



PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PERAN AUDITOR SATUAN PENGAWASAN INTERNAL (SPI)

Any Meilani dan Yeni Widiastuti

Universitas Terbuka – Tangerang Selatan

any@ut.ac.id dan yeni@ut.ac.id

ABSTRAK

Perbedaan persepsi pegawai terhadap peran auditor internal tidak dapat dihindari. Hal ini wajar terjadi karena persepsi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam menjalankan tugasnya, auditor dapat berperan sebagai pengawas, konsultan serta katalisator. Tujuan penelitian untuk menganalisa peran auditor SPI sebagai pengawas, konsultan dan katalisator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UT, baik yang ada di kantor UT Pusat maupun di UPBJJ-UT di seluruh Indonesia. Sampel diambil secara *simple random sampling* sebanyak 415 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung maupun tidak langsung kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Persepsi pegawai UT terhadap peran Auditor SPI sebagai pengawas, konsultan dan katalisator relatif sama, yaitu nilai mean berkisar antara 3,06 – 3,15; (2) Peran Auditor SPI sebagai konsultan menduduki peringkat I (mean = 3.15); (3) Peran auditor SPI sebagai pengawas (mean = 3,10) menduduki peringkat II, artinya peran yang dijalankan auditor SPI masih menganut paradigma lama, saran dan rekomendasi yang diberikan hanya bersifat jangka pendek; (4) Peran auditor SPI sebagai katalisator (mean = 3,06) menduduki peringkat III, artinya peran ini merupakan peran yang paling sedikit diperankan oleh auditor SPI; (5) Terdapat perbedaan peringkat peran antara persepsi pegawai di UT Pusat dengan pegawai di UPBJJ-UT.

Kata kunci: persepsi, auditor, pengawas, konsultan, katalisator, satuan pengawasan internal

ABSTRACT

Differences in employee perceptions of the role of the internal auditor can not be avoided. It is natural to happen because a person's perception is influenced by various factors. In performing its duties, the auditor can play a role as supervisor, consultant as well as a catalyst. The aim of research to analyze the role of the auditor SPI as a supervisor, consultant and catalyst. The population in this study were all employees of UT, both in the office and in the center UT-UT UPBJJ throughout Indonesia. Samples were taken by simple random sampling as many as 415 employees. Data was collected by distributing questionnaires directly or indirectly to the respondent. The data were analyzed using descriptive statistical analysis and comparative analysis. The results showed that: (1) UT employee perception of the role of the Auditor SPI as a supervisor, consultant and catalyst are relatively the same, ie the mean values ranged from 3.06 to 3.15; (2) The role of the auditor as a consultant SPI ranks first (mean = 3.15); (3) The role of the auditor SPI as supervisors (mean = 3.10) was ranked second, meaning that the role that the auditor SPI still adhered to the old paradigm, advice and recommendations provided only short-term; (4) The role of the auditor SPI as a catalyst (mean = 3.06) was ranked third, meaning that this role is the role played by the auditor at least SPI; (5) There is a difference between the perception of the role of ratings in the UT Center employees with employees in UPBJJ-UT.

Keywords: perception, auditors, supervisor, consultants, catalyst, control unit internal



PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah RI No. 23 tahun 2005 pasal 1 (1) menyebutkan, Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Pada Pasal 35 Peraturan Pemerintah No.23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan BLU *jo* Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2012 : *Pemeriksaan intern BLU dilaksanakan oleh satuan pemeriksaan intern yang merupakan unit kerja yang berkedudukan langsung di bawah pemimpin BLU*. Pasal ini menegaskan bahwa salah satu konsekuensi dari perubahan status menjadi BLU adalah adanya kewajiban untuk meningkatkan kualitas sistem pengendalian intern yang salah satunya dengan membentuk Satuan Pengawasan Internal (SPI).

Selain itu perwujudan untuk memberdayakan peran institusi pendidikan adalah dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2009 tentang Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional, yang kemudian diperbaharui lagi dengan Permendiknas No.47 Tahun 2011, dan saat ini telah didukung Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan R.I. No. 5173/G/HK/2013 tentang Petunjuk Teknis Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no. 47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional.

Universitas Terbuka (UT) sebagai satu-satunya perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan sistem belajar jarak jauh di Indonesia dan telah berstatus menjadi BLU pada tahun 2013, telah membentuk Satuan Pengawasan Internal (SPI) UT dengan SK Rektor Nomor 7522/UN31/KEP/2011 tanggal 26 September 2011 yang memiliki peran yang sangat penting guna membantu mewujudkan sistem pengendalian internal dengan menjalankan fungsi pengawasan dan berperan sebagai *strategic partners* (Naskah Akademik SPI UT, 2009).

Listiatik (2007) menemukan bahwa peran auditor internal menimbulkan perbedaan persepsi karyawan Rumah Sakit Panti Rini. Ada beberapa karyawan memiliki persepsi bahwa auditor internal sebagai kawan karena mereka menganggap



auditor internal sebagai konsultan dan katalisator yang dapat memberikan kontribusi berupa saran atau masukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan ada sebagian karyawan yang memiliki persepsi bahwa auditor internal adalah lawan karena mereka menganggap auditor internal sebagai pengawas seperti layaknya polisi yang melakukan pemeriksaan.

Peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai persepsi pegawai tentang peran auditor internal di Universitas Terbuka. Adapun pertanyaan penelitian adalah bagaimana peran auditor internal SPI sebagai pengawas, sebagai konsultan dan sebagai katalisator. Tujuan penelitian untuk menganalisis peran auditor internal SPI sebagai pengawas, sebagai konsultan dan sebagai katalisator.

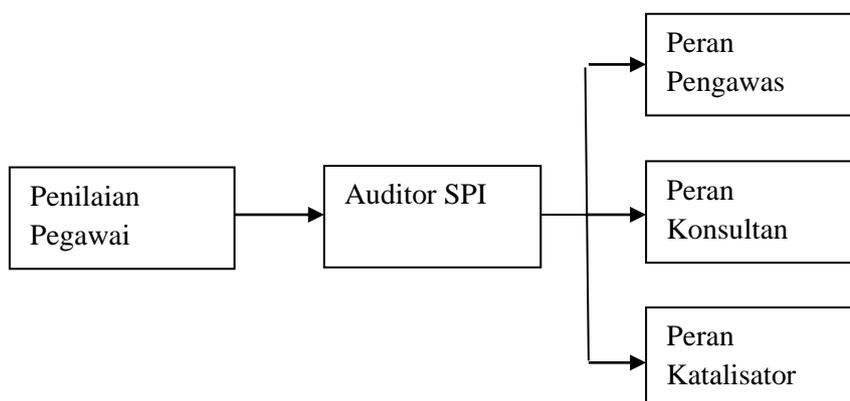
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik bagi auditor internal itu sendiri, SPI dan UT. Manfaat bagi auditor adalah sebagai evaluasi kinerja auditor di mata pegawai UT, sehingga diharapkan dapat memotivasi auditor untuk meningkatkan kemampuannya dalam hal melaksanakan audit. Keuntungan bagi SPI, selain sebagai alat evaluasi pelaksanaan audit juga sebagai masukan untuk melakukan pelatihan dan sejenisnya dalam rangka meningkatkan kemampuan auditor. Keuntungan bagi UT, diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bentuk masukan terhadap manajemen UT dan nilai tambah.

Kerangka Pemikiran

Untuk menjaga agar sistem pengendalian internal dilaksanakan dengan baik, sangat diperlukan adanya bagian atau unit kerja yang berfungsi melaksanakan tugas internal audit. Supaya fungsi internal audit dapat berjalan dengan baik, diperlukan beberapa kriteria. Salah satu kriterianya adalah auditor internal haruslah orang-orang yang kompeten, benar-benar memahami kegiatan operasional (*core bisnis*) yang dilakukan oleh institusi serta menguasai prosedur audit yang telah ditetapkan oleh institusi. Untuk mengetahui peran apa yang dilakukan oleh auditor internal dalam melaksanakan audit, perlu dilakukan penelitian mengenai persepsi pegawai atau auditan yang telah terlibat dalam proses audit.



Untuk lebih jelasnya, konsep kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Data penelitian berupa data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UT, baik yang berada di UPBJJ-UT maupun di UT Pusat, baik pimpinan maupun bukan pimpinan. Sampel sebanyak 415 orang pegawai dengan menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *Sampling method* dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. *Probability sampling* dilakukan apabila elemen-elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai subyek dalam sampel (Sekaran, 2008). *Simple random sampling* dilakukan apabila setiap elemen dalam populasi telah diketahui dan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai subyek sampai diperoleh *sample size* yang ditetapkan.

Kuesioner yang kembali sebanyak 280, kuesioner yang terisi dengan lengkap sebanyak 270 dan terdapat 10 kuesioner yang ada beberapa item pertanyaan tidak diisi, namun kuesioner tersebut tetap dianalisis dengan menggunakan nilai substitusi dari nilai mean sampel secara keseluruhan (Steel, R.G.D and J.H. Torrie, 1980).



Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

Pegawai	Kuesioner			
	dikirim	kembali	Dianalisis	Return rate (%)
UT Pusat	156	46	46	29
UPBJJ-UT	259	234	234	90
Jumlah	415	280	280	--

Sumber: data diolah

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi mengenai peran auditor internal sebagai pengawas, konsultan dan katalisator. Kuesioner berupa daftar pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab ragu-ragu/netral, maka pada penelitian ini hanya ada 4 pilihan, yaitu tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Kuesioner yang digunakan merupakan modifikasi dari kuesioner yang dipakai Priantinah dan Adhistry (2012).

Untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, kuesioner diujicobakan kepada 18 orang mahasiswa. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur atau instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas yang digunakan adalah dengan menggunakan validasi konstruk (*validation construc*), dimana dianggap valid apabila nilai akar dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing item dalam instrumen (Sekaran, 2008). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian ini terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat berlaku pada kondisi yang berbeda-beda (Cooper dan Schindler, 2003). Konsistensi internal item-item pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai *rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,70 meskipun nilai 0,60 juga masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2006). Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *software SPSS 15*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa semua



item pertanyaan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Variabel pengawas diukur oleh 10 butir pertanyaan dan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* = 0,754; variabel konsultan diukur oleh 14 pertanyaan dan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* = 0,772, dan variabel katalisator diukur oleh 14 pertanyaan dan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* = 0,886.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer dijangin melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, sedangkan data sekunder berupa data pegawai UT serta literatur yang relevan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan secara langsung ke responden, melalui pos serta pengiriman e-mail.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis komparatif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik responden, baik responden yang ada di UT Pusat maupun di UPBJJ-UT; dan analisis komparatif digunakan untuk melihat peringkat antara peran pengawas, konsultan serta katalisator.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pegawai atau responden berjumlah 280 orang, terdiri dari UT Pusat sebanyak 46 orang dan UPBJJ-UT sebanyak 234 orang. Apabila dilihat dari sisi lokasi kantor, sebanyak 160 orang (57%) berada di luar Jawa, dan 152 orang (54%) berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari sisi pendidikan terakhir, sebanyak 143 orang (51%) berpendidikan S1, sebanyak 105 (38%) berpendidikan S2 dan sisanya berpendidikan D3 serta S3.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Peran Pengawas, Konsultan dan Katalisator dalam penelitian ini masing-masing diukur oleh 10, 14 dan 14 pertanyaan yang diambil dari beberapa kuesioner yang pernah digunakan untuk mengukur masing-masing peran dalam penelitian sebelumnya. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas, semua butir pertanyaan tentang Pengawas, Konsultan dan Katalisator masing-masing valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,76; 0,906; dan 0,909.



Peran Auditor sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator

Persepsi pegawai terhadap peran auditor SPI sebagai pengawas sebagian besar menyatakan setuju (93 % - 98%), kecuali untuk item pertanyaan nomor a1 dan a4. Untuk pertanyaan a1 sebanyak 51% pegawai menyatakan setuju/sangat setuju dan untuk pertanyaan a4 sebanyak 53% menyatakan tidak/kurang setuju. Hal ini berarti persepsi pegawai terhadap auditor SPI berperan sebagai pengawas cukup tinggi. Pegawai UT menyamakan auditor SPI sebagai mata dan telinga pimpinan karena pimpinan membutuhkan kepastian mengenai pelaksanaan kebijakan, ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Tampubolon (2005), dalam hal ini audit internal lebih berorientasi pada pelaksanaan tindakan pemeriksaan terhadap tingkat kepatuhan para pihak pelaksana dengan ketentuan-ketentuan yang ada dan ini sering dianggap sebagai tindakan yang konfrontatif.

Persepsi pegawai terhadap peran auditor SPI sebagai konsultan sebagian besar menyatakan setuju (81 % - 98%). Hal ini berarti persepsi pegawai terhadap peran auditor SPI sebagai konsultan cukup tinggi. Auditor SPI berperan sebagai konsultan karena dianggap telah membantu unit kerja dalam mengelola risiko dengan mengidentifikasi masalah-masalah dan memberikan saran untuk tindakan perbaikan yang dapat memberikan nilai tambah bagi institusi. Rekomendasi yang diberikan auditor biasanya bersifat jangka menengah. Peran sebagai konsultan mengharuskan dan membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya baik terkait dengan profesi auditor maupun aspek bisnis, sehingga dapat membantu manajemen dalam mengantisipasi terjadinya masalah (Supriyanto Ilyas dan Maulana, 2007).

Persepsi pegawai terhadap peran auditor SPI sebagai katalisator sebagian besar menyatakan setuju (77 % - 93%). Hal ini menunjukkan persepsi pegawai UT terhadap peran auditor SPI cukup tinggi. Auditor internal sebagai katalisator terlibat aktif dalam melakukan penilaian risiko yang terdapat dalam proses bisnis perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sikap proaktif dari pihak auditor internal dalam mengenali risiko-risiko yang dihadapi atau mungkin dihadapi manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan.



Peringkat Peran Auditor Internal SPI

Berdasarkan analisis komparatif, ditemukan bahwa persepsi pegawai UT terhadap peran Auditor SPI sebagai pengawas, konsultan dan katalisator relatif sama, yaitu nilai mean berkisar antara 3,06 – 3,15 dengan sig diatas 0,05. Artinya secara statistik tidak ada perbedaan peran yang dominan. Namun walaupun begitu, apabila dilihat dari nilai mean, nilai mean yang tertinggi dapat menunjukkan peran yang dominan.

Persepsi pegawai UT secara keseluruhan dalam penelitian ini terhadap peran Auditor SPI, yang menduduki peringkat I sebagai konsultan dengan nilai mean sebesar 3,15. Hal ini mencerminkan bahwa auditor telah menjalankan peran sebagai konsultan dengan membantu institusi dalam menilai dan mengevaluasi kegiatan institusi dengan tujuan menghasilkan pelayanan dan mutu yang baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Selain itu mencerminkan pula bahwa auditor internal telah menjalankan perannya sesuai dengan redefinisi *Institute of Internal Audit (IIA)* pada tahun 1999 yang menjelaskan bahwa audit internal merupakan suatu aktivitas independen dalam menetapkan tujuan dan merancang aktivitas konsultasi yang bernilai tambah bagi klien. Hal ini didukung dengan teori paradigma baru dalam Tampubolon (2005) yang menyatakan peran auditor internal sebagai konsultan wajib melayani klien dengan baik dan mendukung kepentingan klien dengan tetap mempertahankan loyalitas pada perusahaan, maka auditor internal sebagai konsultan tidak hanya melaksanakan fungsi sebagai pemeriksa, tetapi auditor internal juga berfungsi sebagai mitra serta rekomendasi dan saran yang diberikan lebih bersifat jangka menengah.

Tabel 2. Peran Auditor SPI berdasarkan Peringkat

UT Kantor UT		Pengawas	Konsultan	Katalis
		Pengawas	Konsultan	Katalis
1 Pusat	Mean	3,1826	3,1817	3,1009
	N	46	46	46
	Std. Deviation	,41113	,46795	,47274
2 UPBJJ	Mean	3,0872	3,1426	3,0501
	N	234	234	234
	Std. Deviation	,36300	,40910	,42665
Total	Mean	3,1029	3,1490	3,0584
	N	280	280	280
	Std. Deviation	,37223	,41868	,43408



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengawas	Between Groups (Combined)	,350	1	,350	2,541	,112
Pengawas * UT	Within Groups	38,308	278	,138		
Kantor UT	Total	38,658	279			
Konsultan	Between Groups (Combined)	,059	1	,059	,335	,563
Konsultan * UT	Within Groups	48,849	278	,176		
Kantor UT	Total	48,908	279			
Katalis	Between Groups (Combined)	,099	1	,099	,527	,468
Katalis * UT	Within Groups	52,470	278	,189		
Kantor UT	Total	52,570	279			

Peringkat II persepsi pegawai UT terhadap auditor SPI sebagai pengawas dengan nilai mean sebesar 3,10. Hal ini mencerminkan bahwa peran auditor internal SPI berfokus pada pendekatan kepatuhan dan menjalankan tugas seperti layaknya polisi dengan menjaga keamanan, kelancaran, kesesuaian aktivitas dengan peraturan yang berlaku. Di mana peran auditor internal SPI sebagai pengawas dianggap sebagai pihak yang diutus pimpinan untuk mencari kesalahan pegawai yang sebenarnya dapat berimbas pada kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung teori paradigma lama dalam Tampubolon (2005) yang menyatakan bahwa auditor internal sebagai pengawas lebih berperan sebagai mata telinga manajemen, karena manajemen membutuhkan kepastian bahwa kebijakan yang ditetapkan akan dilaksanakan oleh karyawan. Terkait dengan saran dan rekomendasi yang diberikan auditor internal sebagai pengawas lebih bersifat jangka pendek dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Peringkat III persepsi pegawai UT terhadap peran auditor SPI sebagai katalisator. Hal ini mencerminkan bahwa auditor dalam melakukan audit menerapkan peran sebagai katalisator yang ikut menentukan arah dan tujuan serta dapat membimbing manajemen dalam mengenali risiko-risiko yang mengancam pencapaian tujuan institusi. Sesuai dengan teori tentang peran auditor internal sebagai katalisator dalam Harry Andrian Simbolon (2010) yang mengatakan peran auditor internal sebagai katalisator bertindak sebagai fasilitator dan *agent of change*, di mana rekomendasi dan saran yang diberikan dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan lebih bersifat jangka panjang.



Ada perbedaan persepsi mengenai peran auditor antara pegawai yang ada di UT Pusat dengan pegawai yang ada di UPBJJ-UT. Pegawai UPBJJ-UT cenderung memiliki persepsi lebih tinggi dibandingkan dengan persepsi pegawai di UT Pusat. Peran auditor sebagai pengawas merupakan peringkat 1 di UT Pusat, sedangkan di UPBJJ-UT peran auditor sebagai konsultan. Peringkat 2 di UT Pusat, auditor berperan sebagai konsultan, sedangkan di UPBJJ-UT auditor berperan sebagai pengawas. Peringkat 3, auditor berperan sebagai katalis baik di UT Pusat maupun di UPBJJ-UT.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan sebelumnya, ada beberapa kesimpulan yaitu:

1. Persepsi pegawai UT terhadap peran Auditor SPI sebagai pengawas, konsultan dan katalisator relatif sama, yaitu nilai mean berkisar antara 3,06 – 3,15.
2. Peran Auditor SPI sebagai konsultan menduduki peringkat 1 (mean = 3.15). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai UT membutuhkan auditor internal yang tidak hanya berfokus pada penemuan kecurangan yang terjadi tetapi juga berperan sebagai konsultan internal yang memberikan masukan dan pemikiran sehingga dapat menunjang efektivitas pengendalian atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan di institusi.
3. Peringkat 2 sebagai pengawas (mean = 3,10), artinya peran yang dijalankan auditor SPI masih menganut paradigma lama, saran dan rekomendasi yang diberikan hanya bersifat jangka pendek, peran auditor seperti polisi dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan membuat pegawai kurang menyukai kehadiran auditor serta dapat juga menganggap auditor internal sebagai lawan mereka. Peran auditor SPI sebagai pengawas dianggap pegawai kurang memberikan kontribusi yang maksimal.
4. Peringkat 3 sebagai katalis (mean = 3,06), artinya peran ini merupakan peran yang paling sedikit diperankan oleh auditor SPI. Dalam menerapkan peran ini secara penuh membutuhkan waktu dan proses yang cukup panjang, peran auditor internal sebagai katalisator dimungkinkan akan ikut serta dalam menentukan tujuan institusi.
5. Terdapat perbedaan peringkat peran antara persepsi pegawai di UT Pusat dengan pegawai di UPBJJ-UT. Peran auditor sebagai pengawas merupakan peringkat 1 di UT Pusat, sedangkan di UPBJJ-UT peran auditor sebagai konsultan. Peringkat 2 di



UT Pusat, auditor berperan sebagai konsultan, sedangkan di UPBJJ-UT auditor berperan sebagai pengawas. Peringkat 3, auditor berperan sebagai katalis baik di UT Pusat maupun di UPBJJ-UT.

Ada beberapa saran yang dapat dijadikan masukan guna meningkatkan peran dan tanggung jawab auditor SPI di masa mendatang, yaitu:

1. Auditor SPI harus meningkatkan kompetensinya sebagai auditor internal UT, sehingga diharapkan untuk ke depan terdapat pergeseran peran dari pengawas menjadi konsultan.
2. Auditor SPI diharapkan dapat meningkatkan perannya sebagai katalisator, meskipun menurut persepsi pegawai UT dengan perannya yang sekarang ini sudah efektif dalam membantu pegawai dan memberi nilai tambah bagi institusi.
3. SPI harus selalu mensosialisasikan peran dan fungsinya kepada pegawai UT agar SPI selalu dijadikan mitra kerja serta memberikan kesempatan pelatihan kepada auditor dalam rangka meningkatkan kompetensi auditor.
4. Perlu dilakukan penelitian serupa dengan kriteria sampel yang lebih ketat (misal dengan menambahkan kriteria responden pernah terlibat dalam proses audit), dan perlu dibedakan analisis antara responden yang menduduki jabatan dengan responden yang tidak sedang menjabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Listiatik. 2007. *Persepsi Karyawan tentang Auditor Internal pada Rumah Sakit Panti Rapih*. Skripsi. Yogyakarta: FE-USD.
- Priantinah, Denies dan Adhistry, Megasari Chitra. 2012. *Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)*. Jurnal Nominal, Vol.1 No. 1 Tahun 2012.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Tenth Edition. Jakarta: Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2008. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Steel, R.D.G., Torrie, J.H., and Dickey, D.A. 1997. *Principles and Procedures of Statistics: A Bio-metrical Approach, 3rd Ed.* New York: McGraw-Hill.
- Supriyanto Ilyas dan Maulana Prima Aryawan. 2007. *Pergeseran Paradigma tentang Fungsi Auditor Internal serta kaitannya dengan Aspek Teknologi Informasi dalam Organisasi Perguruan Tinggi*. Jurnal Ilmiah Abadi Ilmu. Vol.2 No. 2: Hal.230.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Seminar Nasional FEKON 2015



- Simbolon, Harry Andrian. 2010. *Paradigma Baru Audit Internal*. Diambil dari :
<http://akuntansibisnis.wordpress.com/feed/>, pada tanggal 17 Februari 2014.
- Tampubolon, Robert. 2005. *Risk and System Based Internal Audit*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tim , 2009. *Naskah Akademik dan Pedoman Satuan Pengawasan Internal Universitas Terbuka*. Jakarta.