PERSEPSI AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN UNIT INTERNAL AUDIT (STUDI KASUS TELKOM)

Hery Bowopoernomo[5]
hbpoernomo@yahoo.co

ABSTRACT

The researchis arranged to find out the qualification of Managing of Internal Audit Unit of PT. Telkom. The valuation are conducted by all auditors (population) as employees in this unit. The aim of research is to know how organization managing the role of internal audit matching to Intennational standard and other regulation, in other words assessing the preparation and readiness in facing official assessment and five yearly external assessment.

The method used in this research is descriptive and verification. The required data is primary and secondary data, while the technique used in data collection are questionnaire and literature studies. The dimensions of data collected comprises of : 1) Strategic Direction of Internal Audit, 2) Organization & People. 3)Implementation of Internal Audit Function, 4) Professional Development, 5. Tools. All statement in the questionaires about 33 items as the company policy did, and the ideal stated shoud be more or less 75% as a benchmark of each item.

***The conclusion of this survey as follows** :*

1) *Dimension " Strategic Direction of Internal Audita " stated has exceeded the minimum 75 % , with a 88.6 % value perception*
2) *Dimension " Organization and People " can be concluded that the understanding would have adequate. Methodology & Standards (above 75 %) , but about managing human capital / human resources are lacking,among other spesific training opportunities , code of ethics / culture , empowerment , and performance appraisal policies, even career is considered very weak.*
3) *Dimension " Implementation of Internal Audit Function " , average achievement means 85.7 % has exceeded. the minimum limit , but there are numbers of low achievement , namely :*
   a. *Involvement in the audit plan - 79.5 %*
   b. *Assignment in consulting activity - 78.6 %*
   c. *Supervision by the Team Leader - 79.2 % .*
   d. *Dimension " Professional Development " is the lowest achievement - 63.8 % , so we need a more in-depth study .*
   e. *Dimension " Tools " perceived very well , because the average achievement 89.0 % .*

We consider that internal assessment and external assessment must be continued and the weakneses shoul be eleminated.

***Keywords** : Internal Audit , Internal Control , Telkom*

---

[5]Dosen Tetap Program Studi Administrasi Bisnis Institut Manajemen Telkom

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis telekomunikasi yang terus berkembang dan semakin kompleks membuat fungsi Unit Internal Audit memegang peranan penting dalam perusahaan.Dengan berkembangnya organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia (selanjutnya disingkat PT. Telkom), maka rentang kendali antara manajemen dengan pelaksana operasional semakin lebar dan kompleks.Oleh karena itu fungsi Internal Audit diharapkan dapat membantu pimpinan perusahaan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Dalam pelaksanaan fungsi Internal Audit PT. Telkom, dilakukan oleh unit Internal Audit yang independen dari kegiatan operasional.Dalam menjalankan fungsinya, Internal Audit harus mengikuti Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern agar penjabaran kegiatan audit dari misi, kewenangan, independensi dan ruanglingkup pekerjaan internal audit dapat terlaksana sesuai dengan harapan.

Sesuai standar profesi internasional, bahwa pelaksanaan kerja suatu unit internal audit harus memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tentunya sebagai perusahaan besar yang telah melakukan go internasional atau mencatatkan sahamnya di berbagai bursa internasional, sudah sepatutnyalah mempunyai infrastruktur internal control yang memadai, antara lain dengan terpenuhinya unit internal audit dalam regulasi yang berstandar internasiona. Karena internal audit merupakan bagian dari struktur internal control perusahaan.

BIla ada gaps antara kondisi terhadap harapan, maka sedini mungkin unit internal audit bisa membuat program kerja menuju compliance sesuai standar yang berlaku, sesuai dengan *International Standard for the Professional Practice of Internal AuditingAttribute Standard 1310 – Quality Program Assessment dan Attribute Standard 1311 - Internal Assessment* yang mengamanatkan untuk dilakukannya Penilaian Berkala atas kualitas Internal setiap 1 (satu) tahun sekali. , sehingga diperoleh gambaran mengenaipengelolaan unit internal audit dan tingkat kepatuhannya *(Compliances)* terhadap Standar Internasional, Kode Etik, Charter, Prosedur dan Kebijakan lainnya yang telah disusun oleh Unit Internal Audit. Dengan dilakukannya Penilaian Berkala atas Kualitas Internal ini, merupakan proses Continues Improvement pengelolaan Unit Internal Audit.

Tujuan Survey

a. Memberikan penilaian tingkat kesesuaian antara *kegiatan*pengelolaan internal audit (kondisi saat ini) dengan Standar Internasional Profesi Internal Auditing dan standar / ketentuan lainnya yang berlaku, dan memberikan rekomendasi yang diperlukan untuk perbaikanpengelolaan Unit Internal Audit dimasa mendatang.
b. Menilai persiapan dan kesiapan dalam menghadapi Internal Assessment yang bersifat tahunan maupun External Assessment lima tahunan.

Jenis Dan Sumber Data.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan data dari studi kepustakaan.

Instrumen Penelitian dan Metode Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini menggunakan data tahun 2010, menggunakan metode analisis deskriptif, pengumpulan data dilakukan melalui survei. Metode pengambilan data primer dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner secara online kepada karyawan TELKOM di Unit Internal Audit.Hal ini dilakukan untuk menilai indikator-indikator yang terbentuk berdasarkan dimensi-dimensi yang ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, sasaran pengambilan data/persepsi adalah seluruh auditor dilingkungan internal audit TELKOM yang berjumlah 83 orang.

Metode Penelitian

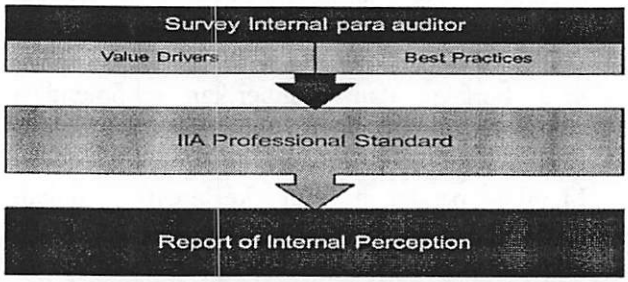
Penelitian ini termasuk dalam jenis *study* lapangan, hal ini karena data penelitian ini dikumpulkan dari lapangan dengan menggunakan kuesioner. Data yang dikumpulkan dari lapangan akan diolah dengan menggunakan statistik kuantitatif.

Adapun 5 (lima) dimensi yang dinilai melalui kuesioner meliputi:

a. Strategic Direction of Internal Audit.
b. Organization & People.

c. Implementation of Internal Audit Function
d. Profesional Development
e. Tools

Gambar 1-1
Kerangka Survey



Definition of Internal Auditing

" Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes." *(Quality Assessment Manual, 5th edition,2007)*

Internal Auditing atau pemeriksaaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. …….. Selanjutnya Hiro Tugiman (1997: 11) menyatakan bahwa :

" Pemeriksaan internal merupakan bagian dari organisasi yang integral dan menjalankan fungsinya berdasarkan kebijaksanaan yang sudah ditetapkan oleh manajemen senior atau dewan direksi. Pernyataan tentang tujuan, kewenangan , dan tanggungjawab bagian audit internal yang disetujui oleh manajemen senior dan diterima oleh dewan atau direksi wajib konsisten dengan kodifikasi yang berupa Norma Praktek Profesional Audit Internal "

Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk mengantisipasi dan mengendalikan risiko-risiko yang ada di dalam perusahaan agar dapat :

- Menjaga dan mengamankan harta kekayaan perusahaan
- Menjamin tersedianya laporan yang lebih akurat
- Meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku
- Mengurangi dampak kerugian, penyimpangan termasuk kecurangan /fraud.
- Meningkatkan efektivitas organisasi dan meningkatkan efisiensi biaya.

Tujuan pengendalian internal :

- Kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku.
- Tersedianya informasi keuangan dan manajemen yang benar, lengkap dan tepat waktu
- Efisiensi dan efektivitas dari kegiatan usaha perusahaan.
- Meningkatkan efektivitas budaya peduli terhadap risiko (risk culture) pada perusahaan secara menyeluruh

(Manual Internal Audit-Buku I, Telkom, 2008)

Komponen Pengendalian Internal (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), terdiri dari lima komponen (Manual Internal Audit –Buku I,2008) :

- Lingkungan Pengendalian (Control Environment)
- Penilaian Risiko (Risk Assessment)
- Aktivitas Pengendalian (Control Activity)
- Informasi dan Komunikasi (Information and communication)
- Pemantauan (Monitoring)

Amin Wijaya (2008: 153) mengatakan bahwa:
"COSO internal control framework mempunyai 5 komponen yang saling berhubungan. Komponen control environment merupakan dasar bagi seluruh komponen lainnya dan mempunyai pengaruh yang besardan menyeluruh pada bagaimana kegiatan usaha disusun dan risiko dari setiap kegiatan dan tujuan. Komponen lainnya yaitu communication dan information berfungsi sebagai penghubung antar komponen yang ada ……."

Kualitas dan efektivitas Unit Internal Audit

Hiro Tugiman (1997: 16-98) - Rangkuman Norma Praktek Profesional Audit Internal :

1. **Independensi**
   Audit Internal harus mandiri dan terpisah dari kegiatan yang diperiksanya.
2. **Kemampuan Profesional**
   Audit Internal harusmencerminkan keakhlian dan ketelitian profesional.
3. **Lingkup Pekerjaan**
   Lingkup Pekerjaan Pemeriksa Internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan serta efektivitas sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

4. **Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan**
   Kegiatan pemeriksaan harus meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian , serta pengevaluasian informasi ,pemberitahuan hasil dan menindaklanjuti (follow up)
5. **Manajemen Bagian Internal Audit**
   Pimpinan Audit Internal harus mengelola bagian audit internal secara tepat.

Untuk menilai kualitas dan efektivitas pelaksanaan fungsi internal audit sebagi bagian dari struktur internal control perusahaan, maka ditetapkanlah standar internal yang mengacu kepada Quality Assessment Manual dan The Profesional Practice Framework yang merupakan Standar Profesi Audit Internal. Adapun lingkup yang dilakukan assessment terhadap unit internal audit meliputi :

Arah Kebijakan Unit Internal Audit:
1. Tujuan, Wewenang, dan Tanggung Jawab
2. Independensi dan Objektivitas
3. Kebijakan dan Prosedur-prosedur
4. Quality Assurance

Organisasi dan Sumber Daya Manusia:
5. Organisasi
6. Kualifikasi SDM dan Pengembangan Profesionalisme SDM
7. Peran Internal Auditor sebagai Internal Konsultan

Implementasi Internal Audit:
8. Metodologi Audit
9. Perencanaan Audit Tahunan
10. Pelaksanaan Audit
11. Laporan Hasil Audit
12. Monitoring Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit
13. Administrasi dan Dokumentasi Hasil Audit

HASIL ANALISIS & PEMBAHASAN

Survey telah dilakukan terhadap 83 orang staf auditor internal, untuk mengetahui kualitas unit Auditor Internal dari sudut pandang para Auditor Internal. Instrumen yang digunakan terdiri atas lima dimensi dengan 33 pernyataan dengan rincian sebagai berikut : ***1) Strategic Direction of IA terdiri atas empat pernyataan, 2) Organization & People sebanyak delapan pernyataan, 3) Implementation IA Function sebanyak sepuluh pernyataan, 4) Profesional Development sebanyak enam pernyataan, dan 5) Tools sebanyak lima pernyataan.***Pada bagian analisis deskriptif diuraikan persentase tanggapan responden untuk setiap alternatiff yang disediakan, dilanjutkan dengan skor persepsi setiap pernyataan dalam persen.Nilai ini kemudian dibandingkan terhadap nilai rujukan minimum sebesar 75%, dengan menggunakan uji t satu sampel.Hasil survey untuk setiap dimensi disajikan sebagai berikut

1) **Dimensi *"Strategic Direction of Internal Audit"***

Tabel 1. Persepsi Auditor Internal terhadap Dimensi *"Strategic Direction of Internal Audit"*

No	Pernyataan	Persentase Tanggapan (%)				Persepsi (%)	p-value
		STS	TS	S	SS		
1	Ekspektasi (harapan) Komite Audit dan Manajemen/Direksi sangat diperlukan dalam pekerjaan saya.	1,2	1,2	41,0	56,6	88,3	0,00
2	Pemahaman atas corporate governance, misi perusahaan, misi dan sasaran Unit IA sangat menunjang pada pekerjaan saya.	1,2	0,0	41,0	57,8	88,9	0,00
3	Menjalin Hubungan yang baik/komunikasi yang lancar dengan Customer Auditing (Unit Bisnis selaku auditee, BOC, BOD, Eksternal Auditor, Konsultan) sangat diperlukan dalam pekerjaan saya.	1,2	0,0	34,9	63,9	90,4	0,00
4	Saya memahami dan melaksanakan Internal Audit Charter yang berlaku.	0,0	1,2	49,4	49,4	87,0	0,00
Dimensi *"Strategic Direction of IA"*		**0,9**	**0,6**	**41,6**	**56,9**	**88,6**	**0,00**

Keterangan :
p-value dihitung berdasarkan uji t satu sampel dengan nilai rujukan 75%. p< 0,05 menunjukkan signifikan melebihi / kurang dari 75%.) Nilai persepsi di bawah nilai rujukan, **) uji t tidak signifikan.*

Hasil survey yang disajikan pada Tabel 1dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terhadap pernyataan Nomor 1, lebih dari setengah responden (56,6%) menyatakan "sangat setuju" bahwa ekspektasi (harapan) Komite Audit dan Manajemen/Direksi sangat diperlukan dalam pekerjaan. Nilai pesepsi 88,3% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
2. Terhadap pernyataan Nomor 2, diketahui lebih dari setengah responden (57,8%) menyatakan "sangat setuju" bahwa pemahaman atas corporate governance, misi perusahaan, misi dan sasaran Unit IA sangat menunjang pada pekerjaan. Nilai pesepsi 88,9% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
3. Terhadap pernyataan Nomor 3, diketahui lebih dari setengah responden (63,9%) menyatakan "sangat setuju" bahwa menjalin hubungan yang baik/komunikasi yang lancar dengan Customer Auditing sangat diperlukan.Nilai pesepsi 90,4% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
4. Terhadap pernyataan Nomor 4, hampir setengah dari responden (masing-masing 49,4%) menyatakan "setuju" dan "sangat setuju"bahwa Unit Internal Audit memahami dan melaksanakan Internal Audit Charter yang berlaku. Nilai pesepsi 87,0% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).

Berdasarkan rata-rata dari keempat pernyataan tersebut, kualitas auditor internal pada dimensi "*Strategic Direction of IA*" dinyatakan telah melampaui batas minimum 75%, dengan nilai persepsi 88,6% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).

2) Dimensi "*Organization & People*"

Tabel 2. Persepsi Auditor Internal terhadap Dimensi "*Organization & People*"

No	Pernyataan	Persentase Tanggapan (%)				Persepsi (%)	p-value
		STS	TS	S	SS		
5	Saya memahami Metodologi Audit Berbasis Resiko, Proses Bisnis Objek Audit dan Metodologi Audit Laporan Keuangan, Audit ICOFR & Evaluasi CSA dan Mekanisme Kerja Internal Audit yang berlaku	1,2	1,2	66,3	31,3	81,9	0,00
6	Saya telah memahami Pedoman Quality Assurance Internal Audit yang berlaku untuk mengetahui tingkat kepatuhan saya terhadap ketentuan/ketentuan yang harus dipedomani	1,2	0,0	62,7	36,1	83,4	0,00
7	Dalam pelaksanaan tugas, saya sudah memahami Standar Internasional Profesi Internal Auditing dan standar/ketentuan lainnya yang berlaku	0,0	3,6	71,1	25,3	80,4	0,00
8	Unit Internal Audit telah memberikan kesempatan training yang bersifat spesifik maupun umum untuk penugasan audit tertentu	1,2	25,3	53,0	20,5	73,2*	0,358**
9	Saya sering diingatkan untuk memahami dan mengimplementasikan atas nilai-nilai utama (kode etik) dalam pelaksanaan tugas audit.	2,4	20,5	59,0	18,1	73,2*	0,346**
10	Atasan saya selalu malakukan pemberdayaan dan akuntabilitas pribadi saya	1,2	14,5	62,7	21,7	76,2	0,496**
11	Atasan langsung telah memberikan penilaian kepuasan terhadap proses penilaian kinerja	1,2	18,1	57,8	22,9	75,6	0,748**
12	Kesempatan untuk meningkatkan karir sangat terbuka bagi saya	3,6	36,1	41,0	19,3	69,0*	0,008
	Dimensi "*Organization & People*"	**1,5**	**14,9**	**59,2**	**24,4**	**76,6**	**0,231****

Keterangan :
p-value dihitung berdasarkan uji t satu sampel dengan nilai rujukan 75%. p< 0,05 menunjukkan signifikan melebihi / kurang dari 75%.) Nilai persepsi di bawah nilai rujukan, **) uji t tidak signifikan.*

Hasil survey yang disajikan pada Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terhadap pernyataan Nomor 5, lebih dari setengah responden (66,3%) menyatakan "setuju" bahwa Unit Internal Audit memahami Metodologi Audit Berbasis Resiko, Proses Bisnis Objek Audit dan Metodologi Audit Laporan Keuangan, Audit ICOFR & Evaluasi CSA dan Mekanisme Kerja Internal Audit yang berlaku. Nilai pesepsi 81,9% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
2. Terhadap pernyataan Nomor 6, diketahui lebih dari setengah responden (62,7%) menyatakan "setuju" bahwa Unit Internal Audit telah memahami Pedoman Quality Assurance Internal Audit yang berlaku untuk mengetahui tingkat kepatuhan terhadap ketentuan/ketentuan yang harus dipedomani. Nilai pesepsi 83,4% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
3. Terhadap pernyataan Nomor 7, diketahui lebih dari setengah responden (71,1%) menyatakan "setuju" bahwa dalam pelaksanaan tugas, Unit Internal Audit sudah memahami Standar Internasional Profesi Internal Auditing dan standar/ketentuan lainnya yang berlaku. Nilai pesepsi 80,4% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
4. Terhadap pernyataan Nomor 8, lebih dari setengah responden (53,0%) menyatakan "setuju" bahwa Unit Internal Audit telah memberikan kesempatan training yang bersifat spesifik maupun umum untuk penugasan audit tertentu. Nilai pesepsi 73,2% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$).Artinya kesempatan training yang diberikan baru mencapai batas minimum.
5. Terhadap pernyataan Nomor 9, lebih dari setengah responden (59,0%) menyatakan "setuju" bahwa Unit Internal Audit sering diingatkan untuk memahami dan mengimplementasikan atas nilai-nilai utama (kode etik) dalam pelaksanaan tugas audit. Nilai pesepsi 73,2% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$). Artinya upaya pengingatan terhadap kode etik tugas audit baru mencapai batas minimum.
6. Terhadap pernyataan Nomor 10, lebih dari setengah responden (62,7%) menyatakan "setuju" bahwa atasan selalu melakukan pemberdayaan dan akuntabilitas pribadi auditor internal. Nilai pesepsi 76,2% sedikit lebih tinggi dari nilai minimum 75% namun dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$). Artinya upaya pemberdayaan yang dilakukan atasan baru mencapai batas minimum.
7. Terhadap pernyataan Nomor 11, lebih dari setengah responden (57,8%) menyatakan "setuju" bahwa atasan telah memberikan penilaian kepuasan terhadap proses penilaian kinerja. Nilai pesepsi 75,6% sedikit lebih tinggi dari nilai minimum 75% namun dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$). Artinya penilaian kepuasanatasan terhadap proses penilaian kinerja baru mencapai batas minimum.
8. Terhadap pernyataan Nomor 12, hampir setengah responden (41%) menyatakan "setuju" bahwa kesempatan untuk meningkatkan karir sangat terbuka bagi auditor internal. Nilai pesepsi 69,0% jauh lebih rendah dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$). **Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk meningkatkan karir tergolong rendah dan jauh di bawah nilai minimum.**

Berdasarkan rata-rata dari delapan pernyataan tersebut, kualitas auditor internal pada dimensi "*Organization & People*" dinyatakan baru melampaui batas minimum 75%, dengan nilai persepsi 76,6% dan dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$).

3) Dimensi "*Implementation IA Function*"

Tabel 3. Persepsi Auditor Internal terhadap Dimensi "*Implementation IA Function*"

No	Pernyataan	Persentase Tanggapan (%)				Persepsi (%)	p-value
		STS	TS	S	SS		
13	Pengetahuan atas proses bisnis dan operasional perusahaan sangat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan saya	0,0	0,0	44,6	55,4	88,9	0,00
14	Pemahaman Risiko Audit sangat diperlukan dalam pekerjaan saya	0,0	0,0	42,2	57,8	89,5	0,00
15	Keahlian melakukan wawancara diperlukan sekali dalam pekerjaan saya	0,0	2,4	38,6	59,0	89,2	0,00
16	Keahlian dalam penulisan laporan hasil audit sangat diperlukan dalam pekerjaan saya	0,0	1,2	43,4	55,4	88,6	0,00

17	Keahlian berkomunikasi dan interaksi antar personal sangat penting dalam tugas saya	0,0	0,0	42,2	57,8	89,5	0,00
18	Saya telah melaksanakan secara Obyektivitas dan independensi dalam penugasan audit	0,0	1,2	51,8	47,0	86,4	0,00
19	Saya sering dilibatkan dalam penyusunan rencana audit	3,6	8,4	54,2	33,7	79,5	0,028
20	Saya sering menerima penugasan dalam fungsi sebagai Konsultan dan mitra bagi manajemen	1,2	12,0	57,8	28,9	78,6	0,051*
21	Ketua Tim selalu memberikan supervisi secara penuh dalam peningkatan mutu hasil pelaksanaan audit	2,4	8,4	59,0	30,1	79,2	0,026
22	Dalam kaitannya dengan pekerjaan, saya telah melaksanakan/berpedoman pada Metodologi Audit Berbasis Resiko, Proses Bisnis Objek Audit dan Metodologi Audit Laporan Keuangan, Audit ICOFR & Evaluasi CSA, dan Mekanisme Kerja Internal Audit yang berlaku sesuai batas kewenangan saya	0,0	1,2	63,9	34,9	83,4	0,000
Dimensi "*Implementation IA Function*"		**0,7**	**3,5**	**49,8**	**46,0**	**85,3**	**0,000**

Keterangan :
*p-value dihitung berdasarkan uji t satu sampel dengan nilai rujukan 75%. p< 0,05 menunjukkan signifikan melebihi / kurang dari 75%. *) Nilai persepsi di bawah nilai rujukan, **) uji t tidak signifikan.*

Hasil survey yang disajikan pada Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Terhadap pernyataan Nomor 13, lebih dari setengah responden (55,4%) menyatakan "sangat setuju" bahwa pengetahuan atas proses bisnis dan operasional perusahaan sangat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan internal audit. Nilai pesepsi 88,9% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
2) Terhadap pernyataan Nomor 14, diketahui lebih dari setengah responden (57,8%) menyatakan "sangat setuju" bahwa pemahaman Risiko Audit sangat diperlukan dalam pekerjaan internal audit. Nilai pesepsi 89,5% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
3) Terhadap pernyataan Nomor 15, diketahui hampir setengah dari responden (59%) menyatakan "sangat setuju" bahwa keahlian melakukan wawancara diperlukan sekali dalam pekerjaan auditor internal. Nilai pesepsi 89,2% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
4) Terhadap pernyataan Nomor 16, diketahui lebih dari setengah responden (55,4%) menyatakan "sangat setuju" bahwa keahlian dalam menuliskan laporan hasil audit sangat diperlukan dalam pekerjaan auditor internal. Nilai pesepsi 88,6% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
5) Terhadap pernyataan Nomor 17, diketahui lebih dari setengah responden (57,8%) menyatakan "sangat setuju" bahwa keahlian berkomunikasi dan interaksi antar personal sangat penting dalam tugas auditor internal. Nilai pesepsi 89,5% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
6) Terhadap pernyataan Nomor 18, diketahui lebih dari setengah responden (51,8%) menyatakan "setuju" bahwa auditor internal telah melaksanakan secara obyektivitas dan independensi dalam penugasan audit. Nilai pesepsi 86,4% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
7) Terhadap pernyataan Nomor 19, diketahui lebih dari setengah responden (54,2%) menyatakan "setuju" bahwa auditor internal sering dilibatkan dalam penyusunan rencana audit. Nilai pesepsi 79,5% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
8) Terhadap pernyataan Nomor 20, lebih dari setengah responden (57,8%) menyatakan "setuju" bahwa auditor internal sering menerima penugasan dalam fungsi sebagai Konsultan dan mitra bagi manajemen. Nilai pesepsi 78,6% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan tidak signifikan (p > 0,05). Artinya penugasan dalam fungsi sebagai Konsultan dan

mitra bagi manajemen baru mencapai batas minimum.

9) Terhadap pernyataan Nomor 21, diketahui lebih dari setengah responden (59%) menyatakan "setuju" bahwa Ketua Tim selalu memberikan supervisi secara penuh dalam peningkatan mutu hasil pelaksanaan audit. Nilai pesepsi 79,2% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
10) Terhadap pernyataan Nomor 22, diketahui lebih dari setengah responden (63,9%) menyatakan "setuju" bahwa dalam kaitannya dengan pekerjaan, auditor internal telah melaksanakan/berpedoman pada Metodologi Audit Berbasis Resiko, Proses Bisnis Objek Audit dan Metodologi Audit Laporan Keuangan, Audit ICOFR & Evaluasi CSA, dan Mekanisme Kerja Internal Audit yang berlaku sesuai batas kewenangan auditor internal. Nilai pesepsi 83,4% melebihi dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).

Berdasarkan rata-rata dari keempat pernyataan tersebut, kualitas auditor internal pada dimensi "*Implementation IA Function*" dinyatakan telah melampaui batas minimum 75%, dengan nilai persepsi 85,3% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).

4) Dimensi "*Profesional Development*"

Tabel 4. Persepsi Auditor Internal terhadap Dimensi "*Profesional Development*"

No	Pernyataan	Persentase Tanggapan (%)				Persepsi (%)	p-value
		STS	TS	S	SS		
23	Saya pernah mengikuti In-house training seminar pada subyek spesifik berkaitan dengan audit	0,0	22,9	55,4	21,7	74,7*	0,871**
24	Saya pernah mengikuti seminar di luar dengan topik audit	9,6	36,1	36,1	18,1	65,7*	0,000
25	On-the-job training (seperti BKO, Magang) telah ditawarkan kepada saya dalam rangka meningkatkan kompetensi	22,9	49,4	19,3	8,4	53,3*	0,000
26	Rotasi dari Unit Internal Audit ke Unit Operasional dan sebaliknya dalam jangka waktu tertentu pernah ditawarkan kepada saya	25,3	43,4	20,5	10,8	54,2*	0,000
27	Saya pernah diberikan kesempatan untuk menjadi anggota pada organisasi profesional (Seperti IIA, IAI atau sejenisnya)	16,9	41,0	27,7	14,5	59,9*	0,000
28	Unit Internal Audit selalu memberi dukungan untuk program sertifikasi profesional (CIA, CISA, CCSA, CAH, QIA)	6,0	14,5	54,2	25,3	74,7*	0,892**
Dimensi "*Profesional Development*"		**13,5**	**34,5**	**35,5**	**16,5**	**63,8***	**0,000**

Keterangan :
*p-value dihitung berdasarkan uji t satu sampel dengan nilai rujukan 75%. p< 0,05 menunjukkan signifikan melebihi / kurang dari 75%. *) Nilai persepsi di bawah nilai rujukan, **) uji t tidak signifikan.*

Hasil survey yang disajikan pada Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

11) Terhadap pernyataan Nomor 23, lebih dari setengah responden (55,4%) menyatakan "setuju" bahwa auditor internal pernah mengikuti In-house training seminar pada subyek spesifik berkaitan dengan audit. Nilai pesepsi 74,7% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$). Artinya auditor internal dalam mengikuti In-house training seminar pada subyek spesifik berkaitan dengan audit baru mencapai batas minimum.
12) Terhadap pernyataan Nomor 24, kurang dari setengah responden (36,1%) menyatakan "tidak setuju dan setuju" bahwa auditor internal pernah mengikuti seminar di luar dengan topik audit. Nilai pesepsi 65,7% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
13) Terhadap pernyataan Nomor 25, kurang dari setengah responden (49,4%) menyatakan "tidak setuju" bahwa On-the-job training (seperti BKO, Magang) telah ditawarkan kepada auditor internal dalam rangka meningkatkan kompetensi. Nilai pesepsi 53,3% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).
14) Terhadap pernyataan Nomor 26, kurang dari setengah responden (43,4%) menyatakan "tidak setuju" bahwa Rotasi dari Unit Internal Audit ke Unit Operasional dan sebaliknya dalam jangka waktu tertentu pernah ditawarkan kepada

auditor. Nilai pesepsi 54,2% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).

15) Terhadap pernyataan Nomor 27, kurang dari setengah responden (41%) menyatakan "tidak setuju" bahwa pernah diberikan kesempatan untuk menjadi anggota pada organisasi profesional (Seperti IIA, IAI atau sejenisnya). Nilai pesepsi 59,9% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
16) Terhadap pernyataan Nomor 28, lebih dari setengah responden (54,2%) menyatakan "setuju" bahwa Unit Internal Audit selalu memberi dukungan untuk program sertifikasi profesional (CIA, CISA, CCSA, CAH, QIA). Nilai pesepsi 74,7% kurang dari nilai minimum 75% dan dinyatakan tidak signifikan (p > 0,05). Artinya Unit Internal Audit selalu memberi dukungan untuk program sertifikasi profesional (CIA, CISA, CCSA, CAH, QIA)baru mencapai batas minimum.

Berdasarkan rata-rata dari keempat pernyataan tersebut, kualitas auditor internal pada dimensi "*Profesional Development*" dinyatakan berada di bawah nilai standar minimum 75%, dengan nilai persepsi 63,8% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05), artinya dimensi "*Profesional Development*" menjadi prioritas untuk ditingkatkan kualitasnya.

5) Dimensi "*Tools*"

Tabel 5. Persepsi Auditor Internal terhadap Dimensi "*Tools*"

No	Pernyataan	Persentase Tanggapan (%)				Persepsi (%)	p-value
		STS	TS	S	SS		
29	Pada pelaksanaan pekerjaan saya bahwa Kebijakan dan prosedur Unit Internal Audit sangat diperlukan	0,0	0,0	44,6	55,4	88,9	0,000
30	Pada pelaksanaan pekerjaan saya bahwa Standar-standar Internal Auditing yang digunakan sangat diperlukan	0,0	0,0	41,0	59,0	89,8	0,000
31	Tools/ teknik audit secara umum sangat diperlukan untuk suksesnya audit yang saya lakukan	0,0	0,0	45,8	54,2	88,6	0,000
32	Teknologi, perlengkapan pendukung (mis. PC/ Notebook, Multimedia projector, dll) dan perangkat lunak/ software sangat penting dalam suksesnya pekerjaan saya.	0,0	0,0	43,4	56,6	89,2	0,000
33	Tools audit IT (AMS, ACL dan lainnya) sangat menunjang dalam suksesnya pekerjaan saya.	0,0	2,4	39,8	57,8	88,9	0,000
Dimensi "*Tools*"		**0,0**	**0,5**	**42,9**	**56,6**	**89,0**	**0,000**

Keterangan :
p-value dihitung berdasarkan uji t satu sampel dengan nilai rujukan 75%. p< 0,05 menunjukkan signifikan melebihi / kurang dari 75%.

Hasil survey yang disajikan pada Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terhadap pernyataan Nomor 29, lebih dari setengah responden (55,4%) menyatakan "sangat setuju" bahwa pada pelaksanaan pekerjaan auditor internal bahwa Kebijakan dan prosedur Unit Internal Audit sangat diperlukan. Nilai pesepsi 88,9% lebih dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
2. Terhadap pernyataan Nomor 30, lebih dari setengah responden (59%) menyatakan "sangat setuju" bahwa pada pelaksanaan pekerjaan auditor internal bahwa Standar-standar Internal Auditing yang digunakan sangat diperlukan. Nilai pesepsi 89,8% lebih dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
3. Terhadap pernyataan Nomor 31, lebih dari setengah responden (54,2%) menyatakan "sangat setuju" bahwa tools/ teknik audit secara umum sangat diperlukan untuk suksesnya audit yang auditor internal lakukan. Nilai pesepsi 88,6% lebih dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
4. Terhadap pernyataan Nomor 32, lebih dari setengah responden (56,6%) menyatakan "sangat setuju" bahwa teknologi, perlengkapan pendukung (mis. PC/ Notebook, Multimedia projector, dll) dan perangkat lunak/ software sangat penting dalam suksesnya pekerjaan auditor internal. Nilai pesepsi 89,2% lebih dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan (p < 0,05).
5. Terhadap pernyataan Nomor 33, lebih dari setengah responden (57,8%) menyatakan "sangat

setuju" bahwa tools audit IT (AMS, ACL dan lainnya) sangat menunjang dalam suksesnya pekerjaan auditor internal. Nilai pesepsi 88,9% lebih dari nilai minimum 75% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).

Berdasarkan rata-rata dari keempat pernyataan tersebut, kualitas auditor internal pada dimensi "*Tools*" dinyatakan telah melampaui batas minimum 75%, dengan nilai persepsi 89,0% dan dinyatakan signifikan ($p < 0,05$).

Kesimpulan dan Saran

i. **Dimensi "Strategic Direction of Internal Audit"** Memberikan nilai persepsi rata-rata 88,6 %, dan telah melampaui batas minimum 75%, sangat baik, artinya bahwa responden memastikan bahwa telah memahami dan melaksakan : ekspektasi stakeholder, corporate governance, komunikasi dengan customer, pelaksanaan Audit Charter.

ii. **Dimensi "Organization & People" yang diwakili 8 pernyataan**

Berdasarkan rata-rata dari 8 pernyataan, kualitas& efektifitas internal audit baru melampaui batas minimum 75%,yaitu dengan tingkat persepsi mencapai 76.6%, dengan rincian pemahaman :

a. Methodologi - 81.9%
b. Quality Assurance - 83.4%
c. Standar Internasional - 80.4%
d. Kesempatan training -73.2%
e. Kode Etik -73.2%
f. Pemberdayaan - 76.2%
g. Penilaian kinerja - 75.6%
h. Karir - 69.0%

Dapat disimpulkan bahwa Pemahaman akan Methodologi & Standar (butir a s.d c) telah memadai yang ditandai dengan persepsi lebih dari batas minimum 75%, namun hal-hal yang terkait dengan pembinaan human capital/sumber daya manusia masih kurang, antara lain kesempatan training, kode etik/culture, pemberdayaan, penilaian kinerja dan bahkan kebijakan karir dipandang sangat lemah.

iii. **Dimensi "Implementasi of Internal Audit Function" yang diwakili 10 pernyataan**

Berdasarkan rata-rata dari 10 pernyataan, telah menghasilkan persepsi rat-rata 85.7% artinya telah melampaui batas minimal kebijakan yang ditetapkan. Butir pernyataan meliputi : pengetahuan tentang proses bisnis, pemahaman atas risiko audit, keakhlian wawancara, penulisan laporan, komunikasi & interaksi personal, obyektivitas & independensi penugasan, *keterlibatan dalam rencana audit, penugasan dalam consulting activity, keterlibatan ketua tim/supervisi*, penugasan berpedoman pada Metodologi yang ada. Dari semua butir tersebut 3 (tiga) persepsi terendah adalah :

1. Keterlibatan dalam rencana audit - 79,5%
2. Penugasan dalam consulting activity - 78,6%
3. Supervisi oleh Ketua Tim - 79.2%.

iv. **Dimensi "Profesional Development" yang diwakili 6 (enam) pernyataan**

Persepsi dari dimensi ini tingkat pencapaiannya hanya 63.8%, jauh dibawah batas minimal yang diharapkan adalah 75%. Keenam butir tersebut adalah :

a. Inhouse training/seminar bidang audit - 74.7%
b. Seminar Luar Negeri tentang Audit - 65.7%
c. On the job training- kompetensi - 53.3%
d. Rotasi dari Unit Audit – Operasional - 54.2%
e. Kesempatan pada organisasi profesional - 59.9%
f. Dukungan Sertifikasi Profesional - 74.7%

Kesimpulannya bahwa dimesi ini perlu mendapat perhatian, karena terkait dengan pengembangan profesionalisme dari sumber daya manusia internal audit.

v. **Dimensi "Tools" dalam penugasan di Unit Internal Audit**

Untuk dimensi "Tools" dalam penugasan di Unit Internal Audit, secara keseluruhan menghasilkan tingkat persepsi/kepuasan 89.0% yang artinya sangat memadai dan telah melampaui jauh dari batas minimum kebijakan yang ditetapkan yakni 75%. Adapun tingkat persepsi/kepuasan dimaksud meliputi : kebijakan dan prosedur kerja – 88.9%; Standar-standar Internal Auditing yang digunakan – 89.8% ; Tools/ teknik audit - 88.6% ; Teknologi, perlengkapan pendukung (mis. PC/ Notebook, Multimedia projector, dll) - 89.2% ; Tools audit IT (AMS, ACL dan lainnya) - 88.9%.

vi. Umum

Kami berpendapat tttap layak untuk melanjutkan Internal Assessment dan External Assessment, dengan secara simultan melakukan perbaikan 2 (dua) program : 1) Profesional Development; 2) Organization and People,

Saran :

1) Survey ini merupakan persepsi dari sudut pandang auditor internal, dan sebaiknya perlu dikembangkan lebih lanjut keseluruh stakeholder yang meliputi auditee, manajemen operasional, komite audit dan lainnya, agar supaya mendapat penilaian yang lebih obyektif dan memadai.
2) Unit Internal Audit disarankan untuk mengkaji kembali kebijakan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia antara lain : training spesifik internal audit, pemberdayaan, obyektivitas penilaian kinerja, pengembangan karir auditor.
3) Pengembangan profesionalisme perlu mendapat perhatian antara lain kesempatan seminar luar negeri yang bersifat spesifik,,on the job training, rotasi ke bidang operasional, kesempatan menjadi anggota profesional, dukungan untuk memperoleh sertifikasi profesional.

DAFTAR RUJUKAN

Amin Widjaja Tunggal, Laporan Auditor Setelah Sarbanes- Oxley Act, Harvarindo, 2008.

Hiro Tugiman, Standar Profesional Audit Internal, Penerbit Kanisius, 1997.

Manual Internal Audit, Metodologi Audit Berbasis Risiko- Buku I, PT Telekomunikasi Indonesia, 2008.

Quality Assessment Manual, 5th edition, The IIA Research Foundation, Quality, 2007

The Professional Practices Framework, The IIA Research Foundation, Standar Profesi Internal Audit, 2007.