

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran auditor internal saat ini bukan lagi sekedar *watchdog* melainkan telah mengalami transformasi peran sebagai konsultan dan katalisator. Peran auditor internal sebagai konsultan dituntut untuk dapat memberikan manfaat berupa nasihat dalam pengelolaan sumber daya sesuai prinsip 3E (ekonomis, efisien, efektif) sedangkan peran sebagai katalisator dituntut sebagai *quality assurance*, fasilitator, agen perubahan, dan melakukan audit berbasis risiko (Hariadin, 2019). Transformasi peran auditor internal sebagai konsultan dan katalisator serta didukung dengan kesungguhan hati, integritas yang tinggi, dan profesionalitas maka dapat mencegah kecurangan yang terjadi di perusahaan.

Dalam praktik lingkungan bisnis modern saat ini, berbagai upaya telah ditempuh untuk meningkatkan pengendalian internal perusahaan namun kenyataannya masih ditemui berbagai kecurangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Belajar dari kasus Enron tahun 2001 atas praktik akuntansi *special purposes entities* disalahgunakan oleh perusahaan dengan melakukan manipulasi perlakuan hutang yang besar dialihkan menjadi pendapatan sehingga menyebabkan kemacetan likuiditas keuangan dan berimplikasi terhadap kegagalan operasi perusahaan akibat (Yuhao, 2010). Belajar dari kasus serupa di dalam negeri, pada tahun 2019 terjadi kasus kartel tiket dan kargo pesawat yang melibatkan direktur utama PT. Garuda Indonesia Tbk dan jajaran direksi lainnya

akibat penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang jabatan yang besar tanpa adanya pengendalian internal perusahaan yang kuat. Kedua kasus tersebut menjadi pembelajaran berharga pentingnya penguatan pengendalian internal perusahaan melalui penerapan *good corporate governance*. Oleh karena itu, peran aktif auditor internal dalam pengendalian internal perusahaan sangat dibutuhkan sehingga potensi kecurangan dapat diminimalkan melalui langkah tindakan preventif.

Lee dkk. (2009) memandang bahwa perkembangan dan tuntutan peran audit internal saat ini telah semakin kompleks dengan lingkup pekerjaan yang lebih luas sehingga audit internal diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi tantangan bagi auditor internal untuk lebih meningkatkan nilai pribadi maupun kompetensi yang dimiliki agar transformasi peran auditor internal menjadi lebih maksimal dan berdaya guna. Hal ini yang melatarbelakangi The Institute of Internal Auditor (IIA) menetapkan standar dan atribut audit internal yang dituangkan dalam *International Professional Practices Framework* (IPPF) dan selanjutnya diadopsi oleh Asosiasi Auditor Internal (AAI) Indonesia untuk menetapkan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal. Mendukung profesi auditor internal tersebut, IIA telah menetapkan bahwa auditor internal harus dapat meningkatkan dan melindungi nilai perusahaan melalui tujuan berbasis risiko (*risk-based objective*), jaminan handal (*reliable assurance*), nasihat (*advice*), dan pandangan (*insight*) kepada para pemangku kepentingan (Moeller, 2016).

Tujuan perusahaan menjadi acuan utama bagi auditor internal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga seluruh sumber daya yang dimiliki

dioptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat dipenuhi apabila hasil audit telah sesuai dengan harapan manajemen perusahaan yaitu bebas dari berbagai kepentingan tertentu baik yang datangnya dari pribadi auditor internal maupun tekanan pihak lainnya. Arens dkk. (2017) dan Lee dkk. (2009) berpendapat bahwa hasil audit harus independen, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga memberikan tingkat *assurance* yang tinggi bagi manajemen perusahaan sebagai pemakai informasi laporan audit internal agar keputusan yang diambil tepat sasaran. Apabila dilihat dari hierarki organisasi perusahaan, sebagai pelaksana fungsi staf, auditor internal langsung berada di bawah kendali dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama sehingga pelaksanaan pekerjaannya dapat lebih independen dan objektif untuk memenuhi harapan manajemen perusahaan terhadap kualitas laporan audit internal. Sedangkan apabila dilihat dari struktur organisasi, Lee dkk. (2009) mengklasifikasikan hierarki audit internal ke dalam 5 (lima) tingkatan yaitu *chief audit executive*, manajer audit, *supervisor*, pimpinan tim, dan auditor. Untuk memperoleh kualitas laporan audit sesuai harapan manajemen perusahaan maka diperlukan pemenuhan sertifikasi profesi pada setiap personil auditor internal, secara umum yaitu Certified Internal Auditor (CIA), Certified Government Auditing Professional (CGAP), Qualified Internal Auditor (QIA), dan Professional Internal Auditor (PIA).

Dalam pelaksanaan pekerjaan audit internal untuk menghasilkan audit berkualitas yang dikelola secara profesional seringkali menghadapi berbagai gangguan audit. IIA (2016) dalam Standar Atribut 1130 menjelaskan mengenai gangguan audit (*impairment*) terhadap independensi dan objektivitas auditor

internal yang menghambat pelaksanaan audit baik berupa potensi maupun aktual gangguan audit. Beberapa peneliti seperti Onumah dkk. (2012) dan Saleh dan Al Zu'bi (2016) telah mengidentifikasi gangguan audit sebagai bentuk rintangan (*barriers*) yang dapat menurunkan kualitas laporan audit yang dihasilkan, sedangkan Paino dkk. (2010) lebih menekankan pada perilaku disfungsi (*disfunctional behavior*) sebagai manifestasi dari gangguan psikologis yang dihadapi oleh auditor internal. Gangguan audit ini menjadi sangat terasa ketika auditor internal dihadapkan pada penugasan audit atas tindakan kecurangan yang dilakukan oleh individu perusahaan. Biegelman dan Bartow (2012) mengidentifikasi tindakan kecurangan yang paling sering terjadi adalah pada penyalahgunaan aset dan kecurangan pembayaran (*fraudulent disbursement*). Praktik kecurangan ini menjadikan manajemen perusahaan memberikan perhatian khusus atas potensi yang terjadi terutama tindakan yang sudah jelas kecurangan. Keadaan ini melatarbelakangi penugasan audit dengan tujuan tertentu¹ atas indikasi tindakan kecurangan individu perusahaan tersebut dan melibatkan pendekatan yang proaktif serta metodologi untuk mengaudit bukti-bukti kecurangan (Lee dkk., 2009).

Dalam menjalankan audit dengan tujuan tertentu seringkali auditor internal menghadapi gangguan audit dalam pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal atas tindakan kelalaian dan/atau kecurangan yang dilakukan individu perusahaan sehingga mengharuskan auditor internal bersikap objektif dan

¹ Istilah audit dengan tujuan tertentu mengacu pada istilah yang digunakan oleh Asosiasi Auditor Internal dalam buku Standar Profesi Audit Internal terbitan tahun 2016. Jenis audit ini mempunyai kesamaan makna dengan dengan audit investigasi dan audit khusus, penggunaan istilah tergantung preferensi masing-masing perusahaan.

bersungguh-sungguh menggali informasi, menyajikan data, dan menuangkan dalam laporan audit internal. Gangguan audit terhadap pelaksanaan Kode Etik berupa hambatan penerapan prinsip etika dan aturan perilaku bagi auditor internal yang dapat mengganggu pelaksanaan tugasnya dan rentan terjadi konspirasi dengan auditan. Gangguan audit terhadap pelaksanaan Standar Profesi Auditor Internal berupa hambatan penerapan profesionalisme dan kompetensi auditor internal untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Apabila standar kualitas tersebut tidak dipenuhi maka laporan audit internal tidak akan dapat memenuhi harapan manajemen perusahaan dan keputusan yang diambil menjadi tidak tepat sasaran.

Gangguan audit yang terjadi dalam pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Audit Internal merupakan manifestasi konflik yang terjadi antara auditor internal dengan auditan. Lee dkk. (2009) memandang gangguan audit tersebut sebagai manifestasi dari konflik inheren di dalam organisasi perusahaan baik psikologis maupun ancaman dari otoritas jabatan yang lebih tinggi. Apabila melihat sisi psikologis yang dihadapi oleh auditor internal dalam menjalankan audit dengan tujuan tertentu, gangguan audit muncul misalnya ketika auditor internal dihadapkan pada kenyataan bahwa individu yang terindikasi melakukan kelalaian dan/atau kecurangan adalah individu yang telah dikenal baik oleh auditor internal dan terdapat hubungan emosional. Hal ini mengakibatkan benturan psikologis dalam diri auditor internal apakah seutuhnya dalam mengumpulkan bukti audit, menganalisis, dan menyajikan hasil audit ataukah dilakukan modifikasi sehingga analisis laporan audit menjadi kurang tajam dan tidak memberatkan pelaku auditan. Apabila melihat sisi ancaman otoritas jabatan yang lebih tinggi akan membatasi

auditor internal untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik dan menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlangsungan karir pekerjaan, misalnya ketika auditor menemukan praktik lapangan yang melanggar prinsip 3E (ekonomis, efisien, efektif) dan menyangkut kebijakan manajemen perusahaan sehingga menuntut integritas dan profesionalitas auditor internal yang tinggi.

Benturan psikologis dalam diri auditor internal mendorong auditor internal melanggar prinsip Kode Etik dan ketentuan profesional serta kompetensi yang disyaratkan dalam Standar Profesi Auditor Internal. Berdasarkan hierarki kedudukan fungsi audit internal seharusnya benturan psikologis auditor internal tidak mempengaruhi pekerjaannya, kecuali apabila permasalahan yang diungkap menyangkut kebijakan pimpinan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi integritas dan independensinya. Bentuk gangguan audit ini muncul pada perilaku auditor internal sebagaimana yang dijelaskan oleh Ajzen (1991) dalam *theory of planned behavior* yaitu diawali dari keyakinan atas tindakan audit yang akan dilakukan (*behavioral beliefs*) untuk memenuhi hasil audit internal sesuai harapan manajemen perusahaan (*normatif beliefs*) sehingga akhirnya mempengaruhi keyakinan auditor internal atas tindakan audit yang dilakukan (*control beliefs*).

Gangguan pelaksanaan audit ini hampir merata terjadi di semua perusahaan nasional khususnya perusahaan yang berbadan hukum milik negara (BUMN) karena sistem birokrasi perusahaan yang cenderung masih feodal walaupun saat ini telah bertransformasi menjadi perusahaan maju dan modern sebagaimana halnya perusahaan swasta (Utami, 2016). Hubungan antar individu dalam perusahaan ini terjalin atas dasar kekeluargaan dan bersifat senioritas. Dalam penugasan audit

dengan tujuan tertentu terdapat pengaruh terhadap auditor internal yang diberi tugas, dimana auditor internal relatif mengalami psikologis atas tindakan kelalaian dan/atau kecurangan yang diungkap terutama yang melibatkan pribadi auditan yang telah dikenal ataupun yang melibatkan otoritas jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, independensi auditor internal dipertaruhkan untuk dapat menjalankan profesionalitas pekerjaannya. Berdasarkan kenyataan (*in fact*) auditor internal sulit untuk menjadi independen, namun berdasarkan yang nampak (*in appearance*) seperti kelengkapan peraturan sebagai wujud kepatuhan terhadap regulasi maka auditor internal perusahaan BUMN dipandang telah independen.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alias dkk. (2019) menemukan bukti bahwa perilaku tidak etis dalam organisasi cenderung menimbulkan kecurangan sehingga auditor internal dituntut untuk mematuhi Kode Etik sebagai dasar untuk memahami perilaku tidak etis dalam organisasi dan tindakan yang harus dilakukan. Oleh karena itu, menjadi hal penting bagi auditor internal untuk menjalankan perannya dalam mencegah perilaku tidak etis dan bertindak sebagai *anti-fraud control* (Naheem, 2016; Westhausen, 2017). Menjalankan perannya dengan baik, auditor internal dituntut untuk mematuhi ketentuan yang tertuang dalam Standar Profesi Auditor Internal sehingga laporan audit yang dihasilkan dapat dijamin kualitasnya baik dari sisi independensi, objektivitas maupun ketajaman analisis. Standar profesional ini menjadi pedoman bagi auditor internal dalam menjalankan pekerjaannya agar kompetensi dan profesionalitas tetap terjaga untuk menjamin kualitas laporan audit (Zahmatkesh dan Rezazadeh, 2017) dan juga tidak menyimpang dari ketentuan sehingga pelaksanaan audit di bawah standar dapat

dihindari (Alias dkk., 2019; Knechel, 2013). Terkait hubungan dengan individu perusahaan, berdasarkan hasil penelitian Ball dkk. (2015) menemukan bahwa kualitas laporan audit menjadi turun ketika terdapat hubungan pribadi karena terjadi penurunan independensi, dan berlaku juga apabila terdapat hubungan emosional dengan individu perusahaan. Hal ini yang menjadi gangguan pelaksanaan audit internal untuk menjamin kualitas laporan audit sehingga perlu pengelolaan audit yang efektif, mengingat tanpa strategi koheren dalam memelihara audit yang efektif maka akan kehilangan kesempatan berharga untuk mengungkap permasalahan utama (Johnston dkk., 2000). Strategi koheren dilakukan melalui strategi peningkatan pengetahuan, kompetensi dan pelayanan konsultasi, dan hukum serta regulasi (Saleh dan Al Zu'bi, 2016). Hasil penelitian terdahulu menggarisbawahi pentingnya kompetensi dan profesionalitas pekerjaan dalam melaksanakan audit dan menghindari hubungan bersifat pribadi dengan auditan sehingga kualitas laporan audit tetap terjamin. Hal ini dapat terlaksana dengan baik apabila Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal telah menjadi pedoman bagi auditor internal.

Berdasarkan berbagai fenomena gangguan audit yang terjadi dan telah menjadi *common sense* dalam penugasan audit dengan tujuan tertentu sebagaimana yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk merekonstruksi berbagai gangguan audit yang dapat menghambat pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal dalam penugasan audit dengan tujuan tertentu melalui penelitian kualitatif menggunakan metode fenomenologi terhadap para partisipan auditor internal yang pernah melakukan audit dengan tujuan tertentu di perusahaan tempat peneliti bekerja dan anak-anak perusahaan lainnya yang terafiliasi.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penugasan audit dengan tujuan tertentu di perusahaan berbadan hukum milik negara tempat peneliti bekerja dan anak perusahaan lainnya yang terafiliasi, ditemui berbagai hambatan berupa psikologis yang dihadapi oleh auditor internal dan berpotensi dilakukan modifikasi laporan audit internal. Gangguan audit tersebut mempengaruhi pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal yang menjadi pedoman bagi auditor internal dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat memenuhi harapan manajemen perusahaan terhadap kualitas laporan audit internal. Peneliti mengidentifikasi beberapa pertanyaan atas permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gangguan audit yang dihadapi oleh auditor internal dalam melaksanakan penugasan audit dengan tujuan tertentu?
2. Bagaimana sikap auditor internal terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal?
3. Bagaimana pengendalian kualitas audit internal dalam memenuhi harapan manajemen perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai gangguan audit yang dihadapi oleh auditor internal dalam penugasan audit dengan tujuan tertentu pada perusahaan berbadan hukum milik negara di perusahaan tempat peneliti bekerja dan anak perusahaan lainnya yang terafiliasi, kemudian melangkah pada penggalian lebih mendalam atas sikap auditor internal terhadap pelaksanaan Kode

Etik dan Standar Profesi Auditor Internal. Selanjutnya melakukan pengendalian kualitas laporan audit internal (preventif, deteksi, dan kuratif/modifikasi laporan audit) untuk memenuhi harapan manajemen perusahaan atas penugasan audit yang telah diinstruksikan sehingga keputusan manajemen perusahaan menjadi tepat sasaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan berbagai manfaat teoritis, empiris, dan praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Menambah perbendaharaan akademis atas penerapan *theory of planned behavior* dan konsep *fraud diamond* yang digunakan untuk menjelaskan gangguan audit dalam pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal ketika menerima penugasan audit dengan tujuan tertentu. Penelitian ini juga memberikan gambaran teoritis mengenai gangguan audit, *Code of Ethics* dan *International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing* yang dijadikan pedoman audit internal sebagaimana yang telah diterbitkan oleh Institute of Internal Auditors (IIA) dan diadopsi oleh Asosiasi Auditor Internal (AAI) Indonesia, dan *quality assurance* sesuai sudut pandang auditor internal.

b. Manfaat Empiris

Menyajikan gambaran umum hasil penelitian atas gangguan audit terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal pada perusahaan berbadan hukum milik negara dalam menerima penugasan audit dengan tujuan

tertentu dan pengaruhnya terhadap kualitas laporan audit internal sehingga dapat memperkaya khasanah penelitian empiris sebagai rujukan atau perbandingan bagi penelitian berikutnya.

c. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan terutama pada perusahaan tempat peneliti bekerja di PT. Pabrik Gula Rajawali I mengenai gangguan audit dalam pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal dalam menerima penugasan audit dengan tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi kualitas laporan audit internal. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu meningkatkan pengendalian internal perusahaan atas berbagai potensi tindakan kecurangan yang dilakukan oleh individu perusahaan.

1.5 Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap aktivitas auditor internal di anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) terutama yang bergerak pada sektor agro produksi gula pasir dalam menerima penugasan audit dengan tujuan tertentu dan gangguan audit yang dihadapi berkaitan dengan pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal dalam menjalankan penugasan tersebut yang dapat mempengaruhi kualitas laporan audit internal. Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini mengacu pada publikasi yang diterbitkan oleh Asosiasi Auditor Internal (AAI) tahun 2016. Penelitian ini bersifat kualitatif menggunakan metode fenomenologi untuk menjelaskan fenomena gangguan audit yang dialami langsung oleh auditor internal

dalam melaksanakan audit dengan tujuan tertentu. Dasar teori yang digunakan adalah *theory of planned behavior* dan *fraud diamond* untuk menjelaskan sikap dan perilaku auditor internal dalam melaksanakan penugasan audit dengan tujuan tertentu. Pelaksanaan penelitian mulai bulan Oktober 2019 melalui observasi dan wawancara langsung kepada auditor internal yang pernah melakukan audit dengan tujuan tertentu.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk lebih memudahkan dalam memahami sistematika dan detail pembahasan penelitian, berikut disajikan sistematika yang disusun per bab beserta dengan penjelasannya yaitu:

Bab 1 : Latar Belakang

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah mengenai gangguan audit yang dapat menghambat pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal dalam menjalankan penugasan audit dengan tujuan tertentu sehingga berimplikasi terhadap kualitas laporan audit internal. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini diarahkan kepada gangguan audit yang dihadapi oleh auditor internal yang dapat mempengaruhi penugasan audit dengan tujuan tertentu, sikap auditor internal terhadap pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal, dan pengendalian kualitas laporan audit internal agar dapat memenuhi harapan manajemen perusahaan. Manfaat penelitian diuraikan dari sisi manfaat teoritis, manfaat empiris, dan manfaat praktis. Lingkup penelitian diuraikan untuk membatasi pembahasan topik yang diteliti dan fokus pada topik yang dikaji.

Susunan penelitian disajikan secara ringkas, sistematis, dan terstruktur dalam sistematika penelitian.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan kajian teori yang relevan dan digunakan sebagai dasar dalam penelitian yaitu *theory of planned behavior* dan *fraud diamond* beserta penjelasan gangguan audit, *Code of Ethics* dan *International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing* yang telah diterbitkan oleh The Institute of Internal Auditors (IIA) dan kemudian diadopsi oleh Asosiasi Auditor Internal (AAI) Indonesia tahun 2016. Selain itu dibahas juga *quality assurance* berdasarkan rujukan Lee dkk. (2009) yang melandasi motivasi auditor internal untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Peneliti juga membuat tabel sebaran penelitian terdahulu dengan topik yang relevan dan menguraikan hasil penelitiannya untuk mendukung dan melengkapi pembahasan dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti menyusun kerangka konseptual atas topik penelitian yang diambil dengan memperhatikan keterkaitan penelitian terdahulu sehingga menjadi pedoman yang sistematis dan terstruktur untuk analisis dan penyajian hasil penelitian.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian kualitatif menggunakan metode fenomenologi yang digunakan untuk mengeksplorasi berbagai fenomena psikologis dan modifikasi laporan audit internal, sikap auditor internal terhadap Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal, dan pengendalian kualitas laporan audit internal. Objek penelitian menekankan pada gangguan terhadap pelaksanaan Kode Etik dan

Standar Profesi Auditor Internal yang dihadapi auditor internal dalam penugasan audit dengan tujuan tertentu dengan subjek penelitian pada anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang bergerak pada sektor agro produksi gula pasir. Jenis data menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara dengan pelaksana audit internal yang pernah melakukan penugasan audit dengan tujuan tertentu, pengawas audit internal, dan kepala divisi audit internal. Data sekunder menggunakan aturan dan kebijakan perusahaan, surat penugasan, dan laporan audit dengan tujuan tertentu. Teknik pengumpulan data mengacu pada Creswell (2012, 2018) yaitu observasi, wawancara, dan dokumen. Triangulasi data sebagaimana yang dikembangkan oleh Denzin (1978) digunakan untuk memperoleh data yang valid dan handal (*reliable*). Adapun teknik analisis data mengacu pada Moustakas (1994) dan Creswell (2012, 2018) yang menekankan pada pendekatan psikologis yaitu deskripsi, pengolahan, dan interpretasi pengalaman pribadi auditor internal yang dituangkan dalam transkripsi hasil wawancara.

Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan gambaran umum PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) terutama anak perusahaan yang bergerak pada sektor agro produksi gula pasir yang dijadikan subjek penelitian. Selanjutnya menjelaskan gangguan audit dalam pelaksanaan Kode Etik dan Standar Profesi Auditor Internal dalam menerima penugasan audit dengan tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi kualitas laporan audit internal. Data penelitian yang telah diperoleh direkapitulasi dan diolah lebih lanjut sebagai bahan analisis dan interpretasi, kemudian dilakukan pembahasan

untuk memperoleh kondisi spesifik apa adanya dari para partisipan auditor internal yang diwawancarai. Dalam sub bab terpisah, peneliti sebagai praktisi auditor internal menggunakan interpretasi dan sudut pandang pribadi untuk membahas hasil analisis data wawancara. Dalam pembahasan diuraikan juga bentuk pengendalian audit yang dilakukan (preventif, deteksi, kuratif modifikasi hasil audit) dalam rangka pemenuhan kualitas laporan audit internal sesuai harapan manajemen perusahaan.

Bab 5 : Simpulan

Bab ini menjelaskan rangkuman dari seluruh hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan beserta sarannya sebagai bahan masukan dan kajian lebih lanjut bagi pihak-pihak yang berkepentingan.