BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian, akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, aktivitas perusahaan, auditor internal, dan pelaksanaan praktik *corporate social responsibility* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang terletak di jalan Asia Afrika No.63 Bandung.

4.1.1 Gambaran Umum PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang merupakan pemegang kuasa kelistrikan yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat kota Bandung. Usaha –usaha ketenagalistrikan dapat meliputi usaha-usaha di bidang :

1. Produksi dan Distribusi tenaga listrik.
2. Perencanaan dan pembangunan di bidang tenaga listrik.
3. Pengusahaan jasa-jasa di bidang tenaga listrik untuk pembangunan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan usaha seperti tersebut di atas, memerlukan biaya investasi yang besar per tahunnya. Sumber dana yang diharapkan untuk membiayai investasi tersebut diperoleh dari :

- Penjualan tenaga listrik
- Penjualan obligasi
- Kredit perbankan
- Penyertaan modal pemerintah
- Pinjaman lunak Bank Dunia

Selain memberikan pelayanan yang baik dan memberikan tenaga listrik yang berkesinambungan dengan mutu dan keadaan yang baik, masih ada pelayan lain yang diberikan kepada konsumen, yaitu perbaikan terhadap gangguan penyediaan tenaga listrik atas mutu tenaga listrik yang disalurkan dan jasa penambahan daya serta sambungan tenaga rendah yang diperlukan bagi penyambung atas penambahan daya jangka pendek. Antara lain untuk pasar malam, pesta dan keperluan khusus.

Kegiatan lainnya dalam perusahaan biro instalator dan biro *installation* ini adalah badan hukum yang merupakan badan usaha penunjang tenaga listrik yang bergerak dalam bidang pembangunan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan sehingga disebut kontraktor listrik. PT. PLN (Persero) juga berperan dalam penerangan jalan umum dimana pelaksanaan penyambungan baru merupakan rekomendasi dari pemerintah daerah.

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM). Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan menjadi *Gemeenschapplijk*

Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng (GEBEO) yang pendiriannya dikukuhkan melalui akte notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuisen dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentah waktu 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh *Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha* dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa. Setelah Indonesia merdeka, tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyediaan tenaga listrik di seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959.

Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara**.** Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Exploitasi XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Memasuki era 1990-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan

(Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, di mana wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, hingga saat ini.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

Visi PT. PLN adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu kepada potensi insani.

Misi PT. PLN adalah :

1. Melakukan bisnis ketenagalistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi kepada kepuasaan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenagalistrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Pengenalan terhadap organisasi adalah sangat penting artinya, karena dengan cara pengenalan tersebut penulis dapat dengan mudah melihat gambaran sepintas seberapa luas sebenarnya jaringan operasi secara menyeluruh dari organisasi tentang batas-batas dari tugas seta wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang berada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian langsung pada perusahaan dapat diurauikan susunan organisasi dan uraian tugas pokok masing-masing bagian pada PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dan Banten. Bagan struktur organisasi PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut :

1. General Manajer

   Bertugas memimpin dan mengelola distribusi sesuai dengan maksud dan tujuan distribusi dengan senantiasa berusaha meningkatkan daya guna dan hasil guna dari distribusi.

2. Manager Bidang

   Manajer bidang terdiri dari :

   1. Bidang perencanaan

   Uraian tugas dan tanggung jawab pokok :

   a. Menyusun Rapat Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL), Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJP) dan Rencana Kerja Anggaran (RKAP).
   b. Menyusun rencana dan pengembangan sistem ketenagalistrikan.
   c. Menyusun sistem manajemen kinerja dan unit-unit kerja.

d. Menyusun metode evolusi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.
e. Mengembangkan hubungan kerjasama dengan pihak lain dan penyandang dana, baik secara bilateral maupun multilateral.
f. Menyusun rencana pengembangan aplikasi sistem informasi.
g. Mengendalikan aplikasi-aplikasi teknologi informasi.
h. Menyusun laporan manajemen.
i. Menyiapkan SOP pengelolaan aplikasi sistem informasi.
j. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta penetapan peraturanya.

2. Bidang Distribusi

Uraian kewajiban dan tanggung jawab pokok :

a. Menyusun rencana pengembangan sistem jaringan distribusi dan membina penerapanya.
b. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi dan membina penerapannya.
c. Menyusun SOP untuk penerapan dan pengujian peralatan distribusi, serta SOP untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
d. Menyusun desain standar konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapanya.
e. Mengevaluasi susut energi listrik dan gangguan pada saran pendistribusian tenaga listrik serta sarana perbaikanya.
f. Menyusun pengembangan kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan sertas membina penerapanya.

g. Menyusun pengembangan serta komunikasi dan otomisasi operasi jaringan distribusi.

h. Menyusun kebijakan manajemen jaringan distribusi serta membina penerapannya.

i. Menyusun regulasi untuk penyempurnaan serta induk jaringan

j. Memantau dan mengevaluasi serta induk jaringan.

3. Bidang Niaga

Uraian kewajiban dan tanggung jawab pokok :

a. Menyusun ketentuan dan strategi perusahaan.

b. Menyusun rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.

c. Mengevaluasi harga jual energi listrik.

d. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.

e. Menyusun strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan.

f. Menyusun standar dan produk pelayanan.

g. Menysusun ketentuan Data Induk Peelanggan (DIP) dan Data Induk Skala (DIS) serta kontrak jual beli tenaga listrik.

h. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun penyempurnanya.

i. Mengkoordinasikan pelaksanaan dan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.

j. Melaksanakan pengendalian DIS dan Opname saldo piutang.

k. Menusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.

l. Menyusun interaksi antara unit pelaksanaan.

m. Menyusun rencan pengembangan usaha baru serta peraturannya.

n. Menusun laporan manajemen dibidangnya.

4. Bidang Keuangan

Uraian kewajiban dan tanggung jawab pokok :

a. Mengendalikan aliran kas pendapatan dan membuat laporan rekonsiliasi keuangan.
b. Mengendalikan anggaran dan evaluasi keuangan unit-unit serta rencan aliran kas pembiayaan.
c. Melakukan analisis evaluasi laporan keuangan unit-unit menyususn laporan keuangan konsolidasi.
d. Menyusun dan menganalisa kebijakan risiko dan penghapusan aset.
e. Melakukan pengelolaan keuangan.
f. Meyusun laporan manajemen dibidangnya.

5. Bidang SDM dan Organisasi

Uraian kewajiban dan tanggung jawab pokok :

a. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaanya.
b. Menyusun kebijakan manajemen SDM dan mengelola pelaksanaanya.
c. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan pengembangan SDM.
d. Menyusun laporan manajemen dibidangnnya.

6. Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi

Uraian kewajiban dan tanggung jawab pokok :

a. Menyusun kebijakan mengelola komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan baik internal maupun eksternal.

b. Menyusun kebijakan K3, lingkungan dan *community develovment*.
c. Menyusun kebijakan dan mengelola fasilitas kerja, sistem pengamanan dan manajemen kantor.
d. Menyusun kebijakan administrasi.
e. Menyusun dan mengkaji produk-produk hukum dan peraturan-peraturan perusahaan.
f. Memberikan advokasi dalam bisnis energi listrik dan ketenagalistrikan.
g. Menyusun standar fasilitas kantor.
h. Mengelola aset tanah dan bangunan serta sarana kerja.
i. Mengelola kesektarisan rumah tangga kantor induk.
j. Menyusun laporan manajemen dan bidangnya.

4.1.3 Deskripsi Tugas Auditor Internal di PT. (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Untuk mengetahui apakah kegiatan perusahaan dan pengendaliaan sudah berjalan dengan semestinya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan bantuan auditor internal sebagai alat bantu dalam pencapaiaan tujuan perusahaan. Audit internal diperlukan karena semakin bertambah luasnya ruang lingkup perusahaan & penyelewengan yang dikarenakan lemahnya sistem pengendalian internal serta masih lemahnya pengendalian internal terhadap pelaksanaan praktik CSR. Dengan bantuan rekomendasi auditor internal maka manajemen dapat mengambil tindakan untuk melakukan perbaikan.

Pelaksanaan audit internal pada PT. PLN dilaksanakan oleh divisi auditor internal audit. Audit internal dilakukan oleh auditor internal yang berada dibawah struktur organisasi PT. PLN. Audit internal merupakan bagian yang terpisah dari

kegiatan dan pekerjaan operasional yang rutin dan bertanggungjawab langsung kepada Genaral Manajer, sehingga tugas-tugas yang dilakukan oleh divisi internal audit dilakukan secara objektif dan indevenden.

Fungsi Satuan Pengawasan Intern (SPI) sebagai pengelola aktivitas pemeriksaan perusahaan diuraikan menjadi 2 (dua) aktivitas sebagai berikut :

1. Perencanaan Program Audit Internal.

Untuk menghasilkan audit yang efektif dan efisien maka diperlukan suatu rencana audit yang lengkap, terarah, menyeluruh dan terpadu. Renana audit tersebut dituangkan dalamsuatu bentuk program pemeriksaan.

Luasnya program audit internal yang dilakukan tidak terbatas pada audit keuangan tetapi juga audit operasional. Adapun program yang digunakan oleh PT. PLN untuk proram tahunan atau PKPT (Program Kerja Pemeriksaan Tahunan). Setiap program audit di susun oleh divisi internal disesuaikan dengan kebijakan Direktur Keuangan sehinga tampak disini bahwa setiap program audiror internal didukung oleh manajemen dan atas hasil temuannya srta saran-saran yang dikemukakan diharapkan dapat dilaksanakan tindak lanjutnya.

Rencana kerja audit internal PT. PLN adalah membuat PTKP yang dilaksanakan setiap tahun. Dalam program tersebut tidak semua bagian terperiksa, hanya secara terprioritaskan dengan menggunakan sistem sampling. Tetapi untuk kas, auditor memeriksa secara rutin setahun itu 2 kali. Karena hal ini sangat riskan dan menyangkut keuangan perusahaan.

Di dalam PKPT ini ada 2 (dua) jenis PTKP, yaitu :

a. Pemeriksaan PTKP

Merupakan pemeriksaan yang dilakukan sesuai jadwal yang telah direncanakan

b. Pemeriksaan Non PTKP

Merupakan pemeriksaan yang dilakukan secara khusus kalau ada kasus. Pemeriksaan ini dilakukan diluar waktu yang telah ditetapkan, hal ini dilakukan kalau-kalau ada penyelewengan di PT. PLN.

2. Pelaksanaan Program Audit

Pelaksanaan pekerjaan audit internal terdiri dari beberapa tahap, yaitu :

a. Tahap persiapan Pelaksanaan Audit :

1. Menentukan sendiri mungkin adanya hambatan-hambatan sehubungan dengan pelaksanaan audit.
2. Menentukan pembagian tugas pekerjaan audit antara para anggota tim dengan baik.
3. Menentukan waktu pengembangan program audit dengan baik.
4. Memahami keadaan, sifat dan jenis operasi objek yang akan diperiksa dengan baik.
5. Menyusun hal-hal yang berhubungan dengan audit yang mencakup:
    - Surat petugas pemeriksa dari General Manejer.
    - Objek yang akan diperiksa.
    - Tujuan dilaksanakan audit
    - Lamanya audit dilakukan
    - Bagian yang akan dilibatkan dalam pelaksanaan audit.

6. Audit internal akan melakukan kegiatan sebagai berikut :
    - Pembicaraan pendahuluan dengan pimpinan objek yang akan diperiksa.
    - Mengumpulkan informasi tentang semua aspek yang berhubungan objek yang akan diperiksa.
    - Menilai struktur pengendalian intern .
    - Penilaian struktur pengendalian intern dimaksudkan untuk menentukan dapat tidaknya pengendalian intern tersebut dapat dipercaya sebagai dasar menetukan keabsahannya audit yang dilakukan.

b. Tahap Pelaksanaan audit

Setiap pelaksanaan audit internal pada PT. PLN dilakukan berdasarkan pada program audit internal yang dirumuskan dan dibuat oleh divisi audit internal itu sendiri, karena pada PT. PLN divisi audit internal dibagi atas 2 (dua) bagian kerja yang berbeda tetapi saling berhubungan, anatara lain : a. Unit Operasional dan b. Unit Keuangan, yang sama kedua unit kerja tersebut ikut melakukan audit atas CSR atau P3L (Program partisipasi dan Pemberdayaan Lingkungan). Proram audit dari masing-masing unit akan diterapkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Audit Program Operasional

No	Tujuan Audit	Langkah-langkah
1	Menilai evektivitas pengendalian internal	-Melakukan analisis secara teliti mengenai struktur organisasi dan *Job Description.* -Melakukan ujian terbatas atas pelaksanaan program P3L. -Membuat kesimpulan dalam Kertas Kerja audit (KKA).
2	Menilai ketaatan terhadap peraturan yang berlaku	-Telaah peraturan yang melandasi P3L. -Identifikasi kelemahan peraturan dan identifikasi pengaruhnya terhadap pelaksanaan kegiatan P3L. -Lakukan analisis sampling. -Dapatkan penyebab kelemahan dan ketidaktaatan. -Rumuskan potensi resiko atas kelemahan dan ketidaktaatannya peraturan/ketentuan /prosedur yang berlaku. -Buat kesimpulan dalam Kertas Kerja Audit (KKA).
3	Menilai hasil guna dan daya guna atas : -Kegiatan atau program P3L.	-Lakukan konfirmasi melalui survey langsung ketempat usaha mitra binaan. -lakukan analisis terhadap jumlah pinjaman yang diterima dan bandingkan dengan jumlah yang sebenarnya diperlukan. -Dapatkan informasi dan bukti penggunaan pinjaman serta bukti penyetoran angsuran yang telah dilakukan oleh mitra binaan. -Dapatkan informasi langkah-langkah yang telah dilakukan unit P3L untuk menanggulangi masalah, lakukan evaluasi. -Evaluasi usaha-usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kualitas program P3L

		-Evaluasi biaya operasi, bandingkan 3 (tiga) sampai 5 (lima) Tahun terakhir sehingga diperoleh gambaran atas *progress* pengendalian biaya operasional. -Buat kesimpulan Kertas Kerja Audit (KKA).
	-Kelemahan dalam pengunaan dana yang tersedia.	-Evaluasi laporan realisasi, lakukan analisis -Dapatkan daftar piutang bermasalah, lakukan pengelompokan terhadap nilai tangguhan
4	Menilai pengendalian pengelolaan manajemen risiko.	-Evaluasi proses kegiatan internal sehingga diperoleh gambaran yang jelas atas : a. *Value-chain* kritis atau signifikan. b. Titik-titik kritis terjadinya risiko. -Standar kinerja yang jelas pada setiap tahap proses agar pengendalian dapat lebih mudah dilakukan. - Buat kesimpulan Kertas Kerja Audit (KKA).

Tabel 4.2
Audit Program Keuangan

No	Tujuan Audit	Langkah-langkah
1	Menilai sistem pengendalian akuntansi dan keuangan	-Pelajari prosedur sistem pengendalian akuntansi dan keuangan yang berlaku. -Evaluasi apakah prosedur diatas telah dilakukan dalam pelaksanaanya. -Cari penyebab dan akibat apabila ditemukan hal yang menyimpang dari ketentuan di atas. - Buat kesimpulan Kertas Kerja Audit (KKA).
2	Menilai ketepatan dan kewajaran laporan keuangan divisi Program Partisipasi dan Pemberdayaan lingkungan	-Pelajari prosedur penerimaan dan pengeluaran kas dari Bank yang berlaku. -Teliti apakah kegiatan dan/atau program P3L telah dicatat , diklasifikasikan dan

		dilaporkan. -Periksa ketepatan dan kebenaran klasifikasi target atau tujuan dan pemakaian sumber dayanya. -Lakukan cash opname dan buat berita acara hasil pemeriksaan fisik kas. -Evaluasi apakah laporan keuangan yang diterbitkan tepat waktu, sehingga bisa dipakai sebagai pengambil keputusan oleh manajemen. - Buat kesimpulan Kertas Kerja Audit (KKA).
3	Menilai aktiva, apakah catatannya sesuai dengan bukti fisik	-Evaluasi seluruh catatan aktiva unit P3L, apakah sesuai dengan bukti fisiknya. -apabila tidak, cari penyebabnya. Buat kesimpulan Kertas Kerja Audit (KKA).

c. Tahap Penyelesaian Audit

Langkah-langkah yang dilakukan oleh auditor internal pada tahap ini adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan hasil temuantemuan dan kelengkapan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP).
2. Menganalisis hasil audit (pemeriksaan).
3. Menyusun dan mendistribusikan laporan audit.

d. Tindak Lanjut Audit

Tindak lanjut terhadap laporan yang ada dilakukan oleh General Manajer dengan memperhatikan saran-saran yang diberikan oleh auditor internal. Tugas auditor internal pada tahap ini yaitu memonitor tindak lanjut dari hasil pemeriksaan yang telah dilakukannya.

e. Mengemukakan penjelasan pejabat *auditee* mengenai hasil pemeriksaan

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) disampaikan oleh ketua dan koordinator tim dengan diketahui oleh Auditor Internal (KAI) dengan tembusan kepada *store* manager sebagai pusat pertanggungjawaban.

4.1.4 Kegiatan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Bidang usaha utama dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah memberikan pelayanan jasa listrik kepada masyarakat dan meningkatkan laba. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 17 tanggal 28 Mei 1990 pasal 5 ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa usaha PT. PLN adalah tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus meningkatkan keuntungan berdasarkan prinsip akuntansi.

Maksud didirikannya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah untuk mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah yang efektif dengan tujuan :

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dengan jumlah dan mutu yang efektif dengan tujuan untuk :
    a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.
    b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
3. Merintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik.

4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.5 Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Sesuai dengan ukuran sampel telah ditentukan di Bab III. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut :

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Pria	12	40
Wanita	18	60
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit berdasarkan jenis kelamin. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin wanita berjumlah 18 orang atau sebesar 60%, jadi responden paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah wanita. Hal ini disebabkan bahwa karyawan wanita lebih banyak berperan dalam melakukan aktivitas audit, sehingga jasa mereka lebih banyak digunakan.

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
21-30 Tahun	6	20
31-40 Tahun	9	30
41-55 Tahun	15	50
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui profil Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit berdasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden paling banyak berdasarkan usia adalah responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 15 orang. Hal ini disebabkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri dan berdasarkan kemampuan finansial tidak mampu untuk merekrut karyawan baru untuk melakukan proses regenerasi.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.5
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
S2	4	13,33
S1	12	40
Diploma	8	26,67
SMA	6	20
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui profil Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit berdasarkan pendidikan terakhir. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 berjumlah 12 orang atau sebesar 40%. Hal ini disebabkan, perusahaan membutuhkan karyawan minimal S1 untuk mendukung aktivitas perusahaan agar mampu berkembang lebih baik.

d. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Profil responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada table 4.6 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.6
Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1-5 Tahun	2	6,66
6-10 Tahun	6	20
11-15 Tahun	7	23,33
16-20 Tahun	6	20
>20 Tahun	9	30
Jumlah	30	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui profil Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit berdasarkan lamanya bekerja. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 9 orang atau 30%. Hal ini disebabkan, perusahaan masih membutuhkan kemampuan karyawan yang lebih berpengalaman untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Hasil Analisis Kualitatif

4.2.2.1 Analisis Auditor Internal pada Divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit di PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Terlebih dahulu penulis membahas mengenai hasil analisis secara kualitatif dari penelitian ini. Dimana pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dengan memberikan penilaian atas jawaban responden yang diisi oleh 30 orang pegawai dari divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit. Dimana untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel auditor internal dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}}$$

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Pada tahapan ini sebelum melakukan pengujian tentang bagaimana auditor internal pada setiap indikator. Peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian tanggapan responden terhadap auditor internal. Responden menilai *corporate social responsibility* dengan menilai beberapa kriteria yang ada pada indikator-indikator yaitu Independensi dan Objektivitas, Keahlian dan Kecermatan Profesional,lingkup pekerjaan dan pelaksanaan kegiatan pemeriksaan. Untuk

mengetahui tanggapan responden mengenai *corporate social responsibility*, akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Jawaban responden Mengenai Auditor Internal pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

No. Instrumen	Jawaban Responden					Jawaban Skor Aktua	Jawaban Skor Ideal
	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)		
1	9	15	6	0	0	123	150
2	6	20	4	0	0	122	150
3	10	16	4	0	0	126	150
4	7	20	3	0	0	124	150
5	8	18	4	0	0	125	150
6	10	15	5	0	0	125	150
7	10	16	4	0	0	126	150
8	9	17	4	0	0	125	150
9	7	20	3	0	0	124	150
10	8	19	3	0	0	125	150
11	7	18	5	0	0	122	150
12	10	15	5	0	0	125	150
13	5	22	3	0	0	128	150
14	9	16	5	0	0	124	150
15	6	21	3	0	0	123	150
16	8	18	4	0	0	124	150
17	13	17	0	0	0	133	150
18	10	18	2	0	0	128	150
19	4	20	6	0	0	118	150
20	10	18	2	0	0	128	150
TOTAL	**166**	**359**	**77**	**0**	**0**	**2498**	**3000**

Berdasarkan tabel di atas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap auditor internal pada pada bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan komite Audit di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{2498}{3000} \text{ X } 100\%$$

$$= 83{,}26\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka tanggapan responden terhadap auditor internal adalah 83,26%. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal di mata responden pada bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan komite audit di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah baik. Penilaian yang baik oleh responden disebabkan oleh beberapa hal penting yang mampu diperhatikan oleh divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN (Persero) yaitu : Independensi dan Objektivitas, Keahlian dan Kecermatan Profesional, Lingkup Pekerjaan dan Pelaksanaan Pemeriksaan,Penjelasan dari setiap indikator akan diuraikan sebagai berikut :

1. Independensi dan Objektivitas

Independensi merupakan dasar dari profesi auditing. Hal itu berarti bahwa auditor akan bersikap netral terhadap entitas dan oleh karena itu akan bersikap objektif. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil.

Objektivitas adalah suatu sikap mental. Meskipun prinsip ini tidak dapat diukur secara tepat, namun wajib untuk dipegang oleh semua anggota. Objektivitas berarti tidak memihak dan tidak berat sebelah dalam semua hal yang berkaitan dengan penugasan. Kepatuhan pada prinsip ini akan meningkat bila para anggota menjauhkan diri dari keadaan yang dapat menimbulkan pertentangan

kepentingan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator independensi dan objektivitas dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Persentase Skor Aktual Independensi dan Objektivitas

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen					Total
	1	2	3	4	5	
Sangat Setuju/5	9	6	10	7	8	**200**
Setuju/4	15	20	16	20	18	**356**
Netral/3	6	4	4	3	4	**63**
Tidak Setuju/2	0	0	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**123**	**122**	**126**	**124**	**124**	**619**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**150**	**150**	**750**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator independensi dan objektivitas dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{619}{750} \text{ X } 100\%$$

$$= 82{,}5\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator independensi dan objektivitas adalah sebesar 82,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa independensi dan objektivitas pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN adalah baik di mata responden. Dalam kegiatannya auditor internal telah mampu bersikap independen dan objektivitas dalam melakukan audit.

2. Keahlian dan Kecermatan Profesional

Auditor internal harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Auditor internal harus menggunakan kecermatan dan keterampilan yang diharapkan dari seorang auditor internal yang cukup berhati-hati dan kompeten. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator keahlian dan kecermatan profesional dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Persentase Skor Aktual Keahlian dan Kecermatan Profesional

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen			Total
	6	7	8	
Sangat Setuju/5	10	10	9	**145**
Setuju/4	15	16	17	**192**
Netral/3	5	4	4	**39**
Tidak Setuju/2	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**125**	**126**	**125**	**376**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**450**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator keahlian dan kecermatan profesional dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{376}{450} \text{ X } 100\%$$

$$= 83{,}55\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator keahlian dan kecermatan professional adalah sebesar 83,55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa keahlian dan kecermatan professional pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN adalah baik di mata responden. Dalam syarat menjadi seorang auditor, para auditor internal telah mampu memenuhi keahlian dan kecermatan professional, sehingga mendukung kegiatan audit untuk lebih baik.

3. Lingkup Pekerjaan

Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendaliaan internal yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator lingkup pekerjaan dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Persentase Skor Lingkup Pekerjaan

Tanggapan Responden/Bobot	**Instrumen**					**Total**
	9	**10**	**11**	**12**	**13**	
Sangat Setuju/5	7	8	7	10	5	**185**
Setuju/4	20	19	18	15	22	**376**
Netral/3	3	3	5	5	3	**57**
Tidak Setuju/2	0	0	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**124**	**125**	**122**	**125**	**122**	**618**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**150**	**150**	**750**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap lingkup pekerjaan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{618}{750} \text{ X } 100\%$$

$$= 82{,}4\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator lingkup pekerjaan adalah sebesar 82,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa program lingkup pekerjaan pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN (Persero) adalah sangat baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa lingkup pekerjaan telah dijalankan dengan baik di perusahaan oleh para staf auditor internal perusahaan.

4. Pelaksanaan Pemeriksaan

Pelaksanaan pemeriksaan internal harus meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujiaan dan pengevaluasi informasi, pemberitahuan hasil dan menindaklanjuti (*Follow up*). Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator pelaksanaan pemeriksaan dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Persentase Skor Pelaksanaan Pemeriksaan

Tanggapan Responden/Bobot	**Instrumen**							**Total**
	14	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	
Sangat Setuju/5	9	6	8	13	10	4	10	**300**
Setuju/4	16	21	18	17	18	20	18	**512**
Netral/3	5	3	4	0	2	6	2	**66**
Tidak Setuju/2	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**128**	**118**	**128**	**133**	**124**	**123**	**124**	**878**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**150**	**150**	**150**	**150**	**1050**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap pelaksanaan pemeriksaan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{878}{1050} \text{ X } 100\%$$

$$= 83{,}62\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator pelaksanan pemeriksaan adalah sebesar 83,62%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pemeriksaan pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN (Persero) adalah sangat baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemeriksaan telah dijalankan dengan baik di perusahaan oleh para staf auditor internal perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Pelaksanaan Praktik *Corporate Social Responsibility* Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dengan memberikan penilaian atas jawaban responden yang diisi oleh 30 orang pegawai dari Divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite Audit di PT PLN, dimana untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel *corporate social responsibility* dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}}$$

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Pada tahapan sebelum melakukan pengujian tentang bagaimana *corporate social responsibility* pada setiap indikator. Peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang ada pada auditor internal. Responden menilai *corporate social responsibility* dengan menilai beberapa kriteria yang ada pada indikator-indikator yaitu Kepatuhan terhadap hukum, Menghormati instrumen/badan-badan internasional, Menghormati stakeholders & kepentingnnya, Akuntabilitas, Transparansi, Perilaku yang beretika, Melakukan tindakan pencegahan, Menghormati dasar-dasar hak asasi manusia. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *corporate social responsibility*, akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Jawaban responden Mengenai *Corporate Social Responsibility* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

No. Instrumen	Jawaban Responden					Jawaban Skor Aktual	Jawaban Skor Ideal
	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)		
21	10	15	5	0	0	125	150
22	6	22	2	0	0	124	150
23	7	20	3	0	0	124	150
24	7	20	3	0	0	124	150
25	10	17	3	0	0	127	150
26	9	18	3	0	0	126	150
27	10	16	4	0	0	126	150
28	10	15	5	0	0	125	150
29	10	16	4	0	0	126	150
30	3	24	3	0	0	120	150
31	7	18	5	0	0	122	150
32	8	18	4	0	0	124	150
33	7	20	3	0	0	124	150
34	9	17	4	0	0	125	150
35	10	18	2	0	0	128	150
36	4	22	4	0	0	120	150
37	13	17	0	0	0	133	150
38	7	18	5	0	0	122	150
39	4	24	2	0	0	122	150
40	10	18	2	0	0	128	150
TOTAL	**161**	**373**	**66**	**0**	**0**	**2493**	**3000**

Berdasarkan tabel di atas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap *corporate social responsibility* pada bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan komite Audit di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{2493}{3000} \text{ X } 100\%$$

$$= 83,\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka tanggapan responden terhadap auditor internal adalah 83,%. Hal ini menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* di mata responden pada bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan komite audit di PT. PLN adalah baik. Penilaian yang baik oleh responden disebabkan oleh beberapa hal penting yang mampu diperhatikan oleh divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN yaitu Kepatuhan terhadap hukum, Menghormati instrumen/badan-badan internasional, Menghormati stakeholders & kepentingnnya, Akuntabilitas, Transparansi, Perilaku yang beretika, Melakukan tindakan pencegahan, Menghormati dasar-dasar hak asasi manusia, Penjelasan dari setiap indikator akan diuraikan sebagai berikut :

1. Kepatuhan Terhadap Hukum

Secara keseluruhan prinsip ini telah diterapkan dengan baik oleh PT. PLN, hal ini ditunjukan perusahaan dengan mentaati setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan usahannya. Selain itu kegiatan operasional perusahaan telah sesuai dengan regulasi-regulasi tentang lingkungan dan energi, hal ini dilakukan dengan tujuan mewujudkan prinsip korporasi yang sehat. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator kepatuhan terhadap hukum dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Persentase Skor Aktual Kepatuhan Terhadap Hukum

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen		Total
	21	**22**	
Sangat Setuju/5	10	6	**80**
Setuju/4	15	22	**140**
Netral/3	5	2	**21**
Tidak Setuju/2	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	**0**
Skor Aktual	**125**	**116**	**`241**
Skor Ideal	**150**	**150**	**300**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap kepatuhan hukum dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{241}{300} \text{ X } 100\%$$

$$= 80{,}33\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator kepatuhan terhadap hukum adalah sebesar 80,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap hukum pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT PLN (Persero) adalah sangat baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap hukum telah dijalankan dengan sangat baik di perusahaan. Jadi *corporate social responsibility* yang ada di setiap kegiatan perusahaan dapat diketahui berdasarkan kepatuhan terhadap hukum yang ada.

2. Menghormati Instrumen/badan-badan Internasional

Selain mematuhi hukum yang berlaku, perusahaan pun berusaha menerapkan ketetapan dan partisipasi dalam kegiatan atau program yang dibuat badan internasional, hal ini merupakan salah satu cara perusahaan dalam menhormati badan-badan internasional, ini dilakukan agar perusahaan dapat menujukan kinerja dan kwalitas perusahaan kepada dunia internasional, dan membuktikan bahwa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan bertaraf internasional Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator menghormati instrumen/badan-badan internasional dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Persentase Skor Aktual Menghormati Instrumen/badan-badan Internasional

Tanggapan Responden/Bobot	**Instrumen**		**Total**
	23	**24**	
Sangat Setuju/5	7	7	**70**
Setuju/4	20	20	**160**
Netral/3	3	3	**18**
Tidak Setuju/2	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	**0**
Skor Aktual	**124**	**124**	**248**
Skor Ideal	**150**	**150**	**300**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap menghormati instrumen/badan-badan internasional dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{248}{300} \text{ X } 100\%$$

$$= 82{,}66\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator menghormati instrumen/badan-badan internasional adalah sebesar 82,66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa menghormati instrumen/badan-badan internasional pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN telah bekerjasama dengan baik dan telah berpartisipasi dalam program-program yang dicanangkan badan-badan internasional.

3. Menghormati *Stakeholders* dan Kepentingannya

Sebagai perusahaan BUMN dan perusahaan jasa, PT. PLN akan selalu berhubungan dengan berbagai pihak, baik pihak inter maupun ekstern (*stakeholders*), pihak-pihak tersebut antara lain pemerintah, karyawan, pemegang saham, pemasok, pelanggan, dan masyarakat umum. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga hubungnnya dengan baik. Hal ini PT. PLN wujudkan dengan baik dengan cara menunjukan hubungan timbal balik dengan *stakeholders*, meningkatkan kuwalitas pelayanan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat bagi para karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator menghormati *stakeholders* dan kepentingnnya, dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Persentase Skor Aktual Menghormati *Stakeholders* dan Kepentingannya

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen			Total
	25	26	27	
Sangat Setuju/5	10	9	10	**145**
Setuju/4	17	18	16	**204**
Netral/3	3	3	4	**30**
Tidak Setuju/2	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**127**	**126**	**126**	**379**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**450**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap menghormati *stakeholders* dan kepentingnnya dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{379}{450} \text{ X } 100\%$$

$$= 84{,}22\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator menghormati *stakeholders* dan kepentingnnya adalah sebesar 84,22%. Hal tersebut menunjukkan bahwa menghormati *stakeholders* dan kepentingnnya pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN telah memperhatikan dan peduli dengan baik terhadap stakeholders dan kepentingnnya. PT. PLN berusaha untuk menjalin hubungan baik dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

4. Akuntabilitas (*Accountabilty*)

Prinsip akuntabilitas pada PT. PLN terlihat pada, menjujung tinggi kejelasan fungsi, pelaksanaan dan petanggungjawaban organ perusahaan, sehinga pelaksanaan operasional perusahaan terlaksana secara efektif dan efisien. Telah terlaksanannya praktik audit internal yang baik menunjukan bahwa elemen perusahaan telah melaksanakan operasional perusahaan dengan mentaati prosedur perusahaan dan sistem pengendalian yang ada. Fungsi pengawasan oleh dewan komisaris pun telah terbentuk dengan baik Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator akuntabilitas, dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Persentase Skor Aktual Akuntabilitas (*Accountabilty*)

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen		Total
	28	29	
Sangat Setuju/5	10	10	**100**
Setuju/4	15	16	**124**
Netral/3	4	3	**21**
Tidak Setuju/2	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	**0**
Skor Aktual	**122**	**123**	**245**
Skor Ideal	**150**	**150**	**300**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap akuntabilitas dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{245}{300} \text{ X } 100\%$$

$$= 81.66\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator akuntabilitas adalah sebesar 81.66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasann fungsi akan wewenang dan tanggunjawab masing-masing bidang di PT. PLN telah berjalan dengan baik serta sangat membantu di dalam pelaksanaan praktik *corporate socila responsibility*.

5. Transparansi

Prinsip transparansi telah diaplikasikan dengan baik oleh PT. PLN. Perusahaan telah mengungkapkan secara tepat waktu dan akurat tentang informasi mengenai setiap transaksi meterial yang berkaitan dengan keadaan keuangan, kinerja, kepemilikan tanggung jawab sosial dan tata kelola perusahaan. Keterbukaan dilakukan agar stakeholders mengetahui keadaan perusahaan sehinga nilai perusahaan dapat ditingkatkan. Selain itu perusahaan pun selalu mensosialisasikan informasi mengenai produk dan jasa perusahaan miliki kepada perusahaan, hal ini dimaksudkan agar para pelanggan dan masyarakat lainnya mengethui dan memahami mengenai produk dan jasa tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator transparansi, dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Persentase Skor Aktual Transparansi

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen			Total
	30	**31**	**32**	
Sangat Setuju/5	3	7	8	**90**
Setuju/4	24	18	18	**240**
Netral/3	3	5	5	**36**
Tidak Setuju/2	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**120**	**122**	**124**	**366**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**450**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap transparansi dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{366}{450} \text{ X } 100\%$$

$$= 81{,}33\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator transparansi adalah sebesar 81,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa transparansi pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden. Hal ini menunjukkan bahwa PT PLN telah transparan atau terbuka dalam mengungkapkan asi yang relevan mengenai perusahaan. Dengan transparansi pihak-pihak yang terkait akan dapat melihat dan memahami bagaimana keputusan-keputusan tertentu dibuat dan bagaimana suatu perusahaan dikelola, namun hal ini tidak berarti masalah-masalah strategis pun di publikasikan.

6. Perilaku yang Beretika

Dalam hal ini PT. PLN secara bertanggungjawab telah melaksanakan praktik-praktik etika bisnis dengan baik dan benar sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang ada. Hal ini ditunjukan dengan adannya sebuah standar perilaku atau *Code of Corporate and Business Conduct* (CCBC) sebagai pedoman bagi seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Dengan adanya CCBC ini, seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan akan berusaha untuk memahami dan mematuhi "Mana yang boleh" dan "Mana yang tidak boleh dilakukan" dalam aktivitas bisnis perusahaan, sehingga dalam beraktivitas, karyawan dan pimpinan akan selalu menjaga nama baik perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator perilaku yang beretika, dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Persentase Skor Aktual Perilaku Yang Beretika

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen			Total
	33	34	35	
Sangat Setuju/5	7	9	10	**130**
Setuju/4	20	17	18	**220**
Netral/3	3	4	2	**27**
Tidak Setuju/2	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**124**	**125**	**128**	**377**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**450**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap perilaku yang beretika dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{377}{450} \text{ X } 100\%$$

$$= 83{,}77\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator transparansi adalah sebesar 83,77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku yang beretika pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden. Hal ini berarti kemampuan perilaku yang beretika pada PT. PLN sudah berada dalam katagori baik.

7. Melakukan Tindakan Pencegahan

Karena PT. PLN menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam, maka perusahaan wajib melakukan tindakan pencegahan maupun perbaikan terhadap sumber daya alam yang digunakan, dan hal ini telah dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, perusahaan selalau melakukan kegiatan konservasi sumber daya alam, contohnya dengan membuat energi listrik alternatif mengunakan bahan baku tanaman eceng gondok seperti dilakukan di Desa Kertasari, Rengasdengklok, Karawang. Selain itu perusahaan pun selalu melakukan pengawasana dan evaluasi pada setiap pelaksanaan program *corporate social responsibility*, hal ini dilakukan untuk menghindari penyimpangan dalam pelaksanaan program tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator melakukan tindakan pencegahan, dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Persentase Skor Aktual Melakukan Tindakan Pencegahan

Tanggapan Responden/Bobot	Instrumen			Total
	36	**37**	**38**	
Sangat Setuju/5	4	13	7	**120**
Setuju/4	22	17	18	**228**
Netral/3	4	0	5	**27**
Tidak Setuju/2	0	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	0	**0**
Skor Aktual	**120**	**133**	**122**	**375**
Skor Ideal	**150**	**150**	**150**	**450**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap melakukan tindakan pencegahan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{375}{450} \text{ X } 100\%$$

$$= 83{,}33\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator melakukan tindakan pencegahan adalah sebesar 83,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa melakukan tindakan pencegahan pada divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden. Hal ini menunjukan bahwa pelaksanaan tindakan pencegahan terhadap kerusakan sumber daya alam dan pelaksanaan dan evaluasi terhadap prgram-program *corporate social responsibility* telah dilakukan dengan baik.

8. Menghormati Dasar-dasar Hak Asasi Manusia

Karena cakupan hak asasi manusia cukup luas, maka untuk prinsip ini peneliti menilai bagaimana perusahaan menghormati dasar-dasar hak asasi

manusia dari sisi perlakuaan perusahaan terhadap karyawannya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator menghormati dasar-dasar hak asasi manusia, dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Dari semua data jawaban responden, maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Persentase Skor Aktual Menghormati Dasar-dasar Hak Asasi Manusia

Tanggapan Responden/Bobot	**Instrumen**		**Total**
	39	**40**	
Sangat Setuju/5	4	10	**70**
Setuju/4	24	18	**168**
Netral/3	2	2	**12**
Tidak Setuju/2	0	0	**0**
Sangat Tidak Setuju/1	0	0	**0**
Skor Aktual	**122**	**128**	**250**
Skor Ideal	**150**	**150**	**300**

(Sumber : Tabulasi Data)

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap menghormati hak-hak asasi manusia dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{250}{300} \text{ X } 100\%$$

$$= 83{,}33\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator menghormati hak-hak dasar manusia adalah sebesar 83,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwaPT. PLN dalam kegiatan operasionanya selalu memperhatikan hak-hak yang patut diterima oleh para karyawan pada

divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Komite audit di PT. PLN adalah baik di mata responden.

4.2.2 Analisis Kuantitatif

4.2.2.1 Analisis Peranan auditor Internal Dalam Pelaksanaan Praktik Corporate Social Responsibility (CSR) Pada PT. PLN (Persero)

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Korelasi *Rank Spearman*

Dalam pembahasan ini penulis akan membahas hasil data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis dihitung berdasarkan korelasi *Rank Spearman*. Langkah-langkah pengujiannya yaitu, menghitung ranking variabel X dan Y, dengan melihat skor perhitungan kuesioner dan menentukan ranking seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.21
Tabel Penolong Perhitungan Korelasi *Rank Spearman*

No.	Xi	Yi	R (Xi)	R (Yi)	Bi	bi2
1	90	91	5.5	7	-1.5	2.25
2	95	94	2	3.00	-1	1
3	82	82	17	14.50	2.5	6.25
4	85	84	9.5	12.50	-3	9
5	85	85	9.5	11	-1.5	2.25
6	91	92	4	5.5	-1.5	2.25
7	81	81	18.5	17	1.5	2.25
8	81	78	18.5	24.5	-6	36
9	80	80	21.5	19.5	2	4
10	77	79	26	22	4	16
11	78	80	24.5	19.5	5	25
12	74	78	30	26	4	16
13	81	73	18.5	29.5	-11	121
14	83	86	9.5	9.5	0	0
15	88	88	8	8	0	0
16	79	82	23	14.5	8.5	72.25
17	96	96	1	1	0	0
18	90	72	5.5	29.5	-24	576
19	93	95	3	2	1	1
20	83	81	13.5	17	-3.5	12.25
21	85	86	10	9.5	0.5	0.25
22	78	79	24.5	22	2.5	6.25
23	83	78	13.5	24.5	-11	121
24	76	74	28.5	27	1.5	2.25

25	80	79	21.5	22	-0.5	0.25
26	89	92	7	5.5	1.5	2.25
27	81	84	18.5	12.5	6	36
28	73	73	31	28	3	9
29	76	81	28.5	17	11.5	132.25
30	83	93	13.5	4	9.5	90.25
Total	2498	2493	465	465	0	1304.5

(Sumber : Data Hasil Penelitian, 2010)

Perhitungan nilai statistika pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*, adapun rumus dari korelasi *rank Spearman* sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^{\,2}}{n(n^2-1)}$$

Dari data-data yang ada pada tabel-tabel diatas, kemudian dihitung untuk menghasilkan rumus *Rank Spearman*. Dalam rumus *Rank Spearman* tersebut, peneliti mencari ρ . Nilai ρ dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^{\,2}}{n(n^2-1)}$$

$$= 1 - \frac{(6)(1304.5)}{30(30^2-1)}$$

$$= 1 - \frac{7827}{30(900-1)}$$

$$= 1 - \frac{7827}{26.970}$$

$$= 1 - 0{,}2902$$

$$= 0.709$$

Nilai korelasi untuk hubungan auditor internal dengan pelaksanaan praktik adalah sebesar 0,709. Hal ini berarti, nilai koefisien korelasi (ρ) bersifat kuat dan searah, yaitu auditor internal yang memadai akan meningkatkan praktik *corporate*

social responsibility. Begitu juga sebaliknya auditor internal yang tidak memadai akan menurunkan praktik *corporate social responsibility.* Diatas telah dilakukan pengujian hipotesis secara manual sementara berikut ini hasil ρ ini diperoleh dengan menggunakan *SPSS 12 For Windows*.

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Korelasi *Rank Spearman* (Correlations)

			Auditor Internal	*Corporate Social Responsibility*
Spearman's rho	Auditor Internal	Correlation Coefficient	1.000	.709(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Praktik Corporate Social Responsibility	Correlation Coefficient	.709(*)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil di atas baik pengujian hipotesis secara manual maupun dengan menggunakan *SPSS 12 for windows* dapat dilihat bahwa ρ = 0,709, maka termasuk hubungan dalam kriteria yang kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase auditor internal berperan dalam pelaksanaan praktik *Coorporate social responsibility*, maka digunakan koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi secara manual sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\%$

$KD = 0{,}709^2 \times 100\%$

$KD = 0{,}502 \times 100\%$

$KD = 50.2\%$

Dengan demikian berdasarkan perhitungan manual diperoleh koefisien determinasi, yaitu $(0.709)^2 = 50.2\%$. Maka peranan auditor internal dalam pelaksanaan praktik *Coorporate social responsibility* adalah sebesar 50.2% dan

sisanya sebesar 49.8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti konsultasi dan jaminan. Artinya dengan adanya konsultasi dan jaminan, maka pelaksanaan praktik *corporate social responsibility* pada perusahaan dapat diterapkan dengan baik dan benar.

3 Pengujian Hipotesis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal dan sampel yang digunakan merupakan sampel kecil (<30), maka uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Tujuan dari uji t itu sendiri adalah untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Adapun rancangan yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 :$\rho = 0$, Auditor Internal (X) tidak berpengaruh dalam pelaksanaan praktik *corporate social responsibility* (Y) pada PT. PLN (Persero).

Ha : $\rho \neq 0$, Auditor Internal (X) berpengaruh dalam pelaksanaan praktik *corporate social responsibility* (Y) Pada PT. PLN (Persero).

b) Menetapkan Tingkat Signifikan

Untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan dengan cara pengujian dua pihak dengan tingkat signifikan = 5%.

c) Perhitungan Uji Hipotesis (uji t)

Perhitungan uji t dengan taraf signifikan $\propto = 0{,}05$ (5%) dimana df = n-2, dan t (α/2; n-2).

$\alpha/2 = 0{,}05/2 = 0{,}025$

df = n-2 = 30-2 = 28

maka diperoleh $t_{tabel} = \pm 2{,}042$

3. Uji Statistik

Uji statsitik yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.709 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.709^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3.75}{0.70}$$

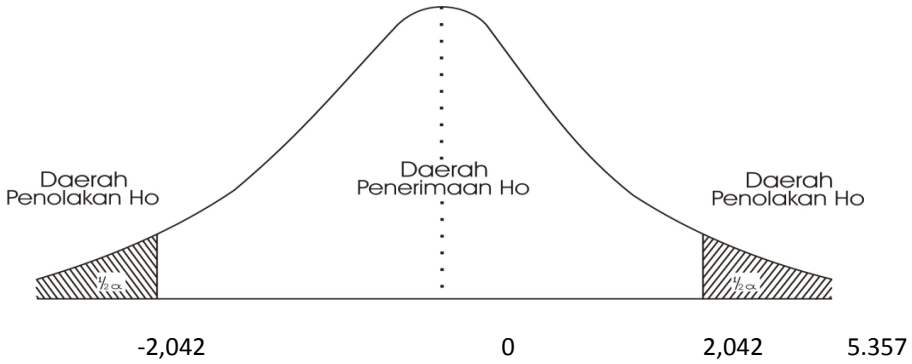
$$t_{hitung} = 5.357$$

Dimana : Jika t_{hitung} > dari t_{tabel}, maka H_O ditolak, H_1 diterima

Jika t_{hitung} < dari t_{tabel}, maka H_O diterima, H_1 ditolak

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan rumus $t_{student}$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.357 dan berdasarkan tabel daftar distribusi dengan derajat kebebasan n-2 dan tingkat signifikan didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau 5.357>2,042, artinya H_O ditolak dan H_1 diterima. Artinya auditor internal berperan dalam pelaksanaan praktik *Coorporate social responsibility*.

Dibawah ini akan digambarkan kriteria penerimaan hipotesis dengan kurva daerah penerimaan dan penolakan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Kurva t Distribusi (Uji Dua Pihak)

4. Kesimpulan

Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan antara auditor internal dengan *coorporate social responsibility* diperoleh r =0,709. berarti menunjukkan adanya hubungan korelasi yang kuat dan bersifat positif dimana menurut aturan *Giulford* termasuk hubungan keeratan (korelasi) yang kuat. Karena t_{hitung} 5,357 > t_{tabel} 2,042 pada tingkat signifikansi 0,05% maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti auditor internal memiliki peranan terhadap *coorporate social responsibility* atau adanya korelasi searah antara variable-variabel yang di uji. Sementara auditor internal memiliki peranan terhadap *coorporate social responsibility* sebesar 50,2% artinya *coorporate social responsibility* yang diterima dipengaruhi oleh besarnya auditor internal yang menjalankan standar norma professional dan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti diantaranya adalah konsultasi dan jaminan.

Secara ideal, hasil penelitian ini tentunya tidak bermaksud dibatasi dalam hal generalisasinya bagi implementasi atau aplikasi kebijakan perusahaan dalam kaitannya dengan perolehan auditor internal, yaitu pada perusahaan PT.PLN (Persero) saja, tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan indsutri lain secara umum. Namun, tentu saja mungkin tidak semua konteks hasil penelitian ini bisa diambil

manfaatnya, karena perbedaan tempat dan kondisi keuangan dan objek yang diteliti merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kesimpulan penelitian yang didapatkan. Oleh karena itu, bagi perusahaan PT. PLN (Persero) yang diteliti, hasil penelitian ini merekomendasikan untuk sangat seriusnya memperhatikan kebijakan manajemen didalam perusahaan sehingga auditor internal dapat menilai dan meminimalkan kecurangan pelaksanaan *corporate social responsibility* dengan baik dan selanjutnya berdampak pada pengambilan keputusan oleh pihak manajemen perusahaan. Pengambilan keputusan yang tepat tentunya dapat menguntungkan banyak pihak karena mengindikasikan kemampuan perusahaan untuk melihat pelaksanaan praktik *corporate social responsibility* secara optimal. Keputusan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap PT PLN (Persero.