulis memberikan kesimpulan dan penjabaran STAF sebagai berikut:

1. *Shiddiq* adalah benar. Dalam *shiddiq* perusahaan syariah (Perusahaan Asuransi Syariah) dituntut untuk melaksanakan operasi perusahaan secara benar sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
2. *Tabligh* adalah membawa dan menyebarkan kebaikan. Dalam hal ini perusahaan senantiasa memberikan edukasi kepada masyarakat. Selain itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Dalam penerapan TARIF pada bagian Akuntabilitas (pertanggungjawaban) dikenal dengan istilah CSR. Mengacu teori yang dikemukakan dalam buku “Solusi Berasuransi “ yang diterbitkan oleh Takaful (2009), pada perusahaan yang

berbasis syariah termasuk asuransi syariah, CSR disebut juga dengan *Corporate Ummah Responsibility* (CUR) atau tanggung jawab terhadap umat. Selain berorientasi pada kemaslahatan peserta, asuransi syariah juga memiliki tanggung jawab terhadap umat. Oleh karena itu, asuransi syariah juga menyediakan produk yang berorientasi pada kepentingan masyarakat luas, diantaranya produk mikro-takaful. Perusahaan asuransi syariah juga harus memperhatikan pemberdayaan masyarakat yang kurang mampu dengan pemberdayaan zakat, infak, sedekah, wakaf, dan aktiviytas sosial lainnya.

3. *Amanah* adalah dapat dipercaya. Perusahaan asuransi merupakan perusahaan yang unik, dimana pengelolaan dana nasabah yang bergerak di produk link (investasi) harus diolah dengan benar.
4. *Fathonah* adalah cerdas. Dengan kecerdasan diharapkan perusahaan dapat dikelola secara profesional.

Selanjutnya penulis menyimpulkan, prinsip-prinsip yang diterapkan pada perusahaan asuransi syariah merupakan perpaduan prinsip TARIF dan prinsip STAF. Pada dasarnya prinsip STAF merupakan prinsip tauladan dari Rasulullah Muhammad SAW, karena keempat prinsip tersebut merupakan prinsip yang ada dalam diri Rasulullah. Profesionalitas sebagai manusia akan diperoleh apabila melaksanakan keempat prinsip tersebut. Tentunya bukan hal yang tidak mungkin apabila diterapkan pada lembaga bisnis, lembaga bisnis tersebut dapat berdiri sebagai organisasi (perusahaan) yang professional.

2.4.7 Governance Structure

Menurut pedoman umum KNKG (2006), struktur *governance* atau organ perusahaan terdiri dari Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi.

Masih menurut KNKG, direksi terdiri dari Komposisi, Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris, Kemampuan dan Integritas Anggota Dewan Komisaris, Fungsi Pengawasan Dewan Komisaris, Komite Penunjang Dewan Komisaris, Pertanggungjawaban Dewan Komisaris.

Pada bagian kedua dari Pedoman GCG Perasuransian menurut Daniri (2006) pembahasan Struktur Governance (*Governance Structure*) adalah terdiri dari Pemegang Saham (Persyaratan, Hak dan Kewajiban termasuk Rapat Umum Pemegang Saham), Dewan Komisaris dan Direksi. Melengkapi struktur governance pada perusahaan syariah diperukan adanya Dewan Pengawas Syariah (DPS).

Berikut merupakan penjelasan elemen dalam *corporate governance* pada perusahaan syariah:

2.4.7.1 Rapat Umum Pemegang Saham

KNKG (2006) menjelaskan mengenai RUPS sebagai organ perusahaan merupakan wadah para pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan modal yang ditanam dalam perusahaan, dengan memperhatikan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan. Keputusan yang diambil dalam RUPS harus didasarkan pada kepentingan usaha perusahaan dalam jangka panjang. RUPS dan atau pemegang saham tidak dapat melakukan intervensi terhadap tugas, fungsi dan wewenang Dewan Komisaris dan Direksi dengan tidak mengurangi wewenang RUPS untuk menjalankan haknya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, termasuk untuk melakukan penggantian atau pemberhentian anggota Dewan Komisaris dan atau Direksi.

2.4.7.2 Dewan Komisaris dan Direksi

Kepengurusan perseroan terbatas di Indonesia menganut sistem dua badan (*two board system*) yaitu Dewan Komisaris dan Direksi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsinya masing-masing sebagaimana diamanahkan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan (*fiduciary responsibility*). Namun demikian, keduanya mempunyai tanggung jawab untuk memelihara kesinambungan usaha perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, Dewan Komisaris dan Direksi harus memiliki kesamaan persepsi terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. (KNKG; 2006)

2.4.7.3 Dewan Pengawas Syariah

Struktur DPS Menurut Hafidhuddin dan Maulana (2006) dalam struktur perusahaan berada setingkat dengan fungsi komisaris sebagai pengawas Direksi. Sedangkan, pengertian DPS yang mengutip Keputusan Dewan Pimpinan MUI tentang susunan pengurus DSN-MUI, No: Kep-98/MUI/III/2001 adalah :

"DPS adalah badan yang ada di lembaga keuangan syariah dan bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan DSN di lembaga keuangan syariah tersebut. Dewan Pengawas Syariah diangkat dan diberhentikan di Lembaga Keuangan Syariah melalui RUPS setelah mendapat rekomendasi dari DSN".

Anindita (2009) menyebutkan bagi perusahaan yang kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, harus memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS), yaitu badan independen yang bertugas melakukan pengarahan (*directing*), pemberian konsultasi (*consulting*), melakukan evaluasi (*evaluating*), dan pengawasan (*supervising*) kegiatan bank syariah dalam rangka memastikan bahwa kegiatan usaha syariah tersebut mematuhi prinsip syariah sebagaimana telah ditentukan oleh fatwa dan syariah Islam.

Keputusan Dewan Pimpinan MUI tentang susunan pengurus menurut Hafidhuddin dan Maulana (2006) yang mengutip fatwa DSN-MUI, No: Kep-98/MUI/III/2001, memperjelas mengenai beberapa fungsi DPS, yang diantaranya adalah :

2. Melakukan pengawasan secara periodik pada lembaga keuangan syariah yang berada di bawah pengawasannya.
3. Mengajukan usul-usul pengembangan lembaga keuangan syariah kepada pimpinan lembaga yang bersangkutan dan kepada DSN.
4. Melaporkan perkembangan produk dan operasional lembaga keuangan syariah yang diawasinya kepada DSN sekurang-kurangnya dua kali dalam satu tahun anggaran.

5. DPS merumuskan permasalahan-permasalahan yang memerlukan pembahasan-pembahasan DSN
6. Jika fungsi komisaris adalah pengawas dalam kaitan dengan kinerja manajemen, maka DPS melakukan pengawasan kepada manajemen dalam kaitan dengan implementasi sistem dan produk-produk agar tetap sesuai dengan syariah Islam.
7. Bertanggung jawab atas pembinaan akhlak seluruh karyawan berdasarkan sistem pembinaan keislaman yang telah diprogramkan setiap tahunnya.
8. Ikut mengawasi pelanggaran nilai-nilai Islam di lingkungan perusahaan tersebut.
9. Bertanggung jawab atas seleksi syariah karyawan baru yang dilaksanakan oleh Biro Syariah.

2.5 Peran Audit Internal dalam Penerapan GCG

Akuntan adalah salah satu profesi yang terlibat langsung dalam pengelolaan perusahaan. Keterlibatan akuntan mencakup dua pihak, yaitu internal dan eksternal. Keterlibatan internal terjadi bila akuntan menjadi salah satu bagian dari manajemen untuk melaksanakan fungsi sebagai penyedia informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan perusahaan. Selaku akuntan internal termasuk didalamnya auditor internal, auditor internal adalah bagian dari manajemen perusahaan sehingga dia terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas perusahaan. Menurut perspektif teori keagenan, dalam hal ini akuntan adalah bagian dari agen sehingga perilaku akuntan boleh dikatakan sama dengan perilaku agen. (Arifin; 2005)

Keterlibatan eksternal akuntan (auditor eksternal) adalah bila akuntan menjalankan profesinya sebagai auditor eksternal yang bertugas untuk melakukan pemeriksaan atas kewajaran laporan keuangan. Profesi auditor dari para akuntan memainkan peran yang penting (*crucial*) karena mereka memverifikasi kewajaran informasi yang mendasari dilakukannya berbagai macam transaksi bisnis

Adanya posisi, fungsi, kepentingan, dan latar belakang prinsipal dan agen yang berbeda dan saling bertolak belakang namun saling membutuhkan ini, mau tidak

mau dalam praktiknya akan menimbulkan pertentangan dengan saling tarik menarik kepentingan dan pengaruh antara satu sama lain. Baik prinsipal maupun agen diasumsikan sebagai orang ekonomik (*homo economicus*) yang berperilaku ingin memaksimalkan kepentingannya masing-masing.

Arifin menjabarkan, dalam konsep *Agency Theory*, manajemen sebagai agen semestinya *on behalf of the best interest of the shareholders*, akan tetapi tidak tertutup kemungkinan manajemen hanya mementingkan kepentingannya sendiri. Manajemen dapat melakukan tindakan-tindakan yang tidak menguntungkan perusahaan secara keseluruhan yang dalam jangka panjang bisa merugikan kepentingan perusahaan. Bahkan untuk mencapai kepentingannya sendiri, manajemen bisa bertindak menggunakan akuntansi sebagai alat untuk melakukan rekayasa. Perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen inilah disebut dengan *Agency Problem* yang salah satunya disebabkan oleh adanya *Asymmetric Information*, sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Akibat adanya informasi yang tidak seimbang (asimetri) ini, dapat menimbulkan 2 (dua) permasalahan yang disebabkan adanya kesulitan prinsipal untuk memonitor dan melakukan kontrol terhadap tindakan-tindakan agen. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan permasalahan tersebut adalah :

- (a) *Moral Hazard*, yaitu permasalahan yang muncul jika agen tidak melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja.
- (b) *Adverse selection*, yaitu suatu keadaan dimana prinsipal tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh agen benar-benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya, atau terjadi sebagai sebuah kelalaian dalam tugas.

Adanya *agency problem* di atas, menimbulkan biaya keagenan (*agency cost*), yang menurut Jensen dan Meckling (1976) terdiri dari :

- a. *The monitoring expenditures by the principle*. Biaya monitoring dikeluarkan oleh prinsipal untuk memonitor perilaku agen, termasuk juga usaha untuk

mengendalikan (*control*) perilaku agen melalui *budget restriction*, dan *compensation policies*

- b. *The bonding expenditures by the agent*. The bonding cost dikeluarkan oleh agen untuk menjamin bahwa agen tidak akan menggunakan tindakan tertentu yang akan merugikan prinsipal atau untuk menjamin bahwa prinsipal akan diberi kompensasi jika ia tidak mengambil banyak tindakan.
- c. *The residual loss* yang merupakan penurunan tingkat kesejahteraan prinsipal maupun agen setelah adanya *agency relationship*.

Dari pembahasan di atas, bila dibuatkan ringkasan tentang asumsi dan penerapan *agency theory* dalam organisasi akan tampak dalam tabel 1 di bawah ini :

Tabel 2.6
Asumsi Dasar dalam Agency Theory

Asumsi Manusia	: <i>Homo Economicus</i> , yang memaksimalkan utilitasnya
Model Perilaku	: <i>Self serving behavior</i>
Fakta Penerapannya	: Prinsipal dan agen cenderung menerapkan tujuan secara kaku (<i>rigid</i>)
Akibat yang timbul	: <i>Conflict of Interest</i>
Konsekuensi	: Timbul <i>agency cost</i> dalam mengawasi kinerja manajer/agen
Pemecahan	: <i>Sharing rule</i> antara prinsipal dan agen perlu dibuat
Reward	: Ekstrinsik, yaitu komoditi berwujud dan bisa dipertukarkan dan memiliki nilai pasar yang bisa diukur
Asumsi Informasi	: Sebagai komoditi yang dapat diperjual belikan

Di negara maju, fungsi audit internal merupakan sebuah keharusan dalam pengelolaan perusahaan, bahkan di beberapa negara, ketiadaan fungsi tersebut diartikan sebagai defisiensi atau kelemahan signifikan dalam sistem pengendalian perusahaan. (Daniri dan Simatupang; 2009)

Audit internal memegang peranan sangat penting dalam penerapan *good corporate governance*. Untuk itu auditor internal harus memiliki upaya strategis dalam penerapan GCG pada perusahaannya. Peran audit internal dalam GCG menurut Anindita (2009) yang mengutip Pickett (2003) berdasarkan Performance Standard 2130 yang dikeluarkan oleh IIA sebagai berikut (Pickett, 2003, p. 112):

“The internal audit activity should contribute to the organisation’s governance process by evaluating and improving the process through which (1) values and goals are established and communicated, (2) the accomplishment of goals is monitored, (3) accountability is ensured, and (4) values are preserved.”

Peran Internal dalam pemenuhan tuntutan GCG menurut hasil survei yang dilakukan oleh PriceWaterhouseCoopers (2007) menunjukkan bahwa 79% yang merespon dari para internal auditor, melaporkan bahwa fungsi mereka dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam perusahaan adalah:

1. Mengukur keefektivan struktur dan penerapan *good governance* dalam perusahaan.
2. Memberikan rekomendasi khusus bagi pengembangan proses serta aktivitas *governance* perusahaan.

Lebih lanjut PWC menyimpulkan mengenai peran audit internal bagi penerapan GCG bahwa internal auditor dilatih secara professional dan ditempatkan untuk:

1. Menilai dan memastikan keefektivan performa dari pengelolaan dan akuntabilitas.
2. Mengidentifikasi dan mengkomunikasikan risiko serta pengendalian yang terkait kepada jajaran dewan direksi, komite audit dan manajemen.
3. Mengembangkan tata laku etika dalam perusahaan.
4. Menilai mekanisme serta prosedur *corporate governance* baik secara internal maupun eksternal.

Secara internal yakni berperan aktif dalam pengendalian internal dan program ERM (*Enterprise Risk Management*). Sedangkan untuk eksternal, meliputi: membantu dewan direksi dan komite audit dalam fungsi pengawasan mereka, bekerjasama bersama dengan auditor independent dalam laporan-laporan yang terkait dengan ICFR (*Internal Control over Financial Reporting*) dan laporan keuangan, dan berpartisipasi dalam program audit serta persiapan *corporate governance* dan laporan lainnya yang mendukung.

5. Membantu dalam penyiapan laporan *corporate governance* serta menyediakan jaminan atas keefektifan struktur *corporate governance*.

Mengkaji ulang jaminan kualitas program dan prosedur perusahaan aktivitas penting internal audit yang berhubungan dengan *good corporate governance* adalah dalam partisipasi pertemuan dan diskusi dengan anggota komisaris dan direktur. Berikut merupakan penjabaran dari aktivitas penting audit internal dalam GCG menurut KPMG Hongkong (2003):

- *Assessing the scope and effectiveness of the systems established by management to identify, assess, manage and monitor the various risks arising from the organisation's activities.*
- *Ensuring senior management establishes and maintains adequate and effective internal controls.*
- *Satisfying itself that appropriate controls are in place for monitoring compliance with laws, regulations, supervisory requirements and relevant internal policies.*
- *Monitoring and reviewing the effectiveness of the internal audit function.*
- *Reviewing and assessing the internal audit plan and its progress.*
- *Ensuring that the internal audit function is adequately resourced and enjoys appropriate standing within the organisation.*
- *Considering management's response to major internal audit recommendations and progress in their implementation.*
- *Approving the appointment or dismissal of the head of internal audit.*

Berdasarkan standar audit internal yang dikeluarkan oleh IIA (2004) *Nature of Work (Standard 2001)* bagian *Governance*:

The internal audit activity must assess and make appropriate recommendations for improving the governance process in its accomplishment of the following objectives:

- *Promoting appropriate ethics and values within the organization;*
- *Ensuring effective organizational performance management and accountability;*
- *Communicating risk and control information to appropriate areas of the organization; and*
- *Coordinating the activities of and communicating information among the board, external and internal auditors, and management.*

Hal-hal yang membandingkan antara internal auditor sebelum dan sesudah pembentukan konsep *corporate governance*. (Zabihollah Rezaee, 2009: 229) dapat dilihat dalam tabel 2.5 berikut ini :

Tabel 2.7
Comparison of Internal Audit (Pre- and Postcorporate Governance Reforms)

Pre-reforms	Post-reforms
Voluntary internal audit functions	Mandatory internal audit functions
Outsourcing of internal audit function	Objective internal auditors
Auditing services to management	Oversight function by audit committee
Inadequate resources and organization	Reporting responsibility to the audit committee
Improper oversight of internal audit functions	<ul style="list-style-type: none"> • Provide assurance and consulting services in the areas of risk management, internal control, financial reporting, and corporate governance • Adequate resources and authority
Lack of cooperation with external auditors	Better cooperation with external auditors
Regarded as the “eyes and ears” of management	Regarded as the “eyes and ears” of the audit committee

Sumber: Rezaee (2009, p. 229)

Dapat disimpulkan auditor internal merupakan bagian penting yang harus ada dalam pelaksanaan GCG. Berdasarkan beberapa pendapat diatas peran audit internal dalam GCG meliputi :

- a) Mengembangkan etika dan nilai-nilai yang memadai di dalam organisasi;
- b) Memastikan pengelolaan kinerja organisasi yang efektif dan akuntabilitas;
- c) Secara efektif mengkomunikasikan risiko dan pengendalian kepada unit-unit yang tepat di dalam organisasi.
- d) Secara efektif mengkoordinasikan kegiatan, dan mengkomunikasikan informasi di antara pimpinan, dewan pengawas, Auditor Internal dan eksternal serta manajemen.

Penerapan tersebut dapat dipermudah dengan penjabaran dari aktivitas penting audit internal dalam GCG menurut KPMG Hongkong (2003):

- *Assessing the scope and effectiveness of the systems established by management to identify, assess, manage and monitor the various risks arising from the organisation's activities.*
- *Ensuring senior management establishes and maintains adequate and effective internal controls.*
- *Satisfying itself that appropriate controls are in place for monitoring compliance with laws, regulations, supervisory requirements and relevant internal policies.*
- *Monitoring and reviewing the effectiveness of the internal audit function.*
- *Reviewing and assessing the internal audit plan and its progress.*
- *Ensuring that the internal audit function is adequately resourced and enjoys appropriate standing within the organisation.*
- *Considering management's response to major internal audit recommendations and progress in their implementation.*
- *Approving the appointment or dismissal of the head of internal audit.*

Sedangkan dalam penerapan *Shariah Corporate Governance* peran audit internal mengetahui jadwal rapat rutin DPS dan mendapatkan hasil rapat DPS, melakukan audit dengan konsep syariah (*self assessment* atau audit lapangan), melakukan *check list* peraturan syariah dan melakukan *performance appraisal* syariah.

2.6. Whistleblower

2.6.1 Pengertian Whistleblower

Pasca terjadinya kasus Enron, standar bagi perusahaan-perusahaan Amerika diperketat dengan adanya *Sarbanes Oxley Act*. *Whistleblower* pun mendapat perhatian tersendiri dalam *Sarbanes Oxley Act*. Pengertian *Whistleblower* dalam *Sarbanes Oxley Act* adalah sebagai berikut:

Any employee who makes such a disclosure to any supervisor or any other person working for the employer who has "authority to investigate, discover, or terminate misconduct" is protected. Also protected is disclosure of allegedly fraudulent conduct to a federal regulatory or law enforcement agency, a member of Congress, or any committee thereof.

Whistleblower memiliki peran yang penting dalam pengungkapan kecurangan pada perusahaan. Pickett (2005) memberikan definisi tersendiri bagi *whistleblower*, adapun terjemahan *whistleblower* menurut Pickett yaitu :

”Pengungkapan suatu tindakan kriminal, pelanggaran terhadap suatu kewajiban, kegagalan suatu keadilan, hal-hal yang dapat membahayakan terhadap kesehatan atau bahkan keselamatan kerja setiap karyawan dan penyembunyian suatu informasi. Pengungkapan perlindungan seharusnya sebenar-benarnya, tidak untuk kepentingan tertentu, dan hanya berhubungan dengan proses internal yang relevan dan signifikan atas suatu masalah”.

Pihak yang dilaporinya ini bisa saja atasan yang lebih tinggi, atau masyarakat yang luas. Bila laporan ini masih ditujukan kepada orang/pejabat di dalam perusahaan, maka tindakan ini disebut *internal whistleblowing*. Namun bila tindakan pembocoran ini sudah dilakukan kepada masyarakat/orang di luar perusahaan, maka tindakan ini disebut *external whistleblowing*. (Agoes, 2009)

Tuanakotta (2007, p. 405) mengatakan bahwa “secara sederhana pengertian *whistleblower* adalah orang yang memberitahu kepada yang berwenang tentang pelanggaran yang dilakukan majikannya yang mempunyai dampak atau dapat merugikan negara.”

Di Indonesia, *whistleblower* belum mendapat perhatian serius, berbeda dengan di Amerika. Namun demikian, Indonesia telah berbenah dengan inisiatif dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006) yang mengeluarkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) yang dikeluarkan pada tanggal 10 November 2008.

2.6.2 Tujuan Whistleblower

Menurut Brinks (2005), tujuan dari *whistleblower* adalah untuk melindungi karyawan dalam melaporkan suatu tindakan yang dapat dikatakan sebagai suatu pelanggaran yang dilakukan oleh oknum tertentu. Sehingga dapat memberikan bantuan bagi internal audit dalam memberikan jaminan atas kualitas dari pengendalian internal didalam perusahaan.

Selain itu, peraturan *whistleblower* didesain untuk mendorong atau memotivasi pemangku kepentingan dalam melaporkan setiap tindakan ilegal dan melindungi setiap orang dalam melaporkan tindakan tersebut.

2.6.3 Kebijakan Whistleblower

Kebijakan *whistleblower* yang dikemukakan oleh K.H. Pickett (2005) adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan yang jelas bahwa perusahaan berkomitmen dalam memotivasi atau mendorong para karyawan dalam melaporkan setiap tindakan ilegal melalui fungsi *whistleblower*.
2. Adanya perlindungan bagi karyawan yang akan melapor.
3. Prosedur yang tertulis
4. Adanya indikasi dalam hubungannya dengan kegagalan
5. Perlindungan terhadap karyawan yang melakukan *whistleblower*
6. Adanya jaminan dari perusahaan kepada karyawannya yang melakukan *whistleblower* untuk mendapatkan perlindungan dari segala ancaman-ancaman.
7. Adanya akses bagi para kontraktor utama didalam melakukan *whistleblower*.
8. Adanya pemberian badan eksternal seperti organisasi independen dalam menyediakan program *whistleblower*

2.7 Daftar Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, penulis mengacu pada beberapa penulisan terdahulu. Berikut merupakan daftar peneliti yang memuat persamaan dan perbedaan dimensi antara peneliti dengan peneliti sebelumnya:

Tabel 2.8
Persamaan dan Perbedaan Dimensi Antara
Peneliti dengan Peneliti Terdahulu (Unit Observasi Auditor Intern)

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Dimensi Persamaan	Perbedaan	Jumlah Subject / Temuan Penelitian
1	Organisasi Profesi Internal Audit (2003)	Position Paper #1/2003, "Rekomendasi Mengenai Peran Internal Audit	Peran Internal Audit dalam meningkatkan CG perusahaan.	Selain memberikan rekomendasi untuk Internal Audit, OPAI	OPAI memberikan rekomendasi bahwa untuk dapat berperan

		dalam Meningkatkan Proses <i>Corporate Governance</i> pada Perusahaan di Indonesia”.		memberikan rekomendasi untuk fungsi lain dalam perusahaan seperti Dewan Komisaris, Direksi dan Akuntan Publik.	dalam meningkatkan CG perusahaan, fungsi Internal Audit harus dapat berjalan dengan efektif, yakni dengan memiliki independensi, mempunyai staf yang kompeten, serta didukung sumberdaya yang memadai.
2.	Hendra Nopriansyah (2006).	Analisa Praktek <i>Internal Audit</i> Berdasarkan Kerangka COSO Dalam Pencapaian <i>Corporate Governance</i> Pada PT X.	Studi kasus pada satu perusahaan, Peran Audit Internal dalam pencapaian CG	BUMN yang bergerak dalam penyelenggaraan program perlindungan tenaga kerja.	Studi kasus pada sebuah BUMN. Temuan: terkait penerapan CG, department <i>internal audit</i> telah menjalankan perannya sebagai <i>watchdog</i> serta menjalankan kerangka

					pengendalian COSO dengan baik. Namun, <i>whistleblower</i> belum dijalankan.
3.	Lisa Sulistiowati W. P. (2006)	Peranan Internal Audit Dalam Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> Pada PT BEI (Persero)	Audit Internal, CG dan Pengendalian Internal,	BUMN yang bergerak di sektor perbankan.	Studi Kasus Pada PT BEI (Persero). Temuan: Divisi Audit Internal PT BEI telah melaksanakan pengendalian intern sesuai COSO di dalam mewujudkan CG.
4	Akmalia . P (2008)	Peran Internal Audit dalam Meningkatkan peran CG pada PT. Indosat	Studi kasus pada satu perusahaan, Pengendalian internal, internal audit, penerapan CG	Peran Audit Internal dan penerapan GCG pada industri telekomunikasi	Hasil riset dalam bentuk deskriptif mengenai peran audit internal PT. Indosat, Tbk
5	Gusnardi (2009)	Pengaruh Peran Komite Audit, pengendalian internal dan Audit Internal terhadap pelaksanaan tata kelola perusahaan dan pencegahan	Audit internal dan pelaksanaan CG	Studi pada BUMN	Studi pada BUMN terbuka di Indonesia. Peran KA, IC dan IA berpengaruh signifikan terhadap CG dan Peran KA, IC, IA dan CG

		kecurangan			berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan
6	Puspita Anindita (2009)	Peran Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) Dalam Meningkatkan Proses Corporate Governance – Studi Kasus Pada PT Bank X (Tbk.)”.	Studi kasus pada satu perusahaan, Peran IA dalam CG	Penerapan CG <i>Governance Structure, Governance Process dan Governance Outcome, pada perbankan</i>	SKAI Bank X telah menjalankan peran yang diharapkan dari pelaksanaan fungsinya, Bank X telah menerapkan prinsip-prinsip CG dan CSR dengan baik, SKAI Bank X telah cukup efektif
7	Mulyaning Wulan (2010)	Peran Divisi Audit Internal dalam Penerapan Good <i>Corporate Governance</i> Pada PT. Syarikat Takaful Indonesia	Studi kasus pada satu perusahaan, Peran IA dalam CG	Penerapan <i>Good Shariah Governanc</i> , Perusahaan Asuransi.	Divisi Audit Internal telah cukup efektif berdasarkan pelaksanaan peran yang diharapkan, Telah dilakukan penerapan GCG atau GSG yang disesuaikan dengan peraturan yang berlaku, IA berperan dalam GCG, PT. STI belum memiliki mekanisme whistleblower