

LAPORAN PENELITIAN LANJUT

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PERAN AUDITOR
SATUAN PENGAWASAN INTERNAL (SPI)
UNIVERSITAS TERBUKA**

**ANY MEILANI
YENI WIDIASTUTI**

**UNIVERSITAS TERBUKA
2014**

Halaman Pengesahan

Judul kegiatan : Persepsi Pegawai terhadap Peran Auditor Satuan Pengawasan Internal (SPI) Universitas Terbuka

Peneliti/Pelaksana :
Nama Lengkap : Dra. Any Meilani, M.Si.
NIDN : 0009056304
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Manajemen
No. Hp : 08179868344
Surel (e-mail) : any@ut.ac.id

Anggota Peneliti :
Nama Lengkap : Yeni Widiastuti, S.E., M.Si.
NIDN : 0005017508
Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Institusi mitra (jika ada)
Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -

Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 30.000.000,-
Biaya Keseluruhan : Rp 30.000.000,-

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Moh. Muzammil, M.M.
NIP. 96109171987031002

Tangerang, 15 Desember 2014
Ketua Peneliti



Dra. Any Meilani, M.Si.
NIP. 196305091989102001

Mengetahui,
Ketua LPPM-UT



Iis Kristanti Ambar Puspitasari, M.Ed., Ph.D.
NIP. 196102121986032001

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Pengesahan	i
Daftar Isi	ii
Ringkasan	iii
BAB I. Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Kerangka Pemikiran	4
1.6 Keterbatasan Penelitian	4
BAB II. Tinjauan Pustaka	5
2.1 Persepsi	5
2.2 Satuan Pengawasan Internal (SPI)	6
2.3 Auditor Internal	10
2.4 Peran Auditor Internal	11
2.5 Penelitian Sebelumnya	15
BAB III. Metode Penelitian	24
3.1 Data Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Instrumen	24
3.4 Pengumpulan Data	25
3.5 Analisis Data	26
BAB IV. Hasil dan Pembahasan	27
4.1. Profil Pegawai	27
4.2. Uji Reliabilitas dan Validitas	28
4.3. Peran Auditor SPI sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator	29
4.4. Peringkat Peran Auditor SPI	32
BAB V. Kesimpulan dan Saran	39
5.1. Kesimpulan	39
5.2. Saran	40
Daftar Pustaka	41

RINGKASAN

Perbedaan persepsi pegawai terhadap peran auditor internal tidak dapat dihindari. Hal ini wajar terjadi karena persepsi seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yang terbagi menjadi tiga kategori, yaitu faktor pada pemersepsi, faktor dalam situasi dan faktor pada target (Robbin, 2006). 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 1 (mean = 3.15). Hal ini menunjukkan pegawai UT membutuhkan auditor internal yang tidak hanya berfokus pada penemuan kecurangan yang terjadi tetapi juga berperan sebagai konsultan internal yang memberikan masukan serta dapat menunjang efektivitas pengendalian atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan; (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, 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.; (4) Peran auditor SPI sebagai katalisator (mean = 3,06) menduduki peringkat III, 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, karena peran auditor SPI 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 I di UT Pusat, sedangkan di UPBJJ-UT peran auditor SPI sebagai konsultan. Peringkat II

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Perguruan tinggi sebagai salah satu organisasi jasa, saat ini telah mengalami perubahan mendasar. Salah satu pembaharuan pendidikan tinggi diwujudkan melalui Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menetapkan bahwa perguruan tinggi merupakan badan hukum. Kemudian disusul oleh Peraturan Pemerintah RI No. 23 tahun 2005 pasal 1 ayat 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 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.

Menurut BPK dalam Peraturan BPK tahun 2007, Satuan Pengawas Intern atau lebih dikenal SPI adalah satuan pengawas yang dibentuk untuk membantu terselenggaranya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas unit kerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional. SPI mengawasi seluruh kegiatan dan fungsi organisasi yang bertujuan untuk mengendalikan kegiatan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta mendeteksi secara dini

terjadinya penyimpangan dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

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, merupakan salah satu perguruan tinggi yang didirikan dengan tujuan sebagai berikut.

1. Memberikan kesempatan yang luas bagi warga Negara Indonesia dan warga Negara asing, dimanapun tempat tinggalnya, untuk memperoleh pendidikan tinggi;
2. Memberikan layanan pendidikan tinggi bagi mereka, yang karena bekerja atau karena alasan lain, tidak dapat melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi tatap muka; dan
3. Mengembangkan program pendidikan akademik dan professional sesuai dengan kebutuhan nyata pembangunan yang belum banyak dikembangkan oleh perguruan tinggi lain.

Sebagai konsekuensi dalam mencapai tujuan utama UT, maka seluruh sumber daya ekonomi harus digunakan secara ekonomis, berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sistem pengawasan internal yang dapat memantau dan memastikan adanya keselarasan seluruh kegiatan yang dilaksanakan UT dengan kebijakan atau aturan yang telah ditetapkan, serta merekomendasikan tindakan perbaikan (*corrective action*) apabila ditemukan adanya penyimpangan.

Satuan Pengawasan Internal (SPI) UT yang dibentuk dengan SK Rektor Nomor 7522/UN31/KEP/2011 tanggal 26 September 2011 memiliki peran yang sangat penting guna membantu mewujudkan sistem pengendalian internal tersebut dengan menjalankan fungsi pengawasan dan berperan sebagai *strategic partners* (Naskah Akademik SPI UT, 2009).

Perkembangan jasa yang dilakukan oleh aparat pengawasan internal (auditor internal) dewasa ini mengalami peningkatan yang luar biasa, untuk merefleksikan pemberdayaan kedudukan unit pengawasan internal dalam suatu organisasi. Peran sebagai *watchdog* yang selama ini menjadi ciri khas unit pengawasan internal telah mengalami pergeseran dan perluasan menjadi mitra kerja (BPKP, 2009). Namun pada pelaksanaan di lapangan, masih sering terjadi auditor yang sedang menjalankan tugas audit intern masih menganut paradigma yang lama yaitu hanya sebagai alat untuk mencari kesalahan auditan, tanpa memberikan masukan maupun konsultasi terhadap masalah yang dihadapi oleh auditan.

Pada setiap akhir pelaksanaan audit, SPI selalu memberikan form evaluasi kinerja auditor internal kepada auditan dengan maksud agar auditan memberikan penilaian atau masukan

mengenai kinerja auditor internal selama mereka melakukan audit di unit kerjanya. Hal ini ini dilakukan sebagai salah satu alat SPI dalam menilai kemampuan atau kompetensi auditor internalnya. Namun dalam kenyataannya masih banyak auditan yang tidak mengembalikan form penilaian tersebut.

Listiatic (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. Tentunya persepsi tentang peran auditor internal sebagai lawan dan kawan akan memberikan dampak pada perilaku pegawai dalam menyikapi keberadaan auditor internal.

1.2. Rumusan Masalah

Auditor internal pada era globalisasi ini seharusnya berfungsi sebagai pengawas, konsultan dan katalisator. 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.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran auditor internal SPI sebagai pengawas, sebagai konsultan dan sebagai katalisator.

1.4. Manfaat Penelitian

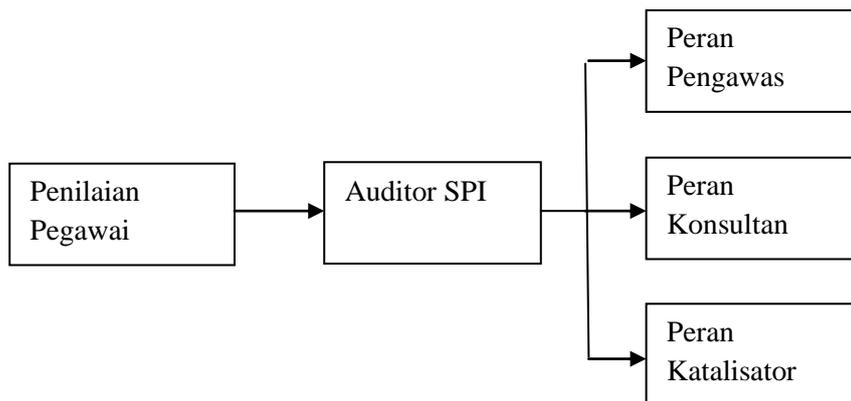
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik bagi auditor internal itu sendiri, SPI dan UT. Manfaat bagi auditor adalah sebagai evaluasi kinerja auditor di mata pegawai UT, sehingga diharapkan dapat memotivasi auditor untuk meningkatkan kemampuannya dalam hal melaksanakan audit. Keuntungan bagi SPI, 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.

1.4. Kerangka Pemikiran

Salah satu sistem pengawasan yang baik adalah melalui sistem pengendalian internal. 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

1.5. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

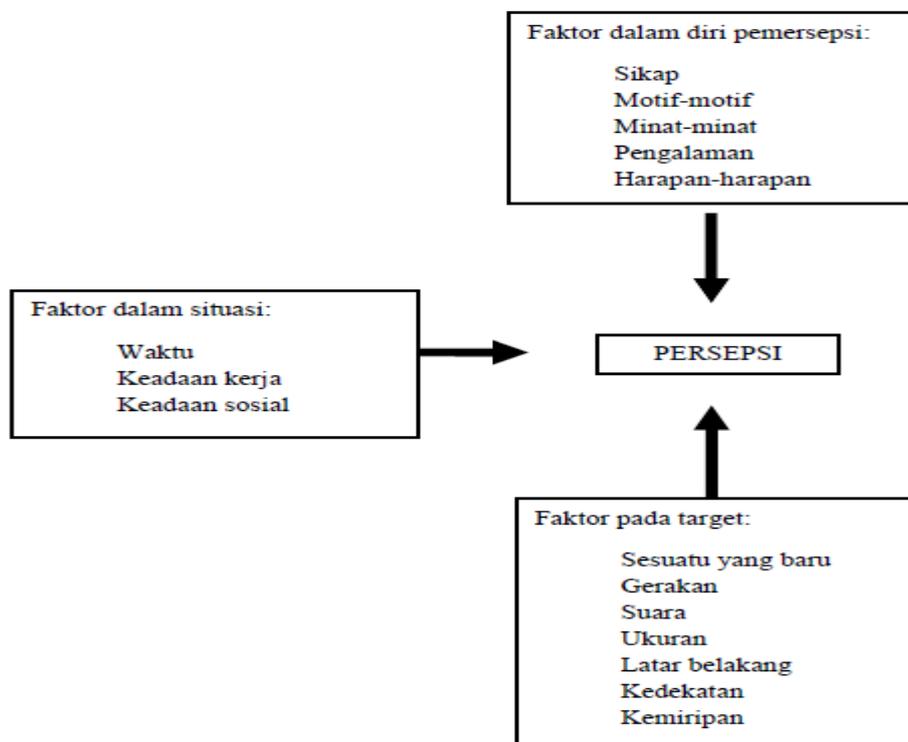
1. Keterbatasan kemampuan pegawai UT untuk memahami isi pertanyaan atau pernyataan serta kejujuran untuk menjawab kuesioner.
2. Pengiriman kuesioner kepada pegawai UT tidak seluruhnya dilakukan oleh peneliti sendiri, sehingga kemungkinan penyebaran kuesioner tersebut disebarakan tidak sebagaimana mestinya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Persepsi

Persepsi dapat muncul setelah seseorang memiliki informasi atau pengetahuan akan sesuatu. Robbins (2006) menyatakan, persepsi adalah proses yang digunakan individu untuk mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Persepsi individu dapat berbeda dalam memandang satu benda yang sama. Perbedaan persepsi ini menurut Robbins (2006) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Faktor pada pemersepsi, terdiri dari: sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan pengharapan.
2. Faktor dalam situasi, terdiri dari: waktu, keadaan/tempat kerja, dan keadaan sosial.
3. Faktor pada target, terdiri dari: hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang dan kedekatan.



Gambar 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Walgito (2005) menyebutkan bahwa persepsi terjadi dalam beberapa tahap, yaitu :

- 1) Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses fisik. Pada tahap ini merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia.
- 2) Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis yang merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh alat indera atau reseptor melalui saraf-saraf sensoris.
- 3) Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses psikologis, yaitu proses timbulnya kesadaran individu mengenai stimulus yang diterima alat indera atau reseptor.
- 4) Tahap keempat, merupakan hasil perolehan dari proses persepsi, berupa tanggapan dan perilaku.

2.2. Satuan Pengawasan Internal (SPI)

Universitas Terbuka (UT) merupakan salah satu perguruan tinggi yang sudah beralih menjadi BLU, sudah membentuk Satuan Pengawasan Internal (SPI) dengan SK Rektor UT Nomor 7522/UN31/KEP/2011 tanggal 26 September 2011, namun baru diwujudkan SPI sebagai unit kerja pada bulan Maret 2012. SPI-UT memiliki peran yang sangat penting guna membantu mewujudkan sistem pengendalian internal dengan menjalankan fungsi pengawasan dan berperan sebagai *strategic partners*. SPI dalam menjalankan fungsinya memerlukan dukungan dan komitmen dari seluruh pihak yang dinyatakan dalam Naskah Akademik SPI.

Visi SPI adalah “membantu UT menjadi lembaga pendidikan yang berdaya saing tinggi dengan terciptanya *good public governance* dengan menjadi unit yang profesional, independen, dan obyektif”. Misi SPI-UT adalah :

- 1) Mengamankan misi UT dengan berperan sebagai unit yang efisien dan efektif dalam membantu manajemen UT dalam mencapai misi, tujuan, dan strategi yang telah ditetapkan serta senantiasa memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, dan objektivitas.
- 2) Memberi nilai tambah kepada UT dengan berperan sebagai mitra strategis bagi manajemen melalui aktivitas konsultasi dan *assurance* yang obyektif dan independen.

Misi SPI sebagaimana dimaksud di atas didasari oleh kesadaran bahwa para *stakeholder* UT, yakni Pemerintah dan masyarakat umum akan menilai UT tidak saja dari hasil yang dicapai, namun juga terhadap proses pencapaian hasil tersebut. SPI menjalankan misinya melalui pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk membantu manajemen UT mencapai tujuan-tujuannya dengan cara:

- a. Melakukan evaluasi dan upaya-upaya meningkatkan keefektifan manajemen risiko pengendalian.
- b. Melakukan evaluasi atas sistem pengendalian internal yang diterapkan pada seluruh tingkatan manajemen secara independen dan obyektif.
- c. Memantau laporan, pemantauan lapangan, analisis, pembahasan, dan menyampaikan rekomendasi tindakan perbaikan (*corrective action*) dalam rangka memelihara keselarasan kondisi pengendalian intern maupun aktivitas operasional dengan misi dan tujuan UT secara keseluruhan.

Menurut Moh Wahyudin Zarkasyi (2008), Satuan Pengawasan Intern bertanggung jawab kepada Rektor dan seluruh unit kerja yang membawahi tugas pengawasan internal. Satuan pengawasan intern berfungsi dan bertugas membantu Rektor dalam memastikan pencapaian tujuan dan misi universitas dengan : (1) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program universitas; (2) Memperbaiki efektifitas proses pengendalian risiko; (3) Melakukan evaluasi kepatuhan universitas terhadap peraturan universitas dan perundang-undangan; serta (4) Memfasilitasi kelancaran pelaksanaan audit oleh auditor eksternal.

Dalam menjalankan penilaian terhadap kinerja unit organisasi dan memberikan konsultasi, SPI harus bersikap independen, selain itu SPI bertanggung jawab secara berkesinambungan atas organisasi dan akuntabilitas organisasi, etika dan kinerja untuk kepentingan auditan, sehingga diharapkan SPI dapat memberikan nilai tambah kinerja dan peningkatan operasional universitas sesuai dengan standar mutu yang berlaku.

SPI merupakan mitra strategis bagi manajemen dengan menjalankan fungsi *assurance* dan konsultatif guna menyelaraskan aktivitas unit kerja dengan misi dan tujuan universitas. Untuk menyelaraskan aktivitas kerja ini, SPI perlu untuk mengevaluasi keefektifan pelaksanaan kebijakan rektor pada tingkat seluruh unit kerja. Dimana atas dasar evaluasi tersebut, SPI menyampaikan rekomendasi tindakan perbaikan kepada rektor dalam rangka menyelaraskan seluruh unit kerja dengan tujuan dan misi universitas.

Pengawasan internal merupakan alat yang baik untuk membantu rektor dalam menilai kegiatan operasi universitas guna dapat mencapai tujuan dan misi universitas. SPI bukanlah unit kerja yang mencari kesalahan, tetapi unit kerja yang membantu Rektor dalam mengawasi dan mengevaluasi sistem pengendalian sehingga dapat mengarahkan kegiatan operasional dalam jalur yang benar.

Dalam Naskah Akademik Satuan Pengawasan Internal UT, dinyatakan bahwa SPI-UT berperan untuk :

- 1). Memastikan pelaksanaan kebijakan Rektor (perencanaan, realisasi, dan pelaporan) pada seluruh tingkatan manajemen telah sesuai.
- 2). Merekomendasikan perbaikan dalam rangka menyelaraskan aktivitas manajemen dengan visi dan misi UT.
- 3). Mencegah terjadinya penyimpangan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban anggaran.
- 4). Menjadi mitra strategis bagi manajemen dengan menjalankan fungsi *assurance* dan konsultatif.

Tugas dan tanggung jawab SPI-UT adalah:

- 1) Menyusun strategi dan rencana kerja audit serta rencana pengembangan kemampuan dan keterampilan auditor berdasarkan hasil analisis risiko (*risk-based audit*) yang dihadapi manajemen dalam pencapaian misi, visi, tujuan dan strategi UT.
- 2) Mempersiapkan dan melaksanakan audit ketaatan (*compliance audit*) terhadap berbagai ketentuan dan peraturan (*law and regulations*), termasuk anggaran.
- 3) Mempersiapkan dan melaksanakan audit keuangan (*financial audit*) atas pos-pos tertentu untuk mendukung audit laporan keuangan oleh auditor eksternal.
- 4) Mempersiapkan dan melaksanakan audit operasional untuk mengukur tingkat efisiensi, keefektifan (*operational and cost effectiveness*) dan *management audit* untuk menilai pelaksanaan kegiatan manajemen dalam mencapai misi, tujuan, dan strategi yang telah ditetapkan serta tingkat *operational excellencies* yang diharapkan.
- 5) Mempersiapkan dan melaksanakan audit terhadap sistem informasi manajemen di lingkungan UT.
- 6) Mempersiapkan dan melaksanakan audit khusus (*investigative audit*), terutama atas instruksi Rektor.
- 7) Mempersiapkan dan melaksanakan audit pasif (*desk audit*) terhadap laporan aktivitas manajemen.
- 8) Melakukan pemantauan dan pengecekan atas pelaksanaan tindak lanjut (*corrective action*) atas hasil audit internal maupun eksternal.

- 9) Memberikan masukan dalam penyempurnaan sistem, prosedur, anggaran, dan kebijakan yang diperlukan bagi tercapainya efisiensi dan efektifitas kegiatan dan pengendalian internal sehingga selaras dengan misi, tujuan dan strategi UT.
- 10) Memberikan masukan dalam peningkatan pengendalian yang efektif dengan melakukan reviu dan evaluasi terhadap pengendalian internal pada semua unit kegiatan di lingkungan UT.
- 11) Melakukan evaluasi pada peningkatan proses manajemen risiko dengan membantu UT mengidentifikasi dan mengevaluasi kemungkinan risiko signifikan yang timbul.
- 12) Menilai dan membuat rekomendasi untuk peningkatan proses *good public governance*.
- 13) Mengevaluasi kecukupan dari indikator pengukuran kinerja yang digunakan.
- 14) Menyusun dan menyempurnakan standar kerja audit intern dan panduan audit intern UT.
- 15) Melakukan koordinasi kegiatan SPI dengan kegiatan unit-unit manajemen lain di lingkungan UT.
- 16) Menyampaikan laporan hasil audit, rekomendasi perbaikan, dan tindak lanjut yang telah, sedang, dan atau belum dilaksanakan manajemen kepada Rektor.
- 17) Menyampaikan laporan kemajuan pelaksanaan tugas dan fungsi audit kepada Rektor secara berkala.
- 18) Berkoordinasi dengan pihak eksternal berdasarkan penugasan dari Rektor dalam kaitan dengan tugas-tugas pengawasan di UT.
- 19) Menyelenggarakan administrasi (*back office*) untuk mendukung tertib administrasi dan pelaporan hasil audit SPI.

Agar tugas dan tanggung jawab SPI-UT dapat berjalan dengan hasil yang optimal, maka SPI-UT memiliki wewenang untuk:

- 1). Menentukan strategi, ruang lingkup, metode, dan frekuensi audit internal secara independen.
- 2). Menyusun anggaran, kerangka acuan kerja (*term of reference*), dan menyeleksi bantuan tenaga audit (*outsourcing*), serta mereviu kertas kerja dan laporan audit dari bantuan tenaga audit.
- 3). Memiliki akses atas seluruh informasi UT berkenaan dengan tugas pokok dan fungsi SPI serta melakukan peninjauan fisik atas seluruh aset milik UT.

- 4). Memperoleh penjelasan dari semua level manajemen berkenaan dengan pelaksanaan tugas SPI.
- 5). Menyampaikan laporan hasil audit, termasuk hambatan dan tindak lanjut yang telah, sedang, dan atau belum dilakukan manajemen kepada Rektor.
- 6). Mendampingi pihak-pihak yang berhak melakukan audit atas kegiatan UT.
- 7). Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan SDM SPI.

2.3. Auditor Internal

Auditor adalah orang atau orang-orang atau instansi yang mendapat tugas melakukan audit. Instansi terdiri atas lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah, sedangkan lembaga non pemerintah antara lain Kantor Akuntan Publik. Instansi lazimnya adalah unit kerja Pemerintah atau Negara, seperti: BEPEKA, BPKP, Itjen Dep Itwilprop, Itwilkab/Kodya.

Jenis audit menurut pihak yang melakukan audit, terdiri dari audit intern dan audit eksternal. Audit intern adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor intern terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah: (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan; (2) risiko yang dihadapi perusahaan (organisasi) telah diidentifikasi dan diminimalisasi; (3) peraturan ekstern serta kebijakan dan prosedur intern yang bisa diterima telah dipenuhi; (4) kriteria operasi (kegiatan) yang memuaskan telah dipenuhi; (5) sumberdaya telah digunakan secara efisien dan ekonomis; dan (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif, semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggungjawabnya secara efektif. Sedangkan yang dimaksud audit ekstern adalah audit yang dilakukan oleh pihak di luar organisasi auditan. (Nurharyanto, 2009). Berdasarkan uraian tersebut pada dasarnya, auditor terdiri dari auditor internal dan auditor eksternal.

Auditor internal harus memiliki kompetensi yang memadai dan bersifat independen (Nurharyanto, 2009). Auditor yang kompeten adalah auditor yang mempunyai hak atau kewenangan untuk melakukan audit menurut hukum dan memiliki keterampilan yang cukup untuk melakukan tugas audit. Auditor sebagai institusi mempunyai hak atau kewenangan melakukan audit berdasarkan dasar hukum pendirian organisasi itu (mandate audit) atau penugasan. Auditor sebagai individu mempunyai hak dan kewenangan untuk melakukan audit berdasarkan Surat Tugas Audit. Kompetensi menurut hukum (dasar kewenangan) lazimnya

dicantumkan di dalam Surat Tugas Audit dan Laporan Hasil Audit. Kompetensi ditunjukkan pula dengan keharusan bagi setiap auditor untuk memiliki keterampilan atau kemahiran profesi auditor yang diakui umum untuk melakukan audit, sehingga secara profesi tidak semua orang boleh melakukan audit.

Auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun. Sehubungan dengan itu, auditor baik institusi maupun individu dipersyaratkan harus memiliki sikap independen dalam perilakunya, tidak mempunyai kaitan apapun dengan pihak auditan, dan tidak pula terkena pengaruh negative dari pihak luar seperti organisasi kemasyarakatan, parti politik dan lain lain. Apabila auditor dapat merasakan aka nada pihak-pihak yang mungkin menduga bahwa auditor tersebut akan memihak atau tidak memihak, maka sebaiknya auditor tersebut menolak penugasan itu, walaupun auditor tersebut yakin bahwa ia akan independen.

Menurut Naskah Akademik dan Pedoman SPI-UT, tugas dan wewenang auditor SPI-UT adalah:

1. Menyiapkan bahan, data dan informasi untuk penyusunan Program Kerja Audit (PKA) jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek.
2. Melakukan kegiatan audit secara professional (efektif, efisien dan ekonomis)
3. Mentaati norma, standar dan kode etik auditor
4. Menghindari konflik kepentingan saat melakukan audit
5. Menyiapkan dan menyusun Kerta Kerja Audit (KKA) sesuai dengan standar penyusunan laporan audit
6. Menyampaikan KKA kepada ketua tim audit untuk dilakukan reviu
7. Menyusun Laporan Hasil Audit (LHA) sesuai dengan standar penyusunan laporan audit dan tepat waktu.

2.4. Peran Auditor Internal

Pada saat ini peran auditor internal dipandang sangat penting oleh organisasi atau institusi. Hal ini disebabkan karena pimpinan institusi memerlukan tim yang bertugas untuk menelaah atau memeriksa berbagai kegiatan yang dilakukan oleh unit-unit di lingkungan instansi tersebut dan melaporkan ketidaktaatan atau ketidakpatuhan suatu tindakan dengan peraturan yang berlaku, terjadi in-efisiensi, dan tidak berjalannya sistem pengawasan internal. Tugas semacam ini jelas tidak dapat dibebankan kepada auditor eksternal yang tujuan

utamanya adalah menilai laporan keuangan. Berdasarkan itu, audit internal menjadi suatu keharusan dan orang yang melakukan audit haruslah yang memiliki keahlian akuntansi juga keahlian dalam perilaku organisasi dan bidang-bidang fungsional lainnya.

Pada abad XXI auditor internal lebih berorientasi untuk memberikan kepuasan kepada jajaran manajemen sebagai pelanggan (*customer satisfaction*). Perubahan orientasi internal auditor ini menyebabkan terjadi pergeseran filosofi internal auditing dari paradigma tradisional menuju paradigma partisipatif. Filosofi tradisional internal auditing bersifat *policeman*, orientasi auditor, ketaatan kebijakan, fokus pada defisiensi, komunikasi dibatasi, serta audit keuangan dan kepatuhan. Sedangkan filosofi participative bersifat konsultatif, orientasi pengguna, memastikan relevansi, pendekatan konstruktif, komunikasi terbuka, dan audit keuangan, kepatuhan, operasional dan sistem. (Supono dan Agus Yulianto, 2007)

Perubahan filosofi tersebut ditandai dengan adanya perubahan peran auditor internal. Peran auditor internal pada mulanya sebagai *watchdog*, kemudian bergeser menjadi konsultan dan saat ini sebagai katalis. Adapun perbedaan paradigma peran auditor internal dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Perbedaan Paradigma Peran Auditor Internal

Uraian	Peran Auditor Internal	
	Paradigma Lama	Paradigma Baru
Peran	Pengawas	Konsultan dan Katalisator
Pendekatan	Detektif (mendeteksi terjadinya suatu masalah)	Prefentif (mencegah masalah)
Sikap	Seperti layaknya seorang polisi	Sebagai mitra/pelanggan bagi perusahaan
Ketaatan atau Kepatuhan	Terhadap semua <i>policy</i> atau kebijakan	Hanya <i>policy</i> yang relevan
Fokus	Kelemahan atau penyimpangan	Penyelesaian yang konstruktif
Komunikasi dengan manajemen	Terbatas	Reguler
Jenis Audit	<i>Financial/compliance audit</i>	<i>Financial, compliance, operational audit,</i>
Jenjang karir	Sempit (hanya auditor)	Berkembang luas (dapat berkarir di bagian fungsi lain)

Sumber : Supono dan Agus Yulianto, 2007

Menurut Effendi (2002) perbedaan pendekatan peranan auditor sebagai berikut.

Tabel 2. Perbedaan pendekatan peranan auditor

Dimensi	Watchdog	Konsultan	Katalis
Pendekatan	Seperti detektif	Preventif atau mencegah masalah	Preventif atau mencegah masalah
Proses	Audit kepatuhan atau compliance audit	Audit operasional	Audit operasional
Fokus	Adanya variasi penyimpangan, kesalahan, kecurangan dsb	Penggunaan sumber daya (resources)	Nilai (<i>value</i>)
Impact	Jangka pendek	Jangka menengah	Jangka panjang
Sikap	Seperti polisi	Sebagai mitra kerja	Sebagai mitra kerja
Komunikasi	Terbatas	Regular	Regular
Jenjang Karir	-	Dapat berkarir di bagian lain	Dapat berkarir di bidang lain

Perbedaan peran auditor internal sebagai pengawas, konsultan dan katalisator (Supono dan Agus Yulianto (2007), Tampubolon (2005)) sebagai berikut.

1) Peran auditor internal sebagai pengawas

Pada mulanya, audit internal dilakukan dengan menggunakan pendekatan berbasis pada sistem, yang dalam perkembangan selanjutnya beralih ke internal audit berbasis proses. Pada saat itu auditor internal lebih banyak berperan sebagai mata dan telinga pimpinan, karena pimpinan membutuhkan kepastian bahwa semua kebijakan yang ditetapkan akan dilaksanakan oleh semua pegawai. Orientasi auditor internal pada saat itu fokus pada pemeriksaan atas kepatuhan para pelaksana terhadap ketentuan-ketentuan yang ada (*compliance*). Fokus dari audit ini adalah ditemukannya penyimpangan yang perlu dikoreksi, keterlambatan, kesalahan, prosedur atau pengendalian internal dan segala hal yang dampaknya hanya bersifat jangka pendek. Aktivasnya meliputi inspeksi, observasi, perhitungan, pengecekan yang memiliki tujuan dalam memastikan kepatuhan dan ketaatan pada ketentuan, kebijakan serta peraturan yang telah ditetapkan. Peran auditor internal sebagai pengawas biasanya menghasilkan saran atau rekomendasi yang memberikan dampak jangka pendek. Pada peran ini auditor internal bertindak sebagai pengawas sama halnya dengan tugas polisi, yaitu auditor internal memiliki tugas untuk menjaga keamanan, kelancaran, kesesuaian antara aktivitas dengan peraturan yang berlaku, untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek. Peran *watchdog* meliputi aktivitas inspeksi, observasi, perhitungan, pengujian transaksi yang berujuan untuk memastikan ketaatan/kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan.

Audit yang dilakukan adalah audit kepatuhan (*compliance audit*) dan apabila terdapat penyimpangan manajemen, peran watchdog biasanya menghasilkan saran/rekomendasi yang mempunyai dampak jangka pendek.

2) Peran auditor internal sebagai konsultan

Pada saat ini organisasi atau institusi mulai menyadari bahwa semua kegiatan mengandung risiko, sehingga mulai bermunculan kebutuhan untuk mengimplementasikan internal audit berbasis risiko. Kegiatan audit berbasis risiko membawa implikasi pada auditor internal yang semula memiliki fungsi sebagai pengawas sekarang berfungsi juga sebagai mitra manajemen. Oleh karena itu auditor internal wajib melayani klien dengan baik dan mendukung kepentingan klien dengan tetap mempertahankan loyalitasnya. Menurut Ilyas dan Maulana (2007), peran konsultan yang diperankan auditor internal diharapkan dapat membantu unit kerja dalam mengelola risiko dengan mengidentifikasi masalah dan memberikan saran untuk tindakan perbaikan yang memberi nilai tambah untuk memperkuat organisasi atau institusi. Rekomendasi yang diberikan auditor internal biasanya bersifat untuk jangka menengah. Peran sebagai konsultan mengharuskan dan membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan, baik yang terkait dengan profesi auditor maupun aspek teknis, sehingga dapat membantu manajemen dalam mengantisipasi terjadinya masalah. Dengan kata lain, auditor internal selain bertugas sebagai pengawas juga sebagai mitra dalam mengelola risiko dan memberikan masukan terutama masalah yang berhubungan dengan kegiatan operasional organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Peran auditor intern sebagai konsultan diharapkan dapat memberikan manfaat berupa nasehat (*advice*) dalam pengelolaan sumber daya (*resources*) organisasi sehingga dapat membantu tugas para pimpinan ditingkat operasional. Audit yang dilakukan adalah *operational audit/performance audit* yaitu meyakinkan bahwa organisasi telah memanfaatkan sumber daya organisasi secara ekonomis, efisien, dan efektif sehingga dapat dinilai apakah manajemen telah menjalankan aktivitas organisasi yang mengarah pada tujuannya. Rekomendasi yang dibuat oleh auditor biasanya bersifat jangka menengah.

3) Peran auditor internal sebagai katalisator

Auditor internal di masa mendatang dimungkinkan berperan sebagai katalisator yang akan ikut andil dalam menentukan tujuan organisasi. Peran yang dijalankan auditor internal sebagai katalisator adalah mengarahkan agar pelaksanaan *quality management* dapat sesuai dengan yang direncanakan, bahkan menurut Simbolon (2010) peran auditor internal

sebagai katalisator bertindak sebagai fasilitator dan *agent of change*. Oleh karena auditor internal sebagai katalisator terlibat aktif dalam melakukan penilaian risiko yang terdapat dalam proses bisnis organisasi, maka diperlukan sikap proaktif dari pihak auditor internal dalam mengenali risiko-risiko yang dihadapi atau mungkin dihadapi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Peran katalisator yang dijalankan auditor internal tidak saja terbatas pada tindakan perbaikan dan memberikan nasihat atau rekomendasi, tetapi juga mencakup dalam *system design and development*, review terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam suatu fungsi organisasi, keterlibatan dalam penyusunan *corporate planning*, evaluasi kinerja, *budgeting*, *strategy formulation* dan usulan perubahan strategi (Simbolon, 2010). Peran auditor intern sebagai katalis berkaitan dengan *quality assurance*, sehingga auditor internal diharapkan dapat membimbing manajemen dalam mengenali risiko yang mengancam pemcapaian tujuan organiasasi. *Quality assurance* bertujuan untuk meyakinkan bahwa aktivitas organisasi yang dijalankan telah menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi kebutuhan penggunaannya. Dalam peran katalis, auditor internal bertindak sebagai fasilitataor dan agen perubahan (*agent of change*). Dampak dari peran katalis bersifat jangka panjang, karena fokus katalis adalah nilai jangka panjang (*longterm values*) dari organisasi, terutamaa berkaitan dengan tujuan organisasi yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*) dan masyarakat (*stake holder*).

2.5. Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian sebelumnya mengenai peranan auditor khususnya dan kualitas internal audit pada umumnya, baik yang dilakukan di perusahaan, instansi pemerintah maupun di perguruan tinggi.

Penelitian Jatnika (2006) mengenai Evaluasi terhadap Kualitas Internal Audit melalui pendekatan Program *Quality Assurance* (Studi Kasus Pada PT Bank Tabungan Negara) bertujuan untuk mengevaluasi kualitas internal audit yang dibandingkan dengan standar profesi internal audit yang berlaku. Penilaian kualitas internal audit dalam penelitian ini menggunakan pendekatan program *quality assurance*. Pengumpulan data melalui kuesioner yang dikirimkan kepada pelanggan audit/*auditee* dan kuesioner kepada auditor untuk mengevaluasi ketua timnya. Subyek penelitian mencakup dokumen audit dari 21 obyek audit, manager dari pelanggan audit serta auditor intern pada Bank BTN. Sampel sebanyak 24 pelanggan audit dan 21 auditor. Untuk mengetahui hubungan antar

variabel dilakukan analisa korelasi menggunakan Kendals Tau-b dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas audit intern Bank BTN adalah “pada pokoknya memenuhi (*substantially complies*)”. Artinya apabila dibandingkan dengan standar profesi, internal audit sudah cukup berkualitas kecuali untuk hal-hal tertentu. Sedangkan untuk hubungan antar variabel, tidak terdapat hubungan antara kualitas dilihat dari dokumen audit, persepsi pelanggan audit dan supervisi ketua tim.

Hasil penelitian Aryawan (2008) mengenai Pengaruh Persepsi Manager mengenai Audit Internal terhadap Kinerja Auditor Internal di Universitas Widyatama antara lain: (1). Persepsi para manager terhadap fungsi auditor internal di lingkungan Universitas Widyatama masih dipengaruhi oleh paradigm lama, yaitu sebagai *watch dog*, sebagai kepanjangan tangan pimpinan dan pencari kesalahan, walaupun intensitasnya tidak terlalu tinggi; (2). Persepsi para manager terhadap fungsi auditor internal telah mengarah sebagai mitra atau konsultan, sebagai *risk management* dan sebagai *katalist governance*. Namun demikian masih diperlukan berbagai upaya agar persepsi manager tersebut semakin mengarah pada paradigm baru tersebut; (3). Fungsi internal audit telah dirasakan, dapat memberikan bantuan kepada auditan untuk menyelesaikan temuan-temuan, memberikan bantuan dalam percepatan tindakan perbaikan, serta memberikan nilai tambah kepada organisasi dan karyawan serta dalam rangka menghadapi auditor eksternal.

Penelitian Wardoyo dan Lena (2010) tentang Peranan Auditor Intenal dalam menunjang pelaksanaan *Good Corporate Governance* menunjukkan bahwa : (1) peran auditor internal sudah baik, hal ini dilihat dari Kode Etik Profesi. Dalam menjalankan tugasnya, auditor telah berpegang pada kode etik. Auditor internal menghargai nilai-nilai kepemilikan atas informasi yang mereka terima dan tidak menyebarkan tanpa izin kecuali ada kewajiban profesional. Auditor internal di PT Dirgantara Indonesia juga menerapkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan audit. Auditor internal juga berusaha bekerja dengan tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam pengambilan keputusan; dan (2) Standar Profesional Auditor Internal, dalam melaksanakan pekerjaannya auditor internal telah bekerja sesuai dengan kemampuan profesionalnya, mereka telah bekerja sesuai dengan standar profesi dan mampu mengembangkan hubungan baik serta komunikasi secara efektif dengan pihak *auditee*. Auditor internal juga berfungsi sebagai pengaman terhadap harta perusahaan yang tertuang dalam Manual Administratif Perusahaan.

Zulkarnain (2010) melakukan studi mengenai Analisis Pengaruh Peranan Internal Auditor sebagai salah satu fungsi penerapan tata kelola (*Good Corporate Governance-GCG*) terhadap Kinerja Perusahaan Perkebunan Negara. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peranan internal auditor sebagai salah satu fungsi penerapan GCG yang mencakup transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran terhadap kinerja perusahaan perkebunan serta mengetahui dan menganalisis pengaruh efisiensi dan efektivitas operasional terhadap kinerja perusahaan perkebunan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan survei dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan uji validitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Perkebunan Nusantara II, artinya peranan internal auditor sebagai salah satu fungsi GCG yang mencakup transparansi, kemandirian, akuntabilitas pertanggungjawaban dan kewajaran secara simultan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di PT Perkebunan Nusantara II.; (2) hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa hanya variable transparansi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan; dan (3) secara simultan maupun parsial variabel efisiensi dan efektivitas operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian Permana (2010) mengenai Analisis atas Persepsi Manajer mengenai Auditor Internal pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor Internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka adalah : (1) Persepsi manajer mengenai auditor internal pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka dalam kategori tinggi terhadap persepsi lama yaitu sebesar 80,33%. Hal ini ditunjukkan dengan adanya anggapan bahwa auditor internal itu adalah sebagai kaki tangan manajer puncak dan sebagai pencari kesalahan. Tetapi ada sebagian yang sudah mengarah kepada persepsi baru (lebih mengakui kehadiran auditor internal sebagai mitra/konsultan, *risk management*, dan *Catalist governance*) yaitu sebesar 66,44% termasuk dalam kategori cukup tinggi; (2) Kinerja Auditor Internal sebesar 65,8% termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh ketaatan terhadap peraturan yang ada dan didukung oleh motivasi dan kepuasan kerja yang cukup baik sehingga

tercapainya tujuan koperasi dengan baik. Tetapi kemampuan dalam mengaudit yang dimiliki oleh auditor internal masih perlu ditingkatkan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal; dan (3) Persepsi manajer mengenai auditor internal terhadap kinerja auditor internal berpengaruh terhadap kinerja auditor internal sebesar 53.30%, sedangkan sisanya sebesar 46,70% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti independensi dan program kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan Hidayat (2011) di PT Pertani (Persero) Wilayah Sumatera Bagian Selatan menunjukkan bahwa peranan auditor intern sebagai *strategic business partner* telah berjalan dengan baik. Auditor intern telah mampu menjalankan tuntutannya untuk memahami lingkungan operasional perusahaan, memiliki kemampuan yang cukup dalam bidang audit, menjadi solusi bagi auditan, selalu bersikap konstruktif dan berkomunikasi demi kondisi yang kondusif, dan auditor sebagai pencegah kesalahan dan kecurangan. Namun dengan luasnya wilayah pemasaran, maka peranan sebagai pencegah kesalahan dan kecurangan belum berjalan secara efektif.

Priantinah dan Adhistry (2012) melakukan penelitian persepsi karyawan tentang peran auditor internal dalam mencapai tujuan perusahaan di Hotel Inna Garuda Yogyakarta kepada 69 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan: (1) persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai pengawas dinilai cukup baik dan menduduki peringkat I dengan total skor 1.625 (37,17%). Peran yang dijalankan auditor internal perusahaan masih menganut paradigma lama, saran dan rekomendasi yang diberikan peran ini hanya bersifat jangka pendek dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan; (2) persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai konsultan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan kategori cukup baik dan berdasarkan analisis data peran sebagai konsultan menduduki peringkat II yaitu dengan total skor 1.395 (31,91%). Auditor internal sebagai konsultan merupakan pihak pemberi saran dan rekomendasi yang membantu karyawan dalam memecahkan masalah terkait dengan kegiatan operasional perusahaan, akan tetapi peran sebagai konsultan yang dijalankan auditor internal kurang begitu dominan; (3) persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai katalisator dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki hasil perhitungan distribusi kecenderungan frekuensi dengan kategori cukup baik dan berdasarkan analisis data peran sebagai katalisator menduduki peringkat III yaitu dengan total skor 1.352 (30,92%). Peran auditor internal sebagai katalisator merupakan peran yang nantinya auditor internal akan ikut andil

dalam penentuan tujuan perusahaan dan berdasarkan hasil penelitian peran ini menduduki peringkat akhir karena untuk menerapkan peran ini secara penuh membutuhkan waktu dan proses yang cukup panjang.

Penelitian Samuel Adriaan (2012) mengenai Persepsi *Auditee* Tentang Peran Auditor Internal bertujuan untuk mencari bukti empiris tentang persepsi *auditee* mengenai peran auditor internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Sebanyak 74% responden mempunyai persepsi “Cukup Baik” terhadap peran dari auditor internal, 22% responden mempunyai persepsi “Baik” serta 4% responden mempunyai persepsi “Kurang Baik” terhadap peran dari auditor internal. Persepsi “cukup baik” mengindikasikan bahwa peran auditor internal di dalam dunia perbankan sudah cukup efektif walaupun dalam elaksananya masih timbul beberapa masalah dan konflik, tetapi masih bisa diatasi secara baik, sehingga terjalin hubungan yang positif antara auditor internal dengan unit organisasi (*auditee*); (2) Responden yang memberikan persepsi “baik” terhadap peran auditor internal sebagian besar menjabat sebagai non-manajer; (3). *auditee* dalam setiap bank mempunyai satu persepsi yang paling dominan terhadap ketiga jenis peran auditor internal tersebut. Bagi Bank Mega, Bank Mandiri, dan Bank BPR Madani, persepsi positif *auditee* lebih dominan terhadap peran auditor internal dalam manajemen risiko. Sedangkan bagi Bank Commonwealth, Bank BTN Yogyakarta, dan Bank BTN Pusat (Jakarta), persepsi positif *auditee* lebih dominan terhadap peran auditor internal dalam pengendalian; (4). Ada tiga bank yang mempunyai total rata – rata paling tinggi penilaiannya terhadap peran auditor internal, yaitu Bank Mega dengan total rata – rata sebesar 108,88 poin, Bank BTN Pusat (Jakarta) dengan total rata – rata sebesar 106,5 poin, dan Bank Mandiri dengan total rata – rata sebesar 106,33 poin.

Penelitian yang dilakukan Sari dan Raharja (2012) mengenai pengaruh peran internal audit terhadap *Good Corporate Governance* (GCG), bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris terkait pengaruh peran internal audit terhadap *Good Corporate Governance*. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh entitas yang berstatus Badan layanan Umum (BLU) di Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data kuantitatif. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran auditor internal terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada entitas

berstatus Badan Layanan Umum. Dengan kata lain bahwa peningkatan peran auditor internal akan mempengaruhi tata kelola suatu entitas.

Puspitarini (2012) melakukan penelitian mengenai Peran Satuan Pengawasan Intern dalam pencapaian *Good University Governance* (GUG) pada Perguruan Tinggi Berstatus PK-BLU, pada 31 perguruan tinggi se Jawa yang berstatus PK BLU. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan *t-statistics* 17,078 yang signifikan pada $p=5\%$ dan nilai *R-Square* 90,0%. Artinya, Satuan Pengawasan Intern berpengaruh positif dalam pencapaian *Good University Governance*. Semakin baik peran Satuan Pengawasan Intern, maka semakin baik pula pencapaian *Good University Governance*.

Desnormasari dan Sugiri (2013) melakukan studi mengenai Analisis Fungsi Auditor Internal dalam meningkatkan Keefektifan Kinerja Rumah Sakit Pemerintah di RSUD Wates. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di adopsi dari *Institute of Internal Audit (IIA)*, kemudian dianalisis berdasarkan pedoman auditor internal dari IIA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor internal dalam RSUD Wates sudah dilaksanakan dengan baik dan dengan adanya auditor internal mampu meningkatkan keefektifan kinerja RSUD Wates.

Aisyah, dkk (2013) melakukan penelitian mengenai Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) di Perguruan Tinggi Negeri Indonesia. Tujuan penelitian untuk memperoleh gambaran persepsi dari manajemen dan SPI sendiri mengenai lingkup dan area internal audit antara Perguruan Tinggi Negeri berstatus BLU (PTN BLU) dan PTN non BLU. Sampel sebanyak 42 PTN yang terdiri dari 19 PTN BLU dan 23 PTN Non BLU. Hasil penelitian: (1). adanya perbedaan lingkup audit antara PTN BLU dan non BLU; (2). tidak terjadi perbedaan area audit internal antara PTN BLU dan non BLU; (3). Tidak terdapat perbedaan persepsi manajemen mengenai peran SPI antara PTN BLU dengan PTN Non BLU. Hal ini ditunjukkan nilai *t* hitung sebesar 0,970 dengan nilai signifikasnsi sebesar 0,349; dan (4). Terdapat perbedaan yang signifikan mengenai persepsi SPI antara PTN BLU dengan PTN Non BLU. Hal ini ditunjukkan nilai *t* hitung sebesar 2,414 dan nilai signifikansi sebesar 0,024. Hal ini mengindikasikan kurangnya pemahaman SPI itu sendiri mengenai posisi mereka dalam struktur organisasi.

Penelitian Sari (2013) tentang Peranan Auditor Internal PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (PT. TMMIN) dalam kepatuhan divisi pada pelaksanaan All Toyota Security Guideline dan Rekomendasi Audit, bertujuan untuk menilai peranan auditor internal PT. TMMIN pada pelaksanaan audit implementasi kebijakan keamanan informasi. Kebijakan keamanan informasi yang diterapkan PT. TMMIN adalah *All Toyota Security Guideline* (ATSG). Jenis data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden yang berprofesi sebagai auditor internal dan orang-orang yang terlibat langsung dalam ATSG melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari catatan atau dokumen resmi perusahaan melalui riset arsip. Analisis dan interpretasi data dilakukan melalui analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan auditor internal telah memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan pelaksanaan pengendalian internal keamanan informasi PT. TMMIN sudah berjalan dengan baik.

Di Yogyakarta, Wijayanti dan Waluyo (2013) melakukan penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap peran auditor internal di RS PKU Muhammadiyah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Convenience Sampling*. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan: (1) persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai katalisator memiliki hasil perhitungan distribusi kecenderungan frekuensi dengan kategori cukup baik dan berdasarkan analisis data peran sebagai katalisator menduduki peringkat I yaitu dengan total skor 189 (34,55%). Peran auditor internal sebagai katalisator merupakan peran auditor internal akan ikut andil dalam penentuan tujuan perusahaan; (2) Persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai konsultan memiliki hasil perhitungan distribusi kecenderungan frekuensi dengan kategori cukup baik dan berdasarkan analisis data peran sebagai konsultan menduduki peringkat II yaitu dengan total skor 187 (33,46%). Auditor internal sebagai konsultan merupakan pihak pemberi saran dan rekomendasi yang membantu karyawan dalam memecahkan masalah terkait dengan kegiatan operasional perusahaan, akan tetapi peran sebagai konsultan yang dijalankan auditor internal kurang begitu maksimal; dan (3) Persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai pengawas memiliki hasil perhitungan distribusi kecenderungan frekuensi dengan kategori cukup baik dan berdasarkan analisis data peran sebagai katalisator menduduki peringkat III yaitu dengan total skor 175 (33,99%). Hasil keseluruhan, dapat dikatakan peran auditor

internal di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sudah baik karena peran auditor keseluruhan sudah memakai paradigma baru yang bersifat jangka panjang.

Frastika (2013) melakukan studi mengenai Persepsi Karyawan tentang Peranan Auditor Internal pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura cabang Weleri Kendal Jawa Tengah. Tujuannya untuk mengetahui persepsi karyawan tentang peranan auditor internal sebagai pengawas, konsultan serta katalisator ditinjau dari usia, pendidikan terakhir serta lama kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Weleri Kendal Jawa Tengah. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Untuk mengetahui serta mengelompokan kecenderungan persepsi karyawan tentang peranan auditor internal sebagai pengawas, konsultan serta katalisator digunakan Analisis statistik deskriptif , sedangkan untuk mengetahui hubungan antara kecenderungan persepsi karyawan ditinjau dari faktor-faktor internal yang mempengaruhi persepsi digunakan analisis tabulasi silang (*crosstab*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai peranan auditor internal sebagai pengawas, konsultan dan katalisator masing-masing dinyatakan baik dengan presentase masing-masing sebesar 73.3 %, 76.7%, dan 76.7%. Karyawan dengan usia 23-26 tahun merupakan kategori usia yang paling banyak memberikan persepsi yaitu sebesar 43%. Karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir SMA merupakan jenjang pendidikan terakhir yang paling banyak memberikan persepsi yaitu sebesar 60%. Karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun merupakan lama kerja yang paling banyak memberikan persepsi sebesar 30%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama mengenai peranan auditor internal, sedangkan perbedaannya antara lain terletak pada lokasi penelitian, jumlah dan pengambilan sampel, pengumpulan data serta analisis data. Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan pada perseroan terbatas, perguruan tinggi, perusahaan negara, koperasi, persero, hotel, bank, dan rumah sakit; sedangkan pada penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi negeri yang berstatus sebagai BLU. Jumlah sampel pada penelitian sebelumnya relatif lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah sampel pada penelitian ini. Begitu juga dalam pengambilan sampel, pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan *convenience sampling* atau *purposive sampling*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data pada penelitian sebelumnya beragam, ada yang menggunakan kuesioner, wawancara, observasi serta studi dokumentasi; sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner saja. Analisis

data pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan regresi berganda, korelasi Pearson, metode analisis kuantitatif, analisis deskriptif & analisis inferensial dengan Partial Least Square (PLS), distribusi kecenderungan frekuensi, serta analisis tabulasi silang; sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis komparatif.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Data Penelitian

Data penelitian berupa data primer dan sekunder. Data primer berupa data yang langsung diperoleh dari responden (pegawai UT), sedangkan data sekunder meliputi literatur-literatur, Laporan SPI dan data pendukung lainnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

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 3 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

3.3. Instrumen

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 akan 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 construct*), 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, 2003). 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.

3.4. Pengumpulan Data

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.

3.5. Analisis Data

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.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Pegawai

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. Untuk lebih jelasnya profil pegawai disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Profil Pegawai

No.	Karakteristik	Statistik	
		Freq.	%
1	Lokasi Kantor		
	<i>UT Pusat</i>	46	16.4
	<i>UPBJJ-UT</i>	234	83.6
2	Wilayah Kantor		
	<i>Jawa</i>	120	42.9
	<i>Luar Jawa</i>	160	57.1
3	Jenis Kelamin		
	<i>Laki-laki</i>	152	54.3
	<i>Perempuan</i>	128	45.7
4	Pendidikan		
	<i>D3</i>	20	7.1
	<i>S1</i>	143	51.1
	<i>S2</i>	105	37.5
	<i>S3</i>	12	4.3
5	Lama Bekerja		
	<i>1 – 7 tahun</i>	49	17.5
	<i>8 – 14 tahun</i>	74	26.4
	<i>15 – 21 tahun</i>	23	8.2
	<i>22 – 28 tahun</i>	96	34.3
	<i>29 – 35 tahun</i>	38	13.6
6	Pernah mengikuti pelatihan audit		
	<i>Pernah</i>	60	21.4
	<i>Tidak Pernah</i>	220	78.6
7	Unit Kerja pernah diaudit		
	<i>Pernah</i>	267	95.4
	<i>Tidak Pernah</i>	13	4.6

Sumber: data diolah

4.2. Uji Reliabilitas dan Validitas

Peran Pengawas dalam penelitian ini diukur oleh 10 pertanyaan yang diambil dari beberapa kuesioner yang pernah digunakan untuk mengukur peran pengawas dalam penelitian sebelumnya. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas, semua butir pertanyaan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,760.

Tabel 5. Item-Total Statistics Peran Pengawas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	28,57	11,458	,219	,789
a2	27,50	12,151	,374	,747
a3	27,76	11,779	,405	,743
a4	28,59	11,606	,267	,770
a5	27,77	11,648	,479	,734
a6	27,80	11,255	,570	,722
a7	27,81	11,573	,549	,728
a8	27,93	11,325	,517	,728
a9	27,77	11,202	,598	,719
a10	27,76	11,224	,562	,723

Sumber : data diolah SPSS,V 15

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

Tabel 6. Item-Total Statistics Peran Konsultan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	41,09	29,884	,558	,902
b2	41,10	30,344	,509	,903
b3	40,88	30,272	,587	,900
b4	40,93	30,313	,535	,902
b5	40,68	30,454	,589	,900
b6	40,96	29,665	,686	,897
b7	41,03	29,516	,689	,896
b8	41,09	29,447	,624	,899
b9	41,07	29,407	,669	,897
b10	40,87	29,599	,590	,900
b11	40,80	29,924	,625	,899
b12	40,78	29,917	,655	,898
b13	41,04	28,869	,613	,900
b14	40,80	30,139	,597	,900

Sumber : data diolah SPSS,V 15

Peran Katalisator dalam penelitian ini diukur oleh 14 pertanyaan yang diambil dari beberapa kuesioner yang pernah digunakan untuk mengukur peran katalisator dalam

penelitian sebelumnya. Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas, semua butir pertanyaan valid dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,909.

Tabel 7. Item-Total Statistics Peran Katalisator

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	39,69	31,684	,712	,899
c2	39,88	31,085	,691	,899
c3	39,91	31,143	,681	,900
c4	39,68	32,414	,558	,905
c5	39,87	32,435	,573	,904
c6	39,86	32,238	,554	,905
c7	39,73	31,921	,645	,901
c8	39,70	33,164	,568	,904
c9	39,64	32,396	,616	,903
c10	39,80	31,728	,640	,901
c11	39,68	31,623	,693	,900
c12	39,81	31,948	,599	,903
c13	39,80	32,146	,566	,904
c14	39,60	33,009	,499	,907

Sumber : data diolah SPSS,V 15

4.3. 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.

Peran auditor internal sebagai pengawas biasanya menghasilkan saran atau rekomendasi yang memberikan dampak jangka pendek. Peran auditor internal sebagai pengawas sama halnya dengan tugas polisi, yaitu untuk mengamankan dan menjaga ketertiban kehidupan masyarakat. Dengan kata lain, peran auditor internal sebagai pengawas dapat diartikan sama dengan polisi, yaitu auditor internal memiliki tugas untuk menjaga keamanan, kelancaran, kesesuaian aktivitas dengan peraturan yang berlaku di

institusi, di mana dengan tindakannya itu membantu institusi dalam pencapaian tujuan jangka pendek.

Tabel 8. Persepsi Pegawai terhadap auditor SPI sebagai Pengawas

Item Pertanyaan	Frekuensi				Prosentase				Jumlah
	TS	KS	S	SS	TS	KS	S	SS	
Pengawas									
a1	56	81	101	42	20	29	36	15	100
a2	0	6	119	155	0	2	43	55	100
a3	2	19	162	97	1	7	58	35	100
a4	36	113	102	29	13	40	36	10	100
a5	1	16	172	91	0	6	61	33	100
a6	4	12	181	83	1	4	65	30	100
a7	1	13	190	76	0	5	68	27	100
a8	6	23	189	62	2	8	68	22	100
a9	1	17	171	91	0	6	61	33	100
a10	2	17	164	97	1	6	59	35	100

Sumber: data diolah

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. Tampupolon (2005) menyatakan bahwa audit yang dilakukan biasanya berupa audit operasional dengan memberikan keyakinan bahwa organisasi telah memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada secara efektif, efisien dan ekonomis. 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). Peran sebagai konsultan selain bertugas melakukan pengawasan, peran ini juga bertugas sebagai mitra dalam mengelola risiko dan memberikan masukan, rekomendasi, nasihat-nasihat yang diharapkan dapat membantu dalam pemecahan masalah yang sedang dihadapi pegawai, terutama masalah yang berhubungan dengan kegiatan operasional institusi sehingga tujuan institusi dapat tercapai.

Tabel 9. Persepsi Pegawai terhadap auditor SPI sebagai Konsultan

Item Pertanyaan	Frekuensi				Prosentase				Jumlah
	TS	KS	S	SS	TS	KS	S	SS	
Konsultan									
b1	4	50	170	56	1	18	61	20	100
b2	4	48	177	51	1	17	63	18	100
b3	1	21	177	81	0	8	63	29	100
b4	3	26	174	77	1	9	62	28	100
b5	2	3	155	120	1	1	55	43	100
b6	4	20	193	63	1	7	69	23	100
b7	2	36	185	57	1	13	66	20	100
b8	7	41	179	53	3	15	64	19	100
b9	7	32	191	50	3	11	68	18	100
b10	7	18	162	93	3	6	58	33	100
b11	2	15	164	99	1	5	59	35	100
b12	1	13	164	102	0	5	59	36	100
b13	9	45	150	76	3	16	54	27	100
b14	2	14	166	98	1	5	59	35	100

Sumber : data diolah

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. Peran katalisator yang dijalankan auditor internal tidak saja terbatas pada tindakan perbaikan dan memberikan nasihat tetapi juga mencakup dalam *system design and development*, *review* terhadap kompetensi sumberdaya manusia dalam suatu fungsi organisasi, keterlibatan dalam penyusunan *corporate planning*, evaluasi kinerja, *budgeting*, *strategy formulation* dan usulan perubahan strategi (Harry Andrian Simbolon, 2010). Dengan kata lain, peran auditor internal sebagai katalisator hampir sama dengan peran auditor internal sebagai konsultan yang merupakan paradigma baru dari peran auditor internal. Peran ini mendampingi klien dalam mengenali resiko yang dapat mengancam pencapaian tujuan organisasi dan akan ikut bertugas dan bekerjasama dengan manajemen dalam penentuan tujuan dari suatu organisasi yang berdampak untuk jangka panjang.

Tabel 10. Persepsi Pegawai terhadap auditor SPI sebagai Katalisator

Item Pertanyaan	Frekuensi				Prosentase				Jumlah
	TS	KS	S	SS	TS	KS	S	SS	
Katalisator									
c1	3	27	181	69	1	10	65	25	100
c2	8	52	168	52	3	19	60	19	100
c3	9	55	169	47	3	20	60	17	100
c4	4	29	170	77	1	10	61	28	100
c5	3	54	178	45	1	19	64	16	100
c6	8	45	177	50	3	16	63	18	100
c7	4	32	178	66	1	11	64	24	100
c8	3	16	206	55	1	6	74	20	100
c9	5	14	187	74	2	5	67	26	100
c10	6	41	176	57	2	15	63	20	100
c11	4	27	176	73	1	10	63	26	100
c12	4	49	167	60	1	18	60	21	100
c13	6	43	171	60	2	15	61	21	100
c14	4	17	172	87	1	6	61	31	100

Sumber : data diolah

4.4. 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 11. Peran Auditor SPI berdasarkan Peringkat

UT Kantor UT		Pengawas Pengawas	Konsultan Konsultan	Katalis 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 Pengawas * UT Kantor UT	Between Groups (Combined)	,350	1	,350	2,541	,112
	Within Groups	38,308	278	,138		
	Total	38,658	279			
Konsultan Konsultan * UT Kantor UT	Between Groups (Combined)	,059	1	,059	,335	,563
	Within Groups	48,849	278	,176		
	Total	48,908	279			
Katalis Katalis * UT Kantor UT	Between Groups (Combined)	,099	1	,099	,527	,468
	Within Groups	52,470	278	,189		
	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. Sementara menurut Effendi (2006) bahwa peran katalisator dimaksudkan untuk memberikan jasa manajemen mengenai saran-saran yang bersifat konstruktif dan dapat diaplikasikan bagi kemajuan perusahaan, namun auditor tidak terlibat langsung pada aktivitas operasional perusahaan tersebut.

Persepsi pegawai mengenai peran auditor berdasarkan wilayah antara Pulau Jawa dan Luar Jawa berbeda secara signifikan khususnya sebagai peran konsultan dengan nilai mean wilayah Pulau Jawa sebesar 3,06 dan Luar Pulau Jawa sebesar 3,22 dengan nilai sig = 0,001, sedangkan peran sebagai katalisator dengan nilai mean wilayah Pulau Jawa sebesar 2,96 dan Luar Pulau Jawa sebesar 3,13 dengan nilai sig = 0,001.

Tabel 12 Peran Auditor SPI berdasarkan Wilayah

Lokasi		Pengawas Pengawas	Konsultan Konsultan	Katalis Katalis
1 Jawa	Mean	3,0600	3,0554	2,9625
	N	120	120	120
	Std. Deviation	,37291	,40990	,43581
2 Luar Jawa	Mean	3,1350	3,2192	3,1304
	N	160	160	160
	Std. Deviation	,36963	,41264	,41991
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 Pengawas * Lokasi Lokasi	Between Groups (Combined)	,386	1	,386	2,802	,095
	Within Groups	38,272	278	,138		
	Total	38,658	279			
Konsultan Konsultan * Lokasi Lokasi	Between Groups (Combined)	1,841	1	1,841	10,872	,001
	Within Groups	47,067	278	,169		
	Total	48,908	279			
Katalis Katalis * Lokasi Lokasi	Between Groups (Combined)	1,932	1	1,932	10,607	,001
	Within Groups	50,638	278	,182		
	Total	52,570	279			

Lain halnya, persepsi pegawai UT berdasarkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan terakhir mengenai peran auditor SPI sebagai pengawas, konsultan dan katalisator tidak berbeda secara signifikan. Baik laki-laki maupun perempuan, dengan berbagai macam latar belakang pendidikan menganggap auditor SPI dalam menjalankan audit berperan cenderung sebagai konsultan (peringkat I) dan berperan sebagai pengawas (peringkat II) dan berperan sebagai katalisator (peringkat III).

Tabel 13. Peran Auditor SPI berdasarkan Jenis Kelamin

SEX Jenis kelamin		Pengawas Pengawas	Konsultan Konsultan	Katalis Katalis
0 Laki-laki	Mean	3,1270	3,1917	3,1086
	N	152	152	152
	Std. Deviation	,37221	,41515	,43288
1 Perempuan	Mean	3,0742	3,0982	2,9989
	N	128	128	128
	Std. Deviation	,37168	,41881	,42960
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 Pengawas * SEX Jenis kelamin	Between Groups (Combined)	,193	1	,193	1,398	,238
	Within Groups	38,464	278	,138		
	Total	38,658	279			
Konsultan Konsultan * SEX Jenis kelamin	Between Groups (Combined)	,608	1	,608	3,497	,063
	Within Groups	48,300	278	,174		
	Total	48,908	279			
Katalis Katalis * SEX Jenis kelamin	Between Groups (Combined)	,836	1	,836	4,491	,035
	Within Groups	51,734	278	,186		
	Total	52,570	279			

Tabel 14 Peranan Auditor SPI berdasarkan Pendidikan Terakhir

PEND Pendidikan terakhir		Pengawas Pengawas	Konsultan Konsultan	Katalis Katalis
0 D3	Mean	3,1100	3,2071	3,1179
	N	20	20	20
	Std. Deviation	,42040	,43225	,57856
1 S1	Mean	3,1189	3,1743	3,0694
	N	143	143	143
	Std. Deviation	,38693	,44199	,46158
2 S2	Mean	3,0800	3,1048	3,0286
	N	105	105	105
	Std. Deviation	,33149	,36463	,34945
3 S3	Mean	3,1000	3,1369	3,0893
	N	12	12	12
	Std. Deviation	,47863	,55784	,52764
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 Pengawas * PEND Pendidikan terakhir	Between Groups (Combined)	,093	3	,031	,221	,882
	Within Groups	38,565	276	,140		
	Total	38,658	279			
Konsultan Konsultan * PEND Pendidikan terakhir	Between Groups (Combined)	,367	3	,122	,695	,556
	Within Groups	48,541	276	,176		
	Total	48,908	279			
Katalis Katalis * PEND Pendidikan terakhir	Between Groups (Combined)	,193	3	,064	,339	,797
	Within Groups	52,377	276	,190		
	Total	52,570	279			

Persepsi pegawai UT yang pernah mengikuti pelatihan audit SPI terhadap peran auditor SPI menyatakan auditor SPI sebagai pengawas, sedangkan pegawai UT yang belum pernah mengikuti pelatihan audit SPI menyatakan bahwa auditor SPI berperan sebagai konsultan.

Tabel 15. Peranan Auditor SPI berdasarkan Pelatihan Audit SPI

LATIH Pengalaman mengikuti latihan audit		Pengawas Pengawas	Konsultan Konsultan	Katalis Katalis
0 Pernah	Mean	3,1433	3,1274	2,9571
	N	60	60	60
	Std. Deviation	,37614	,42208	,40836
1 Belum pernah	Mean	3,0918	3,1549	3,0860
	N	220	220	220
	Std. Deviation	,37126	,41853	,43766
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 Pengawas * LATIH Pengalaman mengikuti latihan audit	Between Groups (Combined)		,125	1	,125	,903	,343
	Within Groups		38,533	278	,139		
	Total		38,658	279			
Konsultan Konsultan * LATIH Pengalaman mengikuti latihan audit	Between Groups (Combined)		,036	1	,036	,203	,653
	Within Groups		48,872	278	,176		
	Total		48,908	279			
Katalis Katalis * LATIH Pengalaman mengikuti latihan audit	Between Groups (Combined)		,783	1	,783	4,205	,041
	Within Groups		51,787	278	,186		
	Total		52,570	279			

Persepsi pegawai UT yang pernah terlibat dalam proses audit terhadap auditor SPI berbeda secara signifikan dengan nilai sig = 0,00. Persepsi pegawai UT yang pernah terlibat dalam proses audit menyatakan bahwa auditor SPI berperan sebagai konsultan dengan nilai mean sebesar 3,13, sedangkan pegawai UT yang tidak pernah terlibat dalam proses audit menyatakan auditor SPI berperan sebagai pengawas dengan nilai mean sebesar 3,53.

Tabel 16. Peran Auditor SPI berdasarkan Keterlibatan dalam audit

DIAUDIT Unit pernah diaudit SPI		Pengawas Pengawas	Konsultan Konsultan	Katalis Katalis
0 Pernah	Mean	3,0820	3,1332	3,0356
	N	267	267	267
	Std. Deviation	,35229	,39787	,41397
1 Belum pernah	Mean	3,5308	3,4725	3,5275
	N	13	13	13
	Std. Deviation	,51216	,66913	,57627
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 Pengawas * DIAUDIT Unit pernah diaudit SPI	Between Groups (Combined)	2,496	1	2,496	19,191	,000
	Within Groups	36,161	278	,130		
	Total	38,658	279			
Konsultan Konsultan * DIAUDIT Unit pernah diaudit SPI	Between Groups (Combined)	1,427	1	1,427	8,356	,004
	Within Groups	47,481	278	,171		
	Total	48,908	279			
Katalis Katalis * DIAUDIT Unit pernah diaudit SPI	Between Groups (Combined)	2,999	1	2,999	16,821	,000
	Within Groups	49,571	278	,178		
	Total	52,570	279			

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat saran-saran yang dapat dijadikan masukan guna meningkatkan peran dan tanggung jawab auditor SPI, 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

- Aryawan, R. Maulana Prima. 2008. Pengaruh Persepsi Manager mengenai Audit Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (studi kasus pada Universitas Widyatama). Skripsi. Universitas Widyatama-Bandung. <http://repository.widyatama.ac.id/handle/10364/764> tanggal 14 April 2014
- Adriaan, Samuel. 2012. Persepsi *Auditee* Tentang Peran Auditor Internal. Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. <http://e-journal.uajy.ac.id/397/> tanggal 13 Mei 2014.
- Aisyah, S, dkk. 2013. Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) di Perguruan Tinggi Negeri Indonesia. LPPM Universitas Bengkulu. <http://repository.unib.ac.id/6920/> tanggal 14 Maret 2014.
- Desnormasari dan Sugiri, Slamet. 2013. Analisis Fungsi Auditor Internal dalam meningkatkan Keefektifan Kinerja Rumah Sakit Pemerintah (studi kasus RSUD Wates). Volume 6, November 2013. <http://www.maksi.feb.ugm.ac.id/abis/?page=edition&alias=vol06> tanggal 2 Agustus 2014.
- Frastika, Winda. 2013. Persepsi Karyawan tentang Peranan Auditor Internal pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Venturacabang Weleri Kendal Jawa Tengah. Jurnal Profita Kajian Ilmu Akuntansi, Vol. 1, No. 8 (2013). <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/5246/60/575> tgl 25 April 2014.
- Hidayat, Muhammad. 2011. Peranan Audit Intern sebagai Strategic Business Partner di PT. Pertani (Persero) Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
- Jatnika, Dadang Eka. 2006. Evaluasi terhadap Kualitas Internal Audit melalui Pendekatan Program *Quality Assurance* (Studi Kasus Pada PT Bank Tabungan Negara). Tesis. Universitas Diponegoro-Semarang.
- Listiatik. 2007. Persepsi Karyawan tentang Auditor Internal pada Rumah Sakit Panti Rapih. Skripsi. Yogyakarta: FE-USD.
- Moh. Wahyudin Zarkasyi. 2008. Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya. Alfabeta : Bandung.
- Nurharyanto. 2009. *Modul Dasar-dasar Auditing*. Edisi Keenam. Pusdiklatwas BPKP.
- Permana, Adi Wahyu. 2010. Analisis atas Persepsi Manajer mengenai Auditor Internal pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor Internal (kasus pada KPRI HIKMAH Kabupaten Majalengka). Universitas Komputer Indonesia-Bandung. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=78310> tanggal 17 Juni 2014.
- 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.
- Puspitarini, N.P. 2012. Peran Satuan Pengawasan Intern dalam pencapaian Good University Governance pada Perguruan Tinggi Berstatus PK-BLU. *Accounting Analysis Journal (AAJ)* 1 (2) (2012), <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj>, tanggal 26 Mei 2014.
- 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.
- Supono dan Yulianto, Agus. 2007. *Modul Audit Berpeduli Risiko*. Edisi Keempat. Pusdiklatwas BPKP.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sawyer, Lawrence B. *Intern Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, Harry Andrian. 2010. Paradigma Baru Audit Internal. Diambil dari : <http://akuntansibisnis.wordpress.com/feed/>, pada tanggal 17 Februari 2014.
- Sari, Maylia P dan Raharja. 2012. Peran Audit Internal dalam upaya mewujudkan *Good Corporate Governance (GCG)* pada Badan Layanan Umum (BIU) di Indonesia. <http://pdeb.fe.ui.ac.id/?p=6744> tanggal 17 Februari 2014.
- Sari, Devia Puspita. 2013. Peranan Auditor Internal PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia dalam kepatuhan divisi pada pelaksanaan All Toyota Security Guideline dan Rekomendasi Audit. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, Vol. 1 No. 02 tahun 2013. http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/229/191 tanggal 3 Mei 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.
- Walgito. 2005. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wardoyo, Trimanto S dan Lena. 2010. Peranan Auditor Intenal dalam menunjang pelaksanaan *Good Corporate Governance* (Studi Kasus Pada Pt Dirgantara Indonesia). *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi No.3 Tahun ke-1 September-Desember 2010*. Universitas Kristen Maranatha-Bandung.
- Wijayanti P dan Waluyo, I. 2013. Persepsi Karyawan terhadap Peran Auditor Internal pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Profita Kajian Ilmu Akuntansi-Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 1, No. 8 (2013) , <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/5240/60/575> tanggal 18 juli 2014
- Zulkarnain . 2010. Analisis Pengaruh Peranan Internal Auditor sebagai salah satu fungsi penerapan tata kelola (*Good Corporate Governance*) terhadap Kinerja Perusahaan Perkebunan Negara (studi kasus : PT Perkebunan Nusantara II). Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Zarkasyi, Moh. Wahyudin. 2008. *Good Coorporate Governance* pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan dan Jasa Keuangan Lainnya. Bandung : Alfabeta.
- , 2008. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- , 2009. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2009 tentang Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional Permendiknas
- , 2009. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP, Audit Berbasis Risiko – Perencanaan Mikro.
- , 2009. Pengantar Sistem Pengendalian Manajemen. Pusdiklatwas. Jakarta.
- , 2011. Permendikbud No 47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- , 2011. Permendiknas No.47 Tahun 2011 tentang Satuan Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional Permendiknas

-----, 2013. 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.