PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERANAN INTERNAL AUDITOR

Studi Kasus Pada Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Akuntansi

Oleh:

Emanuela Deasy Novieyanty
NIM: 022114133

PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2006

S K R I P S I

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERANAN INTERNAL AUDITOR

Studi Kasus Pada Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta

Oleh:
Emanuela Deasy Novieyanty
NIM : 022114133

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt Tanggal: 3 Agustus 2006

Pembimbing II

Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt Tanggal: 15 September 2006

S K R I P S I

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERANAN INTERNAL AUDITOR

Studi Kasus Pada Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta

Dipersiapkan dan ditulis oleh :
Emanuela Deasy Novieyanty
NIM : 022114133

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 11 Oktober 2006
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	**Tanda Tangan**
Ketua	: Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M.,Akt	.....
Sekretaris	: Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt.	.....
Anggota	: Dra.YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt	.....
Anggota	: Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt	.....
Anggota	: Ir. Drs. Hansiadi Yuli Hartanto., M.Si.,Akt	.....

Yogyakarta, 31 Oktober 2006
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
Dekan

Drs. Alex Kahu Lantum, M.S.

MOTTO dan PERSEMBAHAN

"Aku tidak mengetahui apa yang terjadi hari esok...Namun aku mengetahui dengan pasti bahwa hari depanku ada di dalam tangan kasih Kristus. Karena hidup kami ini adalah hidup karena percaya bukan karena melihat" (II Korintus 5:7)

Jangan rencanaku tapi kehendak-Mu yang terjadi ya Tuhan...
Jangan tenggatku tapi waktu-Mu ya Allah...

Jika Anda berpikir " Anda kalah ", Anda kalah!!!
Jika Anda berpikir " Anda tidak berani ", Anda tidak berani!!!
Jika Anda ingin menang, tapi berpikir tidak bisa sudah hampir pasti Anda tidak bisa.
Sebab di dunia ini kita mendapatkan sukses dimulai dengan kehendak seseorang.
Semua ada dalam pikirannya!!!
Perjuangan hidup tidak selalu dimenangkan oleh orang yang lebih kuat atau orang yang lebih cepat, akan tetapi cepat atau lambat orang yang bisa menang adalah orang yang berpikir bahwa Ia bisa MENANG!!! (Napoleon Hill)

When I come to think of everything that ever happened: good or bad, bitter or sweet, easy or hard, laughters or tears...In the end...I've come to realize, It's all been Blessing...

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- Allah Bapa di Surga, PuteraNya Yesus Kristus dan Bunda Maria yang selalu menyertaiku dan mengabulkan segala permohonanku
- Papa dan Mama tercinta
- Kakakku tersayang
- Sahabat dan temen-teman yang selalu mendukungku
- Almamaterku

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 3 Agustus 2006

Penulis

Emanuela

Emanuela Deasy Novieyanty

ABSTRAK

Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor

Studi Kasus Pada Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta

Emanuela Deasy Novieyanty
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2006

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap peranan internal auditor apakah sebagai *watchdog*, konsultan dan katalis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2006 sampai Mei 2006.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta. Sampel yang diteliti sebanyak 40 responden yang ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap. Untuk mengetahui nilai validitas persepsi karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* tentang peranan internal auditor digunakan metode Korelasi *Product Moment* dimana signifikansi dari r_{hitung} kurang dari 0,05 maka pernyataan dapat dinyatakan valid, sedang untuk mengetahui nilai reliabilitas peranan internal auditor digunakan metode *Spearman-Brown (split-half)* dimana untuk peranan internal auditor item pernyataan genap sebesar 0,912 dan peranan internal auditor item pernyataan ganjil sebesar 0,900 dapat dinyatakan reliabel (andal) karena lebih besar dari 0,600.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa menurut persepsi karyawan, peranan internal auditor sebagai konsultan merupakan peranan internal auditor yang terpenting.

ABSTRACT

THE EMPLOYEES' PERCEPTION OF INTERNAL AUDITOR'S ROLE

A Case Study at *St. Carolus* Health Service Jakarta

Emanuela Deasy Novieyanty
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2006

The objective of the research was to know the employees' perception of the internal auditor's role whether as watchdog, consultant and catalyst. The research was conducted from Maret to Mei 2006.

The technique used to gather the data in this research was questionnaire; the descriptive analysis using *likert scale* was conducted to analyze the data. The population in this research was the employees of *St. Carolus* Health Service, Jakarta. The sample examined were 40 (forty) respondents, which were determined by using *purposive sampling method.* To know the validity of the employees' perception of *St. Carolus* Health Service towards the internal auditor's role, the research used *Product Moment Correlation method*, in which the significance of r_{count} was less than 0,05, so that the statement could be said as valid, while to know the reliability on internal auditor's role, the research used *Spearman-Brown (split-half method)* in which for internal auditor's role, the value of even number statement was 0,912 and the value of odd number statement was 0,900 that could be stated as reliable because it were more than 0,600.

The result of data analysis showed that according to the employees' perception, the internal auditor's role as consultant was the most importance role of the internal auditor.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah Bapa di Surga, PutraNya Yesus Kristus dan Bunda Maria yang telah memberikan rahmat dan berkat yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: "Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor".

Penulisan ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun penulis menyadari bahwa hasil yang disajikan belum merupakan hasil yang sempurna. Masih banyak kekurangan di dalam penyusunan skripsi ini disebabkan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam mempersiapkan, menyusun dan menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan dan bimbingan dari pihak lain. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Romo Dr. Ir. P. Wiryono P., S.J selaku Rektor Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Alex Kahu Lantum, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
3. Bapak Ir. Drs. Hansiadi Yuli Hartanto, M.Si., Akt selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

4. Ibu Dra. YFM. Gien Agustinawansari, M.M., Akt selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, saran, koreksi, sumbangan pemikiran dan nasihat-nasihat dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini bisa selesai.
5. Bapak E. Maryarsanto P, S.E., Akt selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, saran, koreksi, sumbangan pemikiran dan nasihat-nasihat dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini bisa selesai.
6. Ibu Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt selaku Dosen Penguji yang memberikan saran dan masukan untuk menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak Drs. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan saran dalam menghadapi ujian pendadaran.
8. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi khususnya dosen-dosen Akuntansi atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama penulis menempuh kuliah.
9. Seluruh karyawan Sekretariat Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bantuan dan kemudahan selama penulis menempuh kuliah.
10. UPT Sanata Dharma dan seluruh karyawannya serta buku-buku yang selalu *up to date* tak lupa koran dan majalahnya.
11. dr. Markus Waseso selaku Direktur Utama Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
12. Ibu Sherly Diana selaku Kepala Pengendalian Internal Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* atas semua bantuan dan kerjasamanya.

13. Ibu Dra. T. Widjajastuti, M.Si selaku Kepala Biro Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* atas bantuan dan kerjasamanya.
14. Ibu Dra. Martina Guyono, QIA selaku mantan Kepala Internal Audit Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih ya bu atas semua nasihat, diskusi, ilmu serta semua doanya. Tuhan memberkati Ibu selalu.
15. Para Kepala Bagian di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang telah bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.
16. Papa dan mama tercinta. Terima kasih buat semuanya. Aku bisa begini karena papa dan mama. Papa dan mama adalah movitasi terbesarku untuk segera menyelesaikan skripsi ini dan membuatku selalu ingin cepat pulang ke rumah. Terima kasih buat cinta kasihnya, dorongan semangatnya dan terlebih terima kasih untuk selalu menyebut namaku dalam setiap doa mama dan papa.
17. Kakakku tersayang, Emiliana Arie Aviyanty. Terima kasih buat semuanya, cinta, kasih sayang, perhatian dan terima kasih buat jadi kakak yang terbaik buat aku.
18. Sr. Inarita, CB yang telah banyak membantu penulis dalam skripsi ini. Terima kasih suster untuk selalu menyempatkan waktu untuk sharing, diskusi, buku-buku, ilmu, nasihat serta doa yang Suster berikan buat aku. Mungkin tanpa bantuan Suster semua ini tidak ada artinya. Tuhan memberkati Suster selalu.
19. Keluarga besarku: Om Bambang, Tante Naniek, Anjas, Andre, Om Joko, Tante Acik, Lia, Delvi terima kasih buat perhatian dan dukungan doanya.

20. Darmi yang telah sudi mengantarkan ke mana pun, ke rental, Alfamart, Pintu Air, Ujung Menteng sampai Pulo Gebang.
21. Ocqi *thanks for always being there anytime I need your help...*
22. Mas Eri terima kasih buat modul dan *advice*nya. *It's really works*!!
23. Pak Kristianto terima kasih pak pinjaman *notebook*nya, sharing dan input-inputnya.
24. Mbak Suryani terima kasih atas pinjaman CD Master SPSSnya.
25. *My best friend*, Ranindita Intan Respitasari, terima kasih telah jadi sahabat di kala senang dan saudara di kala susah, *specially when the world is not on my side..*
26. Teman-teman Akuntansi 2002: Mita, Ari-Sapi, Kristin Yappy, Nonot, Edo, Harto, Bayu, Gagat, Katre, Riska, Achi, Dyah, Anin, Irna-Benny, Leboy, Dhei, Gatot, Erros, Gita-Dody, Ndari, Tuti, Radix-Silvi, Lisa, Shinta, Yenny, Melda, Era, Upik, Yuli dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua bantuan, dukungan, kebersaman dan menikmati masa-masa kuliah. Semoga masa depan yang cerah menanti kita. Amin.
27. Teman-teman kontrakkan di Menur 5 C (Paviliun) Mba Rina, Rini, Henny, Dyah, Evi, Retno terima kasih atas kebersamaan dan perhatiannya selama kita di Yogya dan jauh dari orang tua.
28. Teman-teman Mudika Lingkungan St. Vincentius Paroki St. Gabriel Pulo Gebang: Yanti, Nir, Ria, Harry, Thomas, Victor, Maria, Komeng, Gondrong, Paulus, Tri, Yani, Linda dll. Terima kasih *support* dan doanya.

29. Teman-teman di SMU Stella Duce I dan anak-anak Asrama Putri Stella Duce I Samirono angkatan 2002: Bita, Chigen, Rika, Suntea, Maria, Ime, Qchy, Jessica, Sherly, Veny, Via, Bonk-Q, Epem, Elni, Rannu-Rendeng, Ika, Poet *thanks for all unforgetable moment in high school.*
30. Mba Florinansy Theodora yang selalu membuatku tertawa dengan semua ceritanya tentang "pangeran impiannya" dan selalu menyegarkan pikiranku. Terima kasih atas perhatian dan semua doa-doanya.
31. Teman-teman magang di PT Asuransi Jiwa Indrapura Jakarta: Diana, Franklin, Deki, Tito, Dewan, Ibnu, Sulis, Nurul, Siska, Syeni *and the mentors:* Nandang, Mba Ulan, Kak Riris and Kang Karyana. *Miss you all guys!!*
32. Komputerku tersayang, jasamu begitu berarti...
33. *Finally.. it's over..and let me say..I coming back home....*

Semoga Tuhan membalas budi baik dengan penuh kelimpahan dari padaNya. Penulis telah berusaha dengan segala pengetahuan dan kemampuan semaksimal mungkin. Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi pembaca yang berminat dan dapat juga sebagai bahan bacaan untuk penelitian selanjutnya.

Akhir kata penulis terbuka atas semua saran dan kritik yang nantinya akan semakin mengembangkan dan menyempurnakan skripsi ini.

Penulis

Emanuela

Emanuela Deasy Novieyanty

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA v

ABSTRAK vi

ABSTRACK vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Batasan Masalah 4

D. Tujuan Penelitian 4

E. Manfaat Penelitian 4

F. Sistematika Penelitian 5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Persepsi Karyawan 7

B. Pemeriksaan 8

1. Pengertian Pemeriksaan 8
2. Jenis – jenis Pemeriksaan 9

C. Pemeriksaan Intern 10

1. Pengertian Pemeriksaan Intern 10
2. Tujuan Pemeriksaan Intern 13
3. Langkah – langkah Pemeriksaan Intern 14
4. Tugas dan Kewajiban Auditor Intern 17
5. Peranan Internal Audit Dalam Perusahaan 18
6. Lingkup Pekerjaan 23
7. Standar Profesional Audit Internal 25
8. Paradigma Baru Internal Audit 25
9. Efektivitas dan Efisiensi 26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 28

B. Tempat Penelitian 28

C. Waktu Penelitian 28

D. Subyek Penelitian 28

E. Obyek Penelitian 28

F. Teknik Pengumpulan Data 29

G. Populasi dan Sampel 29

H. Kuesioner dan Variabel Penelitian 30

I. Teknik Pengukuran Data 32

J. Teknik Analisis Data 33

1. Pengujian Instrumen Penelitian 33

2. Pengolahan Data 35

3. Penarikan Kesimpulan 36

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Awal Berdirinya Rumah Sakit *St. Carolus* 37

B. Visi, Misi dan Motto 45

C. Fasilitas Pelayanan 47

D. Struktur Organisasi 54

E. Uraian Tugas Satuan Kerja Audit Intern 55

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas 64

1. Uji Validitas 64

2. Uji Reliabilitas 68

B. Deskripsi Data 69

1. Jenis Kelamin Responden 69

2. Tingkat Pendidikan Terakhir 69

3. Tingkat Usia 70

4. Bagian atau Tempat Dinas 71

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian 72

D. Pembahasan 82

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan 88

B. Keterbatasan Penelitian 88

C. Saran 89

DAFTAR PUSTAKA 91

LAMPIRAN 93

Lampiran 1 Kuesioner 94

Lampiran 2 Data Induk 95

Lampiran 3 Karakteristik 40 Responden 96

Lampiran 4 Tabel Frekuensi Jawaban 40 Responden 97

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 98

Lampiran 6 Struktur Organisasi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* ... 99

Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian 100

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Skor Penilaian Kuesioner 32

Tabel V.1 Hasil Uji Validitas Peranan Internal Auditor 66

Tabel V.2 Hasil Uji Validitas Peranan Internal Auditor 67

Tabel V.3 Nilai *Spearman-Brown* (*split-half*) 68

Tabel V.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 69

Tabel V.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 70

Tabel V.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 70

Tabel V.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian atau Tempat Dinas..... 71

Tabel V.8 Kategori Penyusunan Kuesioner 72

Tabel V.9 Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor sebagai *Watchdog*..... 72

Tabel V.10 Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor sebagai Konsultan..... 75

Tabel V.11 Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor sebagai Katalis..... 78

Tabel V.12 Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor 81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti sekarang ini mempertajam persaingan-persaingan di antara perusahaan terutama perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam industri yang sama. Perusahaan-perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen dengan biaya produksi yang minimal. Untuk itu diperlukan pemanfaatan yang optimal terutama penggunaan berbagai sumber daya dan sumber dana yang tersedia.

Tujuan suatu perusahaan umumnya adalah untuk memperoleh laba. Laba diperoleh apabila pendapatan perusahaan lebih besar dari biaya yang dikeluarkan. Adanya persaingan yang sehat seperti halnya peningkatan kualitas dan harga yang saling bersaing, membuat manajer harus menggerakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai pendapatan tersebut. Agar perusahaan dapat bertahan atau tetap unggul dan bahkan semakin berkembang diperlukan kebijakan dan strategi meliputi peningkatan produktivitas, efisiensi, efektivitas dan pengawasan intern yang baik.

Pada perusahaan skala kecil, kegiatan pengawasan dan pengendalian dapat dilaksanakan sendiri oleh pemilik perusahaan secara langsung. Tetapi saat perusahaan semakin besar, pemilik perusahaan tidak mampu lagi untuk mengawasi setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan secara langsung, karena dalam perusahaan yang relatif besar dibentuk banyak departemen, bagian, seksi, atau unit-unit bisnis lain yang menjalankan masing-masing

fungsinya berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian kegiatan pengawasan dilaksanakan oleh suatu tim atau sekelompok staf yang disebut pengawas intern atau internal audit.

Sudah menjadi tugas manajemen perusahaan untuk menyusun tim internal audit di dalam perusahaan. Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian independen dalam organisasi dengan tujuan untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk itu, pemeriksa internal atau auditor internal akan melakukan analisis, penilaian, serta memberikan rekomendasi dan saran-saran (Tugiman, 1997:5).

Perkembangan terakhir paradigma dari audit internal mulai muncul. Kejadian ini bermula ketika terjadinya krisis ekonomi pada negara-negara di Asia dan beberapa kejadian yang menyebabkan pergeseran paradigma audit internal, misalnya jatuhnya perusahaan-perusahaan raksasa seperti Enron dan WorldCom di akhir abad ini. Kejadian-kejadian ini menyebabkan pergeseran audit internal yang tadinya berfokus ke *controls* ke bisnis proses yang berfokus pada *risks*. Pergeseran fokus ini, menyebabkan peran yang diharapkan dari auditor internal menjadi lebih luas lagi. Auditor internal juga diharapkan berperan sebagai katalis dalam organisasi (Irawan, 2003: 223-229).

Fokus dasar pendekatan lama yaitu pada kegiatan pengendalian laporan keuangan disertai pendekatan kepatuhan (*compliance approach*) kepada undang-undang, regulasi dan prosedur intern dari semua aspek operasional.

Sehubungan dengan fokus tersebut, maka peran dasar auditor intern dengan pendekatan lama serupa dengan peran polisi atau *watchdog* yaitu untuk memeriksa (*check-up*), yang sering kali dilihat oleh manajemen (*auditee*) sebagai tindakan konfrontatif (Tampubolon, 2005: 65).

Pada beberapa perusahaan yang lebih maju telah meningkatkan peran auditor intern sebagai konsultan dalam turut memastikan bahwa kontrol intern telah berfungsi dengan baik (Tampubolon, 2005: 65).

Sementara itu, fokus *risk based internal auditing* ada pada area dengan risiko kunci (*key risk areas*) yang ada hubungannya dengan pencapaian tujuan strategik perusahaan. Sehubungan dengan fokus *risk based internal auditing*, maka peran auditor intern menjadi lebih luas sebagai katalisator yang lebih memihak kepada manajemen (*auditee*) (Tampubolon, 2005: 65-66).

Dari uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa internal auditor mempunyai peranan sebagai *watchdog,* konsultan dan katalis.

Berdasarkan teori dan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor", Studi Kasus pada Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalahnya adalah "Bagaimana peranan internal auditor dalam perusahaan menurut persepsi karyawan?"

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian pada peranan internal auditor dalam perusahaan apakah sebagai *watchdog*, konsultan atau sebagai katalisator menurut persepsi karyawan. Dalam penelitian ini, kuesioner akan ditujukan ke Kepala Bagian atau Kepala Seksi yang ada dalam ruang lingkup Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap peranan internal auditor dalam perusahaan apakah sebagai *watchdog*, konsultan atau sebagai katalisator.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

   Penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori dan ilmu pengetahuan yang selama ini didapatkan baik selama perkuliahan maupun dari buku-buku khususnya mengenai internal audit.

2. Bagi universitas

   Hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan bagi mahasiswa Universitas Sanata Dharma, khususnya yang tertarik dalam bidang internal audit.

3. Bagi auditor internal di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jakarta

   Hasil penelitian ini dapat memberi gambaran kepada auditor internal di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* tentang perannya menurut persepsi karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* berkaitan dengan kebijakan manajemen audit.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan secara garis besar dibagi menjadi enam bab. Adapun materi dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang mendukung penulisan, meliputi: pengertian persepsi karyawan, pengertian pemeriksaan, pengertian pemeriksaaan intern.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian, subyek penelitian, obyek penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, kuesioner dan variabel penelitian, teknik pengukuran data dan teknik analisis data.

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai sejarah dan perkembangan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, maksud dan tujuan, keadaan umum dan hal-hal lain yang berhubungan dengan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

Bab V Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai langkah-langkah analisis dan pembahasan.

Bab VI Penutup

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penulis dan saran-saran yang berguna bagi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Paulina Sarindri dengan judul skripsi "Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta", mengemukakan tentang arti persepsi karyawan. Paulina Sarindri mengutip pengertian persepsi karyawan menurut Walgito (1990).

Persepsi karyawan merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah cara suatu individu menerima stimulus yang mengenai dirinya melalui alat indera. Alat indera merupakan penghubung individu dengan dunia luarnya. Stimulus yang diterima seseorang selanjutnya diorganisasikan, diinterpretasikan, sehingga seseorang menyadari tentang apa yang diinderanya, di samping sesuatu tersebut menjadi lebih berarti. Dengan persepsi, seseorang menyadari keadaan lingkungan sekitarnya, dan keadaan diri individu yang bersangkutan. Oleh karena itu, meskipun stimulusnya sama tetapi karena pengalamannya tidak sama, kemampuan berpikirnya tidak sama, kerangka acuannya tidak sama maka kemungkinan hasil persepsi antara individu satu dengan yang lain tidak sama. Keadaan tersebut memberikan gambaran bahwa persepsi lebih bersifat individual.

Penulis mengartikan persepsi karyawan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung sesuatu atau proses karyawan mengetahui beberapa hal melalui pancainderanya.

B. Pemeriksaan

1. Pengertian Pemeriksaan

Menurut Jusup (2001: 11) mendefinisikan pengauditan[1] sebagai berikut:

> "Pengauditan adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara obyektif untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan".

Dari definisi di atas dapat menjelaskan beberapa hal yaitu: Auditing[1] merupakan suatu proses yang sistematis. Auditing merupakan pendekatan yang logis, mempunyai maksud, dan terstruktur untuk pengambilan keputusan. Auditing bukanlah proses yang tidak terencana atau serampangan. Auditing mencakup pengumpulan bukti-bukti. Bukti merupakan informasi yang akan mempengaruhi proses keputusan auditor. Bukti dapat mencakup berbagai bentuk, seperti observasi oleh auditor, konfirmasi saldo dari pihak ketiga. Meskipun bukti sifatnya tidak konklusif, proses pengumpulan dan penilaian bukti harus seobjektif mungkin (Tunggal, 2005: 2).

---

[1] Dalam skripsi ini, penulis menggunakan istilah Pengauditan, Auditing dan Audit. Istilah-istilah tersebut mempunyai arti dan maksud yang sama yaitu pemeriksaan pembukuan tentang keuangan; pengujian objektivitas keluar masuknya uang dan penilaian kewajaran laporan yang dihasilkan.

Penulis menyimpulkan pengauditan adalah proses yang sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif mengenai asersi tentang tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Jenis-Jenis Pemeriksaan

Jusup (2001: 15-17) mengemukakan bahwa audit pada umumnya dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

a. Audit Laporan Keuangan

Audit laporan keuangan untuk menentukan apakah laporan keuangan sebagai keseluruhan yaitu informasi kuantitatif yang akan diperiksa dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Pada umumnya, kriteria yang digunakan adalah prinsip akuntansi berlaku umum. Laporan keuangan yang diperiksa biasanya meliputi Neraca, Laporan Laba/Rugi, Laporan Perubahan Modal, Laporan Arus Kas, termasuk catatan kaki.

b. Audit Kesesuaian

Tujuan audit kesesuaian atau audit kepatuhan (*compliance audit*) adalah untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

c. Audit Operasional

Audit operasional adalah pengkajian (*review*) atas setiap bagian dari prosedur dan metode yang diterapkan suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas. Hasil akhir dari suatu audit operasional biasanya berupa rekomendasi kepada manajemen untuk perbaikan operasi.

Pelaksanaan suatu audit operasional dan pelaporan hasilnya tidaklah semudah kedua jenis audit yang telah diterangkan di atas. Efisiensi dan efektivitas jauh lebih sulit untuk dievaluasi secara obyektif bila dibandingkan dengan kesesuaian atau penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum. Perumusan kriteria untuk mengevaluasi informasi kuantitatif dalam suatu audit operasional bersifat subyektif.

C. Pemeriksaan Intern

1. Pengertian Pemeriksaan Intern[2]

The *Institute of Internal Auditors (IIA)* telah mendefinisikan internal auditing[2] yang dikutip oleh Tunggal (2005: 3) sebagai berikut:

"*Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evalute its activities as a service to the organization. The objective of internal auditing is to assist members of the organization in the effective discharge of their responsibilities. To this end, internal auditing furnishes them with analyses, appraisals, recommendations, counsel, and information concerning the activities*

[2] Dalam skripsi ini, penulis menggunakan istilah Pemeriksaan Intern, Pengawasan Internal, Internal Auditing dan Internal Audit. Istilah-istilah tersebut mempunyai arti dan maksud yang sama yaitu pemeriksaan buku oleh auditor dari dalam (pegawai organisasi yang bersangkutan).

reviewed. The audit objective includes promoting effective control at reasonable cost".

Pada bulan Juni 1999, Internal Auditing secara resmi diredefinisi kembali oleh *Board of Directors IIA*. Definisi baru tidak hanya merefleksikan perubahan yang telah terjadi dalam profesi; definisi tersebut juga mengarahkan auditor intern menuju peran yang lebih luas dan berpengaruh pada masa yang akan datang.

Definisi yang baru berbunyi sebagai berikut:

"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 objective by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes"
(Tunggal,2005: 3).

Beberapa hal pokok dari definisi baru tersebut sebagai berikut:

a. Definisi lama yang melukiskan internal auditing "*as an independent appraisal function establish within an organization*" yang sempit tersebut telah diperluas, yaitu *outsourcing*. Saat ini *outsourcing* merupakan tanggapan yang sah atau diakui terhadap pasar. *Outsourcing* telah menjadi suatu realita dalam internal audit. Banyak kantor akuntan dapat memberikan pelayanan audit intern yang bermutu tinggi.

b. Kalimat *appraisal function* dalam definisi lama sudah tidak memadai melukiskan jasa yang diberikan departemen audit intern. Dalam definisi baru digunakan kata-kata "*assurance and consulting activity*". Konsep *assurance* menyatakan bahwa profesi dapat memberi nilai

tambah dengan memberikan penilaian keandalan dan relevansi dari data dan operasi. Konsultasi *(consulting)* berbeda dengan *assurance* baik sifat maupun konteksnya. Melalui metodologi pemecahan masalah, konsultasi mencari jalan untuk melakukan perbaikan langsung dalam keadaan atau kondisi suatu organisasi atau pelanggan.

c. Konsep *"adding value and improving"* ditambahkan pada definisi baru. Internal auditing dipandang dapat menciptakan nilai tambah (*value adding creation*)

d. Aktivitas internal auditing membantu organisasi mencapai tujuannya.

e. Internal auditing merupakan suatu pendekatan yang sistematis dan disiplin. Internal auditing harus dapat memberikan jasa mutu yang tinggi sesuai dengan standar.

f. Internal auditing yang tradisional memfokuskan pada pengendalian dan operasi. Definisi yang baru menyadari bahwa pengendalian ada untuk membantu organisasi mengelola risiko, dan meningkatkan proses pengelolaan yang efektif (Tunggal, 2005: 6).

Melihat pengertian-pengertian pemeriksaan intern sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan:

a. Internal audit adalah fungsi yang independen yang bertujuan memberikan jaminan dan aktivitas konsultasi untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan dan mengembangkan operasi perusahaan.

b. Internal audit juga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan

disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dalam mengelola risiko dan pengendalian-pengendalian.

2. Tujuan Pemeriksaan Intern

Tujuan pengawasan internal adalah "untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif; untuk tujuan tersebut, pengawasan internal menyediakan bagi mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat, dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa".

Pernyataan tersebut menyebutkan bahwa hal-hal berikut ini termasuk dalam lingkup internal audit:

a. Cukup tidaknya pengendalian internal;
b. Kualitas pelaksanaan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan;
c. Reliabilitas dan integritas informasi keuangan dan operasional, yaitu untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif; untuk tujuan tersebut, pengawasan internal menyediakan bagi mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat, dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa;
d. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur, hukum, dan pengaturan;
e. Verifikasi dan perlindungan harta;

f. Keekonomisan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya (Tugiman, 1996: 16).

3. Langkah-langkah Pemeriksaan Intern

Langkah-langkah kerja pemeriksaan intern menurut Tugiman (1997:53-78) meliputi:

a. Perencanaan Pemeriksaan (*Planning the audit*)

1. Penetapan tujuan dan ruang lingkup audit.
2. Memperoleh latar belakang informasi tentang kegiatan yang diperiksa.
3. Menentukan sumber-sumber untuk melaksanakan audit.
4. Berkomunikasi dengan semua yang ingin mengetahui audit.
5. Melakukan survei supaya dapat lebih mengenal kegiatan, risiko dan pengendalian yang akan diperiksa untuk mengidentifikasikan luasnya audit, serta mengetahui kritik dan saran *auditee*.
6. Program audit harus termasuk:
   a. Tujuan audit
   b. Prosedur untuk mengumpulkan, menganalisa, menginterpretasikan dan dokumentasi informasi audit
   c. Ruang lingkup dan tingkat pengujian untuk mencapai tujuan audit
   d. Beberapa teknik, aspek, risiko, proses, dan transaksi untuk keperluan audit

7. Menentukan bagaimana, kapan, dan siapa yang akan menerima hasil audit.
8. Memperoleh persetujuan tentang perencanaan kerja audit.

b. Menguji dan mengevaluasi informasi (*Examining and evaluating information*)

1. Informasi yang berhubungan dengan ruang lingkup dan tujuan audit harus dikumpulkan.
2. Informasi harus cukup, kompeten, relevan dan berguna sebagai dasar untuk memberi rekomendasi dan temuan audit.
3. Prosedur audit, termasuk pengujian dan tekhnik sampling, harus dipilih yang dapat dijalankan dan diperluas atau diubah jika keadaan memungkinkan.
4. Proses pengumpulan, penganalisaan, penginterpretasian, dan pendokumentasian informasi harus diawasi untuk memberi jaminan yang memadai bahwa tujuan pemeriksaan intern diperoleh dan dicapai sesuai sasaran.
5. Kertas kerja harus disiapkan oleh auditor intern dan ditelaah oleh manajemen bagian pemeriksaan intern.

c. Melaporkan hasil pemeriksaan (*Communicating results*)

1. Laporan harus disebarkan jika pelaksanaan audit telah lengkap. Untuk laporan intern mungkin secara tertulis, baik yang dilaporkan secara formal maupun informal.

2. Auditor intern harus mendiskusikan kesimpulan dan merekomendasikan kepada manajemen sebelum mengeluarkan laporan akhir tertulis.
3. Laporan harus objektif, jelas, ringkas, membangun dan tepat waktu.
4. Laporan harus disajikan dengan tujuan, ruang lingkup, hasil audit serta opini auditor.
5. Laporan harus mencakup rekomendasi yang membangun dan menyatakan tindakan koreksi yang memuaskan.
6. Kesimpulan auditor harus dimuat dalam laporan audit.
7. Direktur bagian pemeriksaan intern harus menelaah dan menyetujui laporan audit akhir dan menentukan untuk siapa laporan tersebut diberikan.

d. Tindak lanjut (*Following up*)

Pekerjaan pemeriksaan intern tidak berakhir sampai dikeluarkannya laporan audit, tetap terus berlanjut dengan memonitor untuk menentukan apakah tindakan yang tepat telah diambil dan dilaksanakan sebagaimana diungkapkan dalam temuan-temuan dan saran-saran auditor di dalam laporan akhir audit.

4. Tugas dan Kewajiban Auditor Intern

Menurut Tunggal (2005: iv) menyatakan bahwa tugas dan kewajiban auditor intern harus berupa:

a. Memberikan keterangan-keterangan dan saran-saran kepada pimpinan dan menunaikan tugas kewajiban ini dengan cara-cara yang tidak melanggar aturan etika (*code of ethics*).

b. Mengkoordinasikan pekerjaannya dengan pihak-pihak lain demi mencapai sasaran auditnya dan sasaran organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor intern dituntut untuk bersikap independen dan objektif. Menurut Standar Profesional Audit Internal yang mengatur tentang independensi menyatakan bahwa:

a. Auditor Internal Harus Mandiri dan Terpisah Dari Berbagai Kegiatan Yang Diperiksa

Para auditor internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian para pemeriksa internal dapat memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka, hal mana sangat diperlukan atau penting bagi pemeriksaan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif para auditor internal.

b. Status Organisasi

Status organisasi unit audit internal haruslah memberikan keleluasaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan yang diberikan.

c. Objektivitas

Para pemeriksa internal atau auditor internal haruslah melakukan pemeriksaan secara objektif (Tugiman, 1997: 20).

5. Peranan Internal Audit Dalam Perusahaan

Pernyataan Standar Auditing No.33 pada Standar Auditing Seksi 322 yang mengatur tentang Peran Auditor dan Auditor Intern. Pernyataan Standar Auditing No.33 tersebut yang diberlakukan mulai 1 Januari 2001 terdiri dari 28 paragraf, beberapa paragraf yang perlu penulis ketengahkan adalah:

a. Paragraf 2: Peran Auditor

> Salah satu tanggung jawab auditor dalam audit atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia adalah untuk memperoleh bukti audit kompeten yang cukup sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan entitas. Dalam memenuhi tanggung jawab ini, auditor mempertahankan independensinya dari entitas tersebut (IAI, 2001: 322.2).

b. Paragraf 3: Peran Auditor Intern

> Auditor intern bertanggung jawab untuk menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi, dan informasi lain kepada manajemen entitas dan dewan komisaris, atau pihak lain yang setara wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk memenuhi tanggung jawabnya tersebut, auditor intern mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya (IAI, 2001: 322.3).

Hal-hal yang dilakukan pemeriksa internal dalam pengawasan internal:

a. Memastikan (menentukan, memverifikasi)

b. Menilai (mengevaluasi, menaksir), dan

c. Merekomendasi (memberi saran)

Kita mengetahui bahwa sebagian besar auditor menghabiskan hari kerjanya untuk menentukan, memverifikasi, atau memastikan apakah sesuatu itu ada atau tidak; menilai, menaksir, atau mengevaluasi pengendalian dan atau operasi berdasarkan kriteria yang sesuai; dan

merekomendasikan tindakan korektif kepada manajemen (Tugiman,1996: 17).

Sebagian besar perdebatan mengenai peran pengawas internal yang saat ini berlangsung pada masalah fungsi rekomendasi. Dalam suatu survei tentang pengawasan internal yang ditujukan kepada para anggota IIA, salah satu pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kegiatan internal. Berbagai fungsi nonaudit yang saat ini dijalankan oleh satuan pengawas internal, salah satunya adalah konsultasi internal. Pada saat ini, penulis cenderung untuk menganut pandangan luas tentang pengawasan internal yang menyatakan bahwa konsultasi internal merupakan ekspresi tertinggi peran pengawas internal. Konsultasi internal merupakan perkembangan yang tidak direncanakan sebagai akibat dari matangnya auditor, satuan pengawas internal sebagai suatu kesatuan, serta hubungan mereka dengan manajemen dan pihak yang diperiksa. Kemampuan untuk merekomendasikan pemecahan suatu masalah diperoleh dari pengalaman bertahun-tahun serta kebijaksanaan organisasional yang dalam pelaksanaan tugas-tugas memberikan penilaian (Tugiman, 1996: 19-21).

Auditor internal yang sampai saat ini masih banyak yang bersifat konvensional dan bersikap sebagai "mata telinga" pimpinan organisasi harus berubah sebagai mitra dalam organisasi untuk bersama dengan manajer lainnya agar tujuan organisasi tercapai, dengan tugas pokok auditor internal menguji sistem pengendalian internal atau *internal control* agar berjalan dengan baik.

Konsep kemitraan dalam audit internal dapat memberikan berbagai jenis pelayanan kepada organisasi dari auditor internal yaitu membantu mengevaluasi aktivitas dalam bidang-bidang:

a. Pengendalian akuntansi internal
b. Pencegahan dan pendeteksian kecurangan
c. Pemeriksaan keuangan
d. Pemeriksaan ketaatan
e. Periksaan operasional
f. Pemeriksaan manajemen
g. Pemeriksaan kontrak
h. Pemeriksaan sistem informasi
i. Pengembangan sistem informasi
j. Hubungan dengan entitas di luar perusahaan (Tugiman, 2000:17-18).

Peran penting yang dapat diberikan oleh audit internal menurut Tampubolon (2005:1-2) adalah sebagai berikut:

a. Peran konvensional auditor internal sebagai *watchdog*. Pada awalnya, internal audit dikenal sebagai pendekatan berbasis pada sistem yang dalam perkembangan selanjutnya beralih ke internal audit berbasiskan proses. Pada saat itu, audit intern lebih banyak berperan sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen memerlukan kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang oleh pegawai. Orientasi audit intern lebih banyak

dilakukan pemeriksaan terhadap tingkat kepatuhan para pelaksana terhadap ketentuan-ketentuan yang ada atau audit kepatuhan (*compliance*). Fokus dari audit ini adalah ditemukannya penyimpangan yang perlu dikoreksi, kelambatan, kesalahan, prosedur dan sebagainya yang dampaknya hanya bersifat jangka pendek. Peran dan fungsi audit intern sebagai *watchdog* ini secara berangsur-angsur mulai ditinggalkan.

b. Peran auditor internal sebagai konsultan. Ketika dunia usaha mulai menyadari bahwa semua usaha mengandung risiko, mulailah muncul kebutuhan untuk menerapkan internal audit berbasiskan risiko (*risk based internal auditing*). Sesuai definisi baru, kegiatan audit intern bertujuan untuk memberikan layanan kepada organisasi. Karena kegiatan ini, maka selain memiliki fungsi sebagai pemeriksa, audit intern juga sekaligus berfungsi sebagai mitra manajemen. Auditor internal berperan sebagai konsultan juga mempunyai tugas memberi masukan berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan berbagai sumber daya agar hemat, efisien dan efektif. Proses audit yang dilaksanakan adalah operasional audit yang dampaknya bersifat jangka menengah karena terbatas pada sumber daya yang tersedia.

   Fokus utama audit ini adalah membantu satuan kerja operasional mengelola risiko dengan mengidentifikasi masalah dan menyarankan perbaikan yang memberi nilai tambah untuk memperkuat organisasi.

c. Peran auditor internal sebagai katalisator. Pada era globalisasi seperti sekarang ini dimana risiko yang ada tidak hanya dari dalam perusahaan (intern) tetapi juga dari luar (eksternal) perusahaan, seperti semakin banyaknya pesaing atau kompetitor, maka internal audit dimungkinkan untuk berperan sebagai katalisator yang akan ikut menentukan tujuan perusahaan. Auditor internal bertugas mengarahkan agar pelaksanaan *quality management* dapat sesuai dengan yang direncanakan. Proses auditnya disebut *quality assurance* dan dampak positif dari audit ini adalah bersifat jangka panjang karena ikut menanamkan nilai-nilai yang sangat mendasar sesuai konsep *quality management* yang menjadi pegangan karyawan (Tampubolon, 2005:1-2).

Penulis mengartikan peran internal auditor sebagai *watchdog* yaitu sebagai polisi. Seperti kita ketahui tugas seorang polisi adalah menjaga keamanan dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Penulis menyimpulkan bahwa peran internal audit sebagai *watchdog* juga sama seperti seorang polisi, yaitu internal audit yang bertugas menjaga keamanan, kelancaran, kesesuaian aktivitas dengan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Penulis mengartikan peran internal auditor sebagai konsultan yaitu internal audit yang dapat memberi masukan, nasihat, pemecahan masalah bagi karyawan yang sedang menghadapi suatu masalah,

terutama masalah- masalah yang menyangkut kegiatan operasi perusahaan.

Penulis mengartikan peran internal auditor sebagai katalisator yaitu internal audit yang menanamkan nilai-nilai yang sangat mendasar sesuai konsep *quality management* yang menjadi pegangan karyawan.

6. Lingkup Pekerjaan

a. Pengertian lingkup pekerjaan

Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektivan sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab.

b. Keandalan informasi

Pemeriksa internal harus meninjau keandalan (reliabilitas dan integritas) berbagai informasi finansial dan pelaksanaan pekerjaan atau operasi, serta berbagai cara yang dipergunakan untuk mengidentifikasikan, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi.

c. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan peraturan perundang-undangan

Pemeriksa internal harus meninjau sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya dengan berbagai kebijaksanaan, rencana, prosedur, ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang

dimiliki, akibat yang penting terhadap berbagai pekerjaan atau operasi dan laporan serta menentukan terhadap berbagai pekerjaan atau operasi dan laporan serta harus menentukan apakah organisasi telah memenuhi atau melaksanakan hal-hal tersebut.

d. Perlindungan terhadap harta

Pemeriksa internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi harta dan, bila dipandang perlu, memverifikasi keberadaan dari suatu harta atau aktiva.

e. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien

Pemeriksa internal harus menilai keekonomisan dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.

f. Pencapaian tujuan

Pemeriksaan internal haruslah menilai pekerjaan, operasi, atau program untuk menilai apakah hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan apakah pekerjaan, operasi, atau program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana (Tugiman, 1997: 41-49).

7. Standar Profesional Audit Internal

Standar Profesional Audit Internal, meliputi:

a. Independensi: Audit Internal harus mandiri dan terpisah dari kegiatan yang diperiksanya.

b. Kemampuan Profesional: Audit Internal harus mencerminkan keahlian dan ketelitian profesional.

c. 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.

d. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan: Kegiatan pemeriksaan harus meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian, serta pengevaluasian informasi, pemberitahuan hasil dan menindaklanjuti (*follow up*).

e. Manajemen Bagian Audit Internal: Pimpinan Audit Internal harus mengelola bagian audit internal secara tepat (Tugiman, 1997: 16-19).

8. Paradigma Baru Internal Audit

Paradigma adalah seperangkat aturan atau cara bagaimana melihat dunia. Audit internal di dalam perkembangannya mengalami masa transisi dan transformasi terutama pada negara-negara yang telah berkembang. Paradigma yang pertama adalah penekanan pada *reperformance.* Audit internal yang berfokus pada pengamatan, pemeriksaan ganda dan perhitungan. Telah berabad-abad audit internal disamakan dengan

perhitungan, pemeriksaan ganda dan pengamatan secara fisik atas item-item atau angka-angka yang mewakili mereka. Yang kedua, pada tahun 1941 Victor Brink memperkenalkan konsep baru mengenai sistem pengendalian internal, yaitu sistem audit yang berbasis pada pengendalian internal (Irawan, 2003: 223).

Perkembangan terakhir paradigma audit internal bermula ketika terjadinya krisis ekonomi pada negara-negara di Asia dan beberapa kejadian yang menyebabkan pergeseran paradigma audit internal, misalnya jatuhnya perusahaan-perusahaan raksasa seperti Enron dan WorldCom di akhir abad ini. Kejadian-kejadian ini menyebabkan pergeseran audit internal yang tadinya berfokus pada *controls* sekarang berpindah ke bisnis proses yang berfokus kepada *risks* (Irawan, 2003: 223).

9. Efektivitas dan Efisiensi

Menurut Arens, Elder dan Beasley (2005: 767) mendefinikan efektivitas dan efisiensi sebagai berikut:

> *"Effectiveness refers to the accomplishment of objectives, whereas efficiency refers to the resources used to achieve those objectives"*

Efektivitas mengacu pada usaha pencapaian tujuan sebuah organisasi perusahaan. Sebagai contoh efektivitas adalah suatu organisasi perusahaan yang memproduksi barang tanpa adanya kerusakan atau cacat. Sedangkan efisiensi mangacu pada penggunaan sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan. Efisiensi juga memfokuskan tentang cara memproduksi barang dengan biaya yang minimum.

Dalam menentukan kriteria efektivitas dan efisiensi, seringkali lebih mudah untuk menentukan kriteria efisiensi daripada efektivitas, di mana efisiensi dimaksudkan sebagai pengurangan biaya produksi tanpa mengurangi efektivitasnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991: 250) mendefinisikan efektivitas sebagai dapat membawa hasil; berhasil guna. Sedangkan efisiensi sebagai ketepatan cara (usaha, kerja) menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya); kedayagunaan; ketepatgunaan atau kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus yaitu melakukan penelitian di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* tentang persepsi karyawan terhadap peranan internal auditor. Kesimpulan yang diambil hanya berlaku di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang bersangkutan.

B. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* Jalan Salemba Raya 41 Jakarta

C. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2006 sampai Mei 2006.

D. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

E. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah peran internal auditor sebagai *watchdog*, konsultan dan katalisator.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengamatan atau Observasi

   Penulis datang ke Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* untuk melihat langsung kegiatan operasional yang dilakukan, terutama kegiatan yang dilakukan Bagian Pengendalian Internal untuk mendapatkan gambaran mengenai tugas dan kewajiban yang diembannya.

2. Wawancara

   Penulis mengajukan berbagai pertanyaan kepada Kepala Pengendalian Internal Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* untuk mendapatkan gambaran tentang tugas dan kewajiban yang diembannya. Penulis melakukan wawancara secara langsung. Sedangkan untuk wawancara secara tidak langsung, dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner yang disebarkan yaitu kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban mengenai peranan internal auditor. Kuesioner tersebut terdiri dari 24 (dua puluh empat) item pernyataan yang disusun secara sistematis dalam bahasa yang mudah dimengerti.

G. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Secara umum populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena (Santoso, 2004: 2) Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

2. Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Jadi, sampel adalah bagian dari populasi, atau populasi dapat dibagi dalam berbagai jenis sampel (Santoso, 2004: 2).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan struktural Pelayanan Kesehatan *St.Carolus*. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel diambil dengan pertimbangan tertentu. Sampel dipilih dengan kriteria status karyawan tetap.

II. Kuesioner dan Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh penulis. Penyataan pada kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari Tampubolon (2005), Irawan (2003) dan Tugiman (2000).

Variabel penelitian ini akan menggunakan empat variabel yaitu:

a. Variabel pengetahuan tentang peranan internal auditor sebagai *watchdog*, disebut X_1, diukur dengan 8 (delapan) nomor 1 (satu) sampai dengan nomor 8 (delapan).

b. Variabel pengetahuan tentang peranan internal auditor sebagai konsultan, disebut X_2, diukur dengan 8 (delapan) pernyataan nomor 9 (sembilan) sampai dengan nomor 16 (enam belas).

c. Variabel pengetahuan tentang peranan internal auditor sebagai katalis, disebut X_3, diukur dengan 8 (delapan) pernyataan nomor 17 (tujuh belas) sampai dengan nomor 24 (dua puluh empat).

d. Variabel pengetahuan tentang persepsi karyawan, disebut Y.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penyusunan kuesioner akan dijelaskan di bawah ini:

a. Peranan internal auditor sebagai *watchdog* merupakan peran konvensional internal auditor dimana pada masa itu internal audit berperan sebagai penjaga untuk memeriksa (*check-up*) ketepatan pencatatan Laporan Keuangan dan tingkat kepatuhan para pelaksana terhadap ketentuan - ketentuan yang ada.

b. Peranan internal auditor sebagai konsultan merupakan peran dimana internal auditor diharapkan membantu manajemen dalam menilai dan mengevaluasi kegiatan perusahaan dengan tujuan agar perusahaan dapat menghasilkan produk baru dan mutu yang baik dengan memanfaatkan keterbatasan sumber daya yang ada.

c. Pada era globalisasi seperti sekarang ini dimana risiko yang dihadapi perusahaan tidak hanya dari dalam (intern) perusahaan tetapi juga dari luar (eksternal) perusahaan seperti pesaing yang mulai bertambah banyak, dunia usaha mulai menyadari bahwa setiap usaha mengandung risiko maka mulai muncul kebutuhan untuk menerapkan internal audit yang berbasiskan pada risiko atau *risk based internal audit*. Peran internal audit

menjadi lebih luas lagi sebagai katalis dalam turut memastikan tujuan staregik perusahaan.

Kuesioner yang digunakan sebelum dibagikan ke responden di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, kuesioner tersebut diuji cobakan terlebih dahulu ke teman-teman dari program studi Akuntansi dan teman-teman dari program studi non Akuntansi, untuk menguji tingkat pemahaman terhadap bahasa yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya perbedaan persepsi antara penulis dan responden sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

I. Teknik Pengukuran Data

Penulis menggunakan skala Likert 1 - 4 untuk pemberian skor jawaban pada kuesioner:

Tabel III.1
Skor Penilaian Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor Penilaian
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

J. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jika valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, 2005: 36-37).

Salah satu pengujian alat analisis yang digunakan untuk pengujian validitas adalah dengan menggunakan korelasi antara setiap butir dengan skor totalnya yang dinyatakan dengan formulasi:

$$r_{xixTOT} = \frac{n\sum X_i X_{TOT} - \sum X_i \sum X_{TOT}}{\sqrt{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}\sqrt{n\sum X^2{}_{TOT} - \left(\sum X_{TOT}\right)^2}}$$

Dimana:

X_i = Skor butir pernyataan ke-i (i = 1,2,3)

X_{TOT} = Skor Total

n = jumlah responden

Apabila korelasi (r_{xy}), dari setiap item pernyataan lebih besar dari nilai kritik berarti instrumen pernyataan tersebut adalah valid dan memenuhi pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Perhitungan reliabilitas hanya dapat dilakukan pada pernyataan yang sudah memiliki validitas. Tes ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran relatif konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama.

Penelitian ini menggunakan metode *internal consistency method* atau *split half method* untuk mengukur reliabilitas (Azwar, 2004: 63). *Internal consistency method* memerlukan satu kali pengujian. Penelitian ini menggunakan formula *Spearman Brown*. Dalam formula ini seluruh pernyataan masing-masing variabel dibagi menjadi dua belahan yaitu butir pernyataan genap dan butir pernyataan ganjil. Kemudian skor masing-masing belahan dijumlah sehingga diperoleh skor total belahan pertama (genap) yang dijadikan variabel X dan skor total belahan kedua (ganjil) yang dijadikan variabel Y. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik Korelasi Produk Momen. Kemudian angka tersebut digunakan untuk mendapatkan angka reliabilitas keseluruhan item dengan rumus (Azwar, 2004:69):

$$S - B = r_{xx'} = \frac{2(r_{1.2})}{1 + r_{1.2}}$$

$r_{1.2}$ = koefisien korelasi antara kedua belahan

r_{xx} = koefisien reliabilitas *Spearman-Brown*

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara r_{xx} dengan nilai kritis. Apabila r_{xx} lebih besar dari nilai kritis berarti butir pernyataan itu adalah reliabel dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Pengolahan Data

Setelah kuesioner terkumpul, setiap item pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala Likert, tabel yang akan digunakan:

No Responden	Peranan 1	...	Peranan 24	Total
1	(a)			(b)
2				
...				
40				
Total				

Keterangan tabel:

(a) : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju maka akan diberi skor 1, jika responden menjawab Tidak Setuju akan diberi skor 2, jika responden menjawab Setuju akan diberi skor 3, dan jika responden menjawab Sangat Setuju akan diberi skor 4.

(b) : Jumlah skor jawaban setiap responden.

3. Penarikan Kesimpulan

Untuk mengambil kesimpulan mengenai persepsi karyawan terhadap peranan internal auditor, tabel yang akan digunakan:

Tanggapan	Bobot (1)	*Watchdog* (2)	Nilai (3)	Konsultan (4)	Nilai (5)	Katalis (6)	Nilai (7)
STS	1						
TS	2						
S	3						
SS	4						
Total							

Keterangan tabel:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kolom (3) diperoleh dari : Kolom (1) X Kolom (2)

Kolom (5) diperoleh dari : Kolom (1) X Kolom (4)

Kolom (7) diperoleh dari : Kolom (1) X Kolom (6)

Untuk kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan total nilai tertimbang dan dipilih peranan dengan skor yang tertinggi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Awal Berdirinya Rumah Sakit *St. Carolus*

1. Awal Berdirinya Rumah Sakit *St. Carolus*

Tergerak oleh karya pelayanan terhadap orang sakit dari para Suster Kongregasi Cinta Kasih St. Carolus Borromeus (CB) di Maastricht, Belanda, pada tahun 1910, maka muncullah gagasan dari Mgr. Luypen – Vikaris Apostolik Batavia – untuk mendirikan rumah sakit di Batavia (sekarang Jakarta).

Gagasan dari Mgr. Luypen ini semakin diperkuat oleh dukungan gagasan dari Pastor Sondaal, SJ. Sekitar tahun 1912 Pastor Sondaal berlibur ke Nederland, di sana beliau sering mengunjungi para Suster CB yang berkarya di rumah sakit Westeinde, Den Haag, hingga hatinya ikut tergerak pula untuk mendirikan rumah sakit. Pada tanggal 11 September 1912 Mgr. Luypen menulis surat kepada Pastor Sondaal agar beliau menghubungi beberapa kongregasi di Nederland supaya bersedia memulai karya kesehatan di Indonesia dengan mendirikan sebuah rumah sakit Katolik.

Tanggal 1 Oktober 1913, Pastor Sondaal mendapat persetujuan dari pemimpin Kongregasi Suster-Suster Cinta Kasih St. Carolus Borromeus di Maastricht, yang dituangkan dalam sebuah Perjanjian Kerja Sama antara Vikaris Apostolik Batavia dengan Pemimpin Kongregasi Carolus Borromues.

Perjanjian kerja sama tersebut kemudian disahkan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tanggal 2 Januari 1915.

Dengan demikian, sebagai Pemrakarsa pertama untuk mendirikan rumah sakit Katolik pertama di Indonesia – RS St. Carolus – adalah Vikaris Apostolik Batavia (sekarang disebut Keuskupan Agung Jakarta). Dan, Kongregasi Suster-Suster Cinta Kasih St. Carolus Borromeus merupakan kongregasi yang diundang untuk mengelola rumah sakit tersebut sejak tahun 1913.

Tanggal 4 Juli 1915 atas dasar Perjanjian Kerja Sama yang telah disahkan oleh Pemerintah Hindia Belanda tersebut, Mgr. Luypen sebagai Vikaris Apostolik Batavia menunjuk dan mengangkat beberapa tokoh Katolik sebagai "Pengurus Perkumpulan *Santo Carolus*", yang sekarang disebut Perhimpunan *St. Carolus* (PSC). Adapun sebagai anggota perdana dari Pengurus saat itu yaitu: Bapak P.A Karthuis, Ir. Acken, Kapten Orie, Pastor L.Sondaal, SJ dan Pastor Van Swieten, SJ. Tujuan dari pengangkatan Pengurus ini yaitu untuk menyelenggarakan perawatan bagi orang sakit melalui sebuah rumah sakit Katolik.

Pada tahun itu juga (1915) pembangunan gedung rumah sakit *St. Carolus* mulai disiapkan, diawali dengan pembentukan Panitia Pembangunan Gedung, Panitia Pencarian Dana, serta Pembuatan Rancang Bangun Gedung. Tahun 1917 pembangunan gedung untuk rumah sakit selesai, namun para Suster Carolus Borromeus dari Maastricht yang akan

mengelola rumah sakit tersebut belum bisa bertolak ke Indonesia karena pecah Perang Dunia I.

Pada tanggal 7 Oktober 1918, setelah Perang Dunia I usai, dan setelah melalui perjalanan panjang serta melelahkan, maka tibalah kapal "Vondel" di pelabuhan Tanjung Priok yang membawa 10 (sepuluh) misionaris pertama di Indonesia. Kesepuluh misionaris pertama tersebut adalah Sr. Alphonsa Groot, CB, Sr. Hermana Linder, CB, Sr. Yusta Niekerk, CB, Sr. Ambrosine Steenvoorden, CB, Sr. Gratiana Eskens, CB, Sr. Lina Leenen, CB, Sr. Ignatio Hermans, CB, Sr. Isabella Noordman, CB, Sr. Chrispine Bosman, CB dan Sr. Judit de Laat, CB.

Setelah melalui persiapan-persiapan oleh ke-10 Suster Carolus Borromeus tersebut, maka pada tanggal 13 Januari 1919 Rumah Sakit *St. Carolus* diberkati oleh Mgr. Luypen, SJ. Tanggal 21 Januari 1919 RS St. Carolus mulai dibuka pertama kali untuk umum, dan pada tanggal 22 Januari 1919 RS *St. Carolus* untuk pertama kalinya menerima 4 (empat) orang pasien sebagai pasien pertama. Dengan demikian, resmilah RS *St. Carolus* sebagai Rumah Sakit Katolik Pertama di Indonesia, dan tanggal 21 Januari dijadikan Hari Ulang Tahun RS *St. Carolus*.

Pada awal mula beroperasinya RS *St. Carolus* tersebut, hampir semua pasien yang dilayani adalah pasien berkebangsaan Eropa, terutama dari Belanda. Pasien-pasien ini mampu membayar karena memiliki penghasilan yang cukup, sementara pasien-pasien pribumi (Indonesia) hampir tidak ada yang masuk ke RS *St. Carolus* karena mereka tidak

mempunyai penghasilan yang cukup, dan tidak mendapat jaminan apapun dari pemerintah saat itu.

Para Suster Carolus Borromeus pun merasa kecewa, karena Spiritualitas Kongregasi ("mengutamakan mereka yang miskin dan berkesesakan hidup") tidak dapat direalisasikan. Oleh karena itu, ketika Pimpinan Gereja di Bandung (tahun 1921) dan Yogyakarta (1929) meminta Kongregasi untuk mengawali pelayanan perawatan orang sakit di kedua kota tersebut. Pimpinan Kongregasi menerima undangan tersebut dengan syarat eksplisit: harus ada fasilitas perawatan untuk pasien orang Indonesia dengan mengutamakan mereka yang miskin, lemah, tersisih dan berkesesakan hidup. Ketika syarat tersebut disepakati, maka berdirilah lagi 2 (dua) buah Rumah Sakit Katolik di Indonesia yang dikelola oleh Suster-Suster Cinta Kasih Carolus Borromeus, yang lebih dikenal dengan "Suster-Suster CB", yaitu RS Borromeus di Bandung dan RS Panti Rapih di Yogyakarta.

2. Masa Pendudukan Jepang

Berbagai tantangan dan cobaan telah dilalui *St. Carolus* dalam kiprahnya melayani sesama. Cobaan awal pada masa pendudukan Jepang, sekitar tahun 1943, *St. Carolus* diambil alih oleh tentara Jepang, kecuali biara. Para dokter, karyawan dan suster-suster berkebangsaan Belanda ditahan di "kamp tahanan". Namun, tingginya semangat melayani dari para dokter, perawat dan karyawan lainnya tidak luntur walau dalam tahanan, mereka tetap melayani sesama dalam pengungsiannya tersebut.

Berkat keberanian dan keuletan perjuangan dari para Uskup saat itu (Uskup Soegijapranata, SJ, Uskup Willekens, SJ) maka RS *St. Carolus* akhirnya diizinkan beroperasi kembali walau dalam situasi yang kurang menguntungkan, dan pengelolaanya diserahkan kembali kepada para Biarawati Tarekat Cinta Kasih Carolus Borromeus, dibawah pimpinan Sr. Lioba, CB.

3. Masa Kemerdekaan

Setelah Indonesia memproklamirkan kemerdekaannya pada tahun 1945, RS. *St. Carolus* pun mulai mengembangkan diri dengan membuka Sekolah Bidan pada tahun 1946 dan kursus Pembantu Perawat tahun 1947. Rumah Sakit *St. Carolus* yang sebelumnya dialihkuasakan – pada bulan Agustus 1948 diserahkan kembali ke Perhimpunan *St. Carolus*. Sejak tahun 1948 itu pula RS *St. Carolus* sepenuhnya berstatus swasta dan mulai terbuka bagi para dokter Indonesia serta mulai menggunakan bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantarnya.

Pada periode 1950-1952 terjadi lagi beberapa perubahan seperti pembaharuan pengurus dan staf ahli, dibangun perluasan kamar bedah, laboratorium, poliklinik, kamar cuci, dapur dan asrama perawat. Di bidang pendidikan, pada tahun 1952 didirikan sekolah Pengatur Rawat, yang dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1962 dikembangkan menjadi Akademi Perawat *St. Carolus*.

4. Masa Orde Baru

Pada masa ini *St. Carolus* mulai mengembangkan sayap pelayanannya ke wilayah-wilayah yang jauh dari pusat kota, yaitu dengan membuka lima Balai Kesehatan Masyarakat (Balkesmas) di Tanjung Priok, Cijantung, Klender, Cengkareng dan Paseban.

Dalam bidang manajemen juga diadakan pembenahan, dari manajemen panutan karismatik yang mengutamakan para pemimpin berpengaruh, menjadi manajemen matriks yang mengandalkan keputusan bersama.

Pelayanan keperawatan yang menjadi ujung tombak rumah sakit ini pun mulai berkembang dari tradisional menjadi profesional, dengan diterapkannya sistem asuhan tim dan fungsional. Di bidang medik, mulai banyak dokter spesialis tamu maupun purna waktu.

Mengingat perhatian dan orientasi yang semakin luas dalam upaya merealisasikan tingkat kesehatan masyarakat, maka pada tahun 1980 nama *St. Carolus* diperbaharui menjadi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* (PKSC) yang telah kita kenal dan akrabi hingga sekarang.

5. Masa Kini dan Tantangannya

Masa ini merupakan masa di mana yerjadi perubahan dengan kecepatan tinggi. Pembaharuan di bidang manajemen, dari manajemen matriks ke manajemen unit, yang menekankan fungsi *intrapreneuship* bagi unit atau satuan unit.

Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang telah meningkat prestasinya menjadi rumah sakit tipe B, melengkapi kapasitas tempat tidurnya menjadi 500 tempat tidur, dengan hampir semua spesialiasi pelayanan di rawat inap. Tenaga perawat profesional dan dokter umum maupun dokter spesialis, meningkat tajam mencapai ratusan jumlahnya. Pelayanan keperawatan meningkatkan lagi sistem pemberian asuhannya dengan mengembangkan sistem *primary nursing* (sistem asuhan keperawatan primer), dan pengembangan berbagai Model Konseptual Keperawatan Profesional dan Standar Praktek Keperawatan Profesional untuk semua bidang spesialisasi keperawatan. Pada tahun 1999 sistem *primary nursing* mengalami inovasi lagi untuk disempurnakan dengan membentuk kepanitiaan reimplementasi *primary nursing*, yang diketuai oleh Sr. Christophora, CB., MS dan didukung oleh dua subkomite, yaitu subkomite internal keperawatan dan subkomite eksternal keperawatan.

Berbagai fasilitas pelayanan dikembangkan atau mengalami inovasi, seperti berdirinya Unit Rawat Jalan Spesialistik dan Umum (URJSU), berdirinya dua balai Pengobatan Baru di Cikarang dan Tigakarsa, beroperasinya sistem pengolahan limbah dan sanitasi yang akrab lingkungan, yang memenuhi persyaratan Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Dalam perkembangan selanjutnya, Balai Pengobatan di Cikarang ditutup tahun 2002.

Sejak awal 1990 *St. Carolus* mengalami tantangan baru dengan menjamurnya berbagai rumah sakit baru. Berbagai kegetiran muncul di

kalangan keperawatan karena banyak tenaga terampil keperawatan beralih ke berbagai rumah sakit tesebut. Namun, semangat menggarami mengubah dengan cepat kegetiran ini menjadi hal yang positif. Dengan dibekali iman, harapan dan kasih, kalangan keperawatan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* mulai bekerja keras membina tenaga keperawatan yang masih setia dan membimbing tenaga-tenaga muda yang baru sehingga *St. Carolus* kembali tegar di akhir era ini walau diwarnai oleh krisis berkepanjangan. Di era ini pula, tepatnya April 1997, Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* sekali lagi membuktikan keuletannya lewat kerja keras dan kejujuran dari seluruh karyawannya yaitu lulus dari Akreditasi Rumah Sakit.

Di bidang medik pun mulai berkembang berbagai layanan medik lainnya, seperti: penambahan dokter ahli, penambahan alat baru di bidang teknologi (*citiscan*), pengembangan operasi katarak dengan alat baru untuk teknik Phaco, serta pengembangan bedah jantung.

6. Masa yang Akan datang: Tantangan dan Harapan

Masa demi masa telah dilalui Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, sampai dengan era reformasi di abad XXI ini. Sejarah telah membuktikan bahwa berbagai tantangan telah dilewati dengan semangat kebersamaan dan berbagai kegetiran telah diubah menjadi berkat. *Sint Carolus* telah memenuhi berbagai syarat pelayanan baik fisik maupun nonfisik. Keramahan dan mutu pelayanannya yang utuh dan terpadu (bio-psiko-

sosio-spiritual) telah menjadi komitmen seluruh karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* (Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, 2004: 28–34).

B. Visi, Misi dan Motto

1. Visi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*

Menjadi Pelayan Kesehatan yang dikenal melayani sesama dengan sentuhan menusiawi, utuh dan terpadu, melalui sumber daya manusia yang mampu dan mau bekerja keras, belajar dan mengembangkan diri.

2. Misi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*

a. Memberikan pelayanan kesehatan dengan sikap bela rasa, sabar, rendah hati, hormat terhadap kehidupan dan adil kepada mereka yang membutuhkan.

b. Memberikan pelayanan kesehatan melalui Balkesmas, Rawat Inap, Rawat Jalan dan Pelayan Penunjang dengan memperhatikan aspek fisik, mental, sosial dan spiritual.

c. Menyediakan pelayanan kesehatan bagi warga masyarakat dari semua strata sosial dan ekonomi dengan cara subsidi silang.

d. Menyediakan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan bagi semua yang berkarya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

e. Menciptakan suasana atau iklim kerja yang serasi dan mendukung kebersamaan, rasa memiliki serta disiplin demi kemajuan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* (Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, 2004: 17).

3. Falsafah Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*

a. Setiap manusia mempunyai citra dan martabat yang unik sebagai ciptaan Allah.

b. Setiap orang berhak memperoleh derajat kesehatan yang optimal dan wajib ikut serta dalam usaha memelihara dan meningkatkan derajat kesehatannya.

c. Iman, Pengharapan dan Kasih merupakan sumber semangat Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* memberdayakan sesama dalam upaya peningkatan pemeliharaan dan pemulihan kesehatan.

4. Tujuan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*

Memuliakan nama Tuhan melalui pelayanan terhadap sesama, yang diwujudkan dalam:

a. Mengembangkan budaya hidup sehat di antara masyarakat dengan pendekatan secara komprehensif dan holistik.

b. Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan memperhatikan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, etika profesi, serta menggunakan sumber daya yang efektif dan efisien.

c. Menciptakan suasana dan iklim kerja yang mendukung pengembangan karya dan kesejahteraan karyawan.

5. Arti Lambang Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*

Berikut ini penulis akan mengemukakan arti dari lambang Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*:

Salib : Iman

Tangan : Harapan

Bunga : Kasih

Sayap : Pelayanan kepada Masyarakat

Warna Putih : Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* mengabdikan diri kepada masyarakat tanpa pamrih

Warna Hijau : Kesehatan

Warna Merah : Cinta Kasih

C. Fasilitas Pelayanan

1. Pelayanan Gawat Darurat

Di Unit Gawat Darurat ini para petugas yang 24 jam siaga akan siap melayani pasien-pasien Gawat Darurat. Unit ini juga dilengkapi dengan fasilitas ambulance transportasi pasien dan "Pelayanan Bantuan Informasi Medis" (PBIM) *St. Carolus*.

2. Pelayanan Rawat Inap

Di Unit Pelayan Rawat Inap ini para pasien akan dilayani oleh tenaga-tenaga profesional di bidang medik, keperawatan, tenaga profesional lainnya dan tenaga penunjang. Para petugas ini senantiasa mempunyai

komitmen untuk melayani pasien-pasien dengan Kasih, dan selalu berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Unit-unit pelayanan di Rawat Inap terdiri dari:

a. Unit perawatan penyakit dalam, 6 (enam) unit

b. Unit perawatan bedah, 3 (tiga) unit

c. Unit perawatan neurologi, 1 (satu) unit

d. Unit perawatan kebidanan, 1 (satu) unit (Rawat Gabung)

e. Unit perawatan bayi, 1 (satu) unit

f. Unit perawatan intensif, terdiri dari:

   1.Perawatan Pasca Bedah

   2.Perawatan Kardiovaskuler

   3.Perawatan Umum

g. Unit perawatan anak, 2 (dua) unit

h. Unit perawatan jiwa, 1 (satu) unit

5. **Pelayanan Kesehatan di Rumah (PKR)**

Kenyataan di masyarakat menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan dari waktu ke waktu semakin mahal dan semakin sulit dijangkau, seperti biaya pemeriksaan kesehatan, biaya obat dan biaya perawatan di rumah sakit.

Menyikapi kondisi tersebut, Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* pada bulan Juni 1995 mencanangkan berdirinya Pelayanan Kesehatan di Rumah ini sebagai satuan kerja sendiri. Berbagai jenis perawatan maupun pelayanan kesehatan dapat diperoleh masyarakat dari para petugas yang tergabung

dalam tim PKR ini, mulai dari perawatan dasar, bimbingan dan penyuluhan, perawatan khusus serta program rehabilitasi.

4. Kamar Bedah

Kamar Bedah yang dilengkapi dengan Air Flow System dan Pendant Supply, serta didukung oleh Tenaga Ahli Bedah dari berbagai bidang ini siap melayani berbagai operasi. Unit Kamar Bedah ini dapat melayani berbagai jenis operasi, seperti bedah umum dan digestif, bedah tulang, bedah thorax, bedah vaskuler, bedah obstetri dan gineakologi, bedah saraf, bedah mata, bedah THT, bedah gigi-mulut, bedah tumor (onkologi), serta teknologi bedah mutakhir yang disebut bedah minimal invansif.

Kamar bedah yang dilengkapi dengan ruang pulih yang berkapasitas 6 (enam) tempat tidur ini, di tahun 2003 telah mampu menambah pelayanan bedah dengan fasilitas dan peralatan baru, yaitu operasi katarak dengan teknik Phaco dan bedah jantung.

5. Pelayanan Rawat Jalan Spesialistik dan Umum

Pelayanan Rawat Jalan Spesialistik dan Umum menekankan pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan kesehatan, menyediakan berbagai pelayanan kedokteran spesialistik, umum dan diagnostik sebagai berikut:

a. Dokter Ahli atau Spesialis di bidang:

1. Anak
2. Bedah Umum
3. Bedah Digestif
4. Bedah Tulang / Sendi / Otot / Urat
5. Bedah Saraf
6. Bedah Urologi
7. Bedah Plastik
8. Bedah Mulut
9. Jiwa
10. Kebidanan / Kandungan
11. Mata
12. Penyakit Dalam
13. Penyakit Ginjal
14. Penyakit Paru
15. Penyakit Jantung
16. Penyakit Paru
17. Penyakit Kulit dan Kelamin
18. Rehabilitasi Medik
19. Saraf
20. THT
21. Rehabilitasi Medik
22. Alergi-Imunologi

b. Dokter Umum, Dokter Gigi, Ahli Gizi dan Psikologi.

c. Pemeriksaan Diagnostik: Audiologi, Echocardiografi, EEG, EKG, Treadmill, Spirometri, dan USG.

d. Endoskopi: Diagnostik dan Terapeutik

6. Balai Kesehatan Masyarakat dan Balai Pengobatan

Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* memiliki 5 (lima) buah Balai Kesehatan Masyarakat (Balkesmas) guna menjangkau masyarakat yang kurang mampu di kelima wilayah Ibu Kota ini dan satu buah Balai Pengobatan untuk wilayah Tangerang.

a. Balkesmas dan Balai Pengobatan itu adalah:

b. Balkesmas Paseban untuk wilayah Jakarta Pusat

c. Balkesmas Klender untuk wilayah Jakarta Timur

d. Balkesmas Cijantung untuk wilayah Jakarta Selatan

e. Balkesmas Tanjung Priok untuk wilayah Jakarta Utara

f. Balkesmas Cengkareng untuk wilayah Jakarta Barat

g. Balai Pengobatan Tiga Raksa untuk wilayah Tangerang

Pelayanan yang tersedia meliputi: poliklinik umum, poliklinik gigi, poliklinik paru, BKIA, UKS, UKGS, PHN, Posyandu, Pencegahan Penyakit Menular, serta Penyuluhan Kesehatan dan Kesehatan Lingkungan. Sesuai dengan visi-misi PKSC, pelayanan di unit-unit ini bertujuan untuk: memberdayakan masyarakat dengan potensi-potensi yang ada untuk dapat memelihara kesehatannya sendiri.

Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* juga menyelenggarakan berbagai Program Khusus di bidang kesehatan masyarakat, melalui unit-unit Balkesmas berupa Program Penanggulangan Penyakit TBC dan Program Peningkatan Penggunaan Air Susu Ibu (PPASI).

7. Pelayanan Pastoral

Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang mempunyai visi Kasih Kepada Sesama, maka secara khusus juga memberikan pelayanan pastoral kepada pasien tanpa membedakan agama maupun latar belakang lainnya dari pasien-pasien, baik yang dirawat di lingkungan Rawat Inap maupun Rawat Jalan. Pelayanan Pastoral yang ditangani oleh tim Pastoral terlatih ini, merupakan upaya untuk mendampingi dan menemani sesama yang menderita, agar mereka dapat mendengarkan sapaan Kasih Allah, serta mampu menemukan makna hidup dalam pertemuannya dengan Allah melalui penderitaannya.

Berbagai bentuk pelayanan:

a. Pelayanan Pastoral

1. Kunjungan pasien
2. Pendampingan pasien
3. Konseling pasien
4. Sarasehan antar-pasien
5. Audio pastoral
6. Perpustakaan pastoral

b. Pelayanan Sakramental

1. Misa orang sakit
2. Komuni Kudus
3. Sakramen Baptis
4. Sakramen Tobat / rekonsiliasi
5. Sakramen pengurapan orang sakit
6. Perjamuan Kudus (bagi yang beragama Kristen Protestan)

c. Mendatangkan pemuka agama atau alim ulama sesuai kebutuhan atau permintaan pasien dan keluarganya.

8. Pelayanan Lain

Pelayanan lainnya yang dapat diperoleh pasien secara langsung di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* ini, yaitu:

a. Uji Kesehatan
b. Laboratorium
c. Radiologi
d. Farmasi (Apotik)
e. Fisioterapi

9. Pelayanan Penunjang

Pelayan Kesehatan *St. Carolus* juga menyediakan berbagai sarana penunjang yang berperan besar dalam mendukung kelancaran, keselamatan, keamanan dan kenyamanan pelayanan kepada pasien. Sarana pelayanan ini dimulai sejak awal kedatangan pasien, yaitu bagian Pelayanan Pasien Masuk (PPM) dan bagian informasi.

Pelayanan lainnya, yaitu Pelayanan Gizi, Pelayanan Sentral Sterilisasi, Pelayanan Tekstil dan Cucian, Pelayanan Sanitasi dan Amdal, Pelayanan Pemeliharaan Bangunan, Pelayanan Pemeliharaan Alat Medik, Pelayanan Transportasi, Pelayanan Keamanan dan Pelayanan Pelanggan. Sedangkan pada saat pasien akan pulang, pasien atau keluarga pasien akan dilayani oleh Pelayanan Rekening Pasien, yang akan menangani urusan administrasi pasien (Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, 2004: 37-43).

D. Struktur Organisasi

Stuktur organisasi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* (PKSC) diperlukan guna kegiatan rumah sakit agar dapat dilaksanakan secara teratur. Struktur organisasi menggambarkan jalur yang harus dilalui dalam suatu organisasi baik oleh kalangan dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Struktur organisasi kerja membuat pembagian kerja lebih terperinci dengan tingkat pengetahuan, pengalaman serta kemampuan karyawan. Dalam menyusun struktur organisasi diperlihatkan hubungan kerja antara karyawan dan penyusunan jaringan hubungan kerja antara begian-bagian, sehingga semua pihak dalam organisasi dapat bekerja sama secara harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya struktur organisasi akan dapat diketahui peranan dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi. Struktur organisasi yang jelas, diharapkan dapat membantu kelancaran usaha dan meningkatkan efisiensi kerja.

Sehubungan dengan adanya perubahan struktur organisasi Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*, berdasarkan Surat Keputusan Pengurus Perhimpunan *St. Carolus* Nomor: 002/ Skep/ Peng/ PSC/ II/2006 terhitung sejak tanggal 1 Maret 2006. Dalam rangka restrukturisasi organisasi, telah dilaksanakan Serah Terima Jabatan beberapa Kepala Satuan Kerja, diantaranya Kepala Internal Audit yang sebelumnya dijabat oleh Ibu Dra. Martina Gujono, QIA kepada Ibu Serli Diana. Selain itu juga terjadi pergantian nama Internal Audit menjadi Pengendalian Internal. Hal ini dimaksudkan agar petugas Satuan Kerja Pengendalian Internal dapat mendekatkan diri dengan karyawan, membantu karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

E. Uraian Tugas Satuan Kerja Audit Intern

Cakupan tugas dari Satuan Kerja Audit Intern adalah untuk menetapkan apakah jaringan pengorganisasian dari proses-proses Manajemen Risiko, pengendalian, dan tata kelola, sebagaimana dirancang dan dilaksanakan oleh manajemen adalah memadai dan berfungsi secara baik untuk memastikan:

1. Semua risiko yang ada telah diidentifikasi dan dikelola secara cukup.
2. Interaksi antara Satuan Kerja Audit Intern (SKAI) dengan berbagai satuan pengelola (*governance group*) berlangsung sebagaimana seharusnya.
3. Semua informasi mengenai keuangan, manajerial dan kegiatan operasional yang penting disajikan secara akurat, dapat dipercaya dan tepat waktu.

4. Semua tindak perbuatan pegawai tidak ada yang bertentangan dengan kebijakan, standar, prosedur dan ketentuan hukum maupun regulasi yang berlaku.
5. Semua sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan usaha didapatkan secara ekonomis, digunakan secara efisien, dan dipelihara secukupnya.
6. Semua program, rencana, dan tujuan perusahaan dapat dicapai.
7. Kualitas dari proses pengendalian organisasi telah disempurnakan secara berkala.
8. Semua isu mengenai ketentuan hukum dan regulasi yang berdampak buruk kepada perusahaan telah diketahui dan diatasi secara cukup.

Kesempatan untuk meningkatkan pengendalian manajemen (*management control*), profitabilitas, dan citra perusahaan akan selalu diupayakan selama audit dilaksanakan. Temuan mengenai hal-hal ini akan dikomunikasikan kepada manajemen terkait di jenjang yang lebih tinggi.

1. Akuntabilitas

Kepala Satuan Kerja Audit Intern (*the chief audit executive*), harus mempertanggungjawabkan tugas dan kewajibannya kepada Presiden Direktur dan Komite Audit, yaitu untuk:

a. Melaporkan hasil penilaian mengenai kecukupan dan efektivitas dari proses mengendalikan kegiatan dan mengelola risiko perusahaan sebagaimana disebutkan dalam misi dan cakupan tugas di atas, yang disajikan sekurangnya setahun sekali.

b. Melaporkan isyu penting yang bertalian dengan proses pengendalian kegiatan perusahaan dan afiliasinya, mencakup perbaikan kegiatan dimaksud yang disajikan dalam laporan khusus.

c. Secara berkala menyajikan informasi mengenai status dan hasil pelaksanaan rencana audit tahunan berikut kecukupan sumber daya Satuan Kerja Audit Intern.

d. Berkoordinasi dengan fungsi lain yang juga melakukan tugas pengendalian dan pemantauan fungsi (manajemen risiko, kepatuhan, *security*, legal, etika, eksternal audit dan audit lingkungan), termasuk memberikan pendapat mengenai fungsi-fungsi tersebut.

Untuk dapat memenuhi tujuan di atas, Satuan Kerja Audit Intern harus memiliki akses penuh untuk setiap saat dapat berkomunikasi langsung dengan Dewan Komisaris atau Komite Audit, termasuk dilibatkan dalam pertemuan berkala yang membahas temuan audit.

2. Independensi Satuan Kerja Audit Intern

Audit Intern adalah fungsi penilaian yang independen, yang ditetapkan dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatan perusahaan. Agar Satuan Kerja Audit Intern tetap independen, semua auditor dan pegawai lain dalam Satuan Kerja Audit Intern mempertanggung jawabkan serta melaporkan hasil kerjanya kepada Kepala Satuan Kerja Audit Intern, dan sesuia fungsinya Kepala Satuan Kerja Audit Intern mempertanggungjawabkan serta melaporkan semuanya kepada Komite Audit dimana secara administratif juga kepada Presiden Direktur dan

Direktur terkait. Dalam laporan-laporan Kepala Satuan Kerja Audit Intern kepada Komite Audit termasuk juga laporan mengenai personalia Satuan Kerja Audit Intern.

3. Tanggung Jawab Satuan Kerja Audit Intern

Kepala dan semua staf Satuan Kerja Audit Intern bertanggung jawab untuk:

a. Membangun sebuah rencana audit tahunan yang fleksibel dengan menggunakan metodologi berbasis risiko yang memadai, mencakup risiko dan pengendalian yang menurut hasil identifikasi yang dilakukan manajemen perlu mendapat perhatian, dan selanjutnya menyampaikan rencana tersebut, berikut perbaikannya, kepada komite audit untuk dinilai dan mendapat persetujuan.

b. Mengimplementasikan rencana audit tahunan yang telah mendapat persetujuan Komite Audit, termasuk penugasan atau proyek khusus dari manajemen maupun Komite Audit.

c. Memelihara profesionalisme staf audit dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman serta program sertifikasi yang memadai untuk memenuhi semua yang diatur dalam piagam ini, melalui pendidikan yang berkesinambungan dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi profesi.

d. Mengevaluasi serta menilai fungsi-fungsi yang dimerger atau dikonsolidasikan dan jasa-jasa, proses-proses, kegiatan-kegiatan, serta proses pengendalian yang mengalami perubahan sebagai akibat

pembangunan baru, pengimplementasian maupun penyempurnaannya.

e. Memeriksa atau mengkaji:

1. Kecukupan dan efektivitas pengendalian intern yang ada.
2. Kehandalan dan integritas informasi keuangan dan kegiatan operasional, termasuk alat untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi dimaksud.
3. Sistem yang dibangun untuk memastikan kepatuhan kepada rencana, kebijakan, prosedur, undang-undang dan regulasi yang dampaknya signifikan terhadap kegiatan operasional dan pelaporan.
4. Alat untuk mengamankan aset dari berbagai kerusakan, kehilangan, kebakaran, pencurian, penyalahgunaan.
5. Penggunaan semua sumber daya yang ada secara ekonomis dan efisien.
6. Program dan kegiatan operasi apakah telah berfungsi sebagaimana mestinya dan memberi hasil sesuai dengan sasaran dan tujuan yang direncanakan semula.

f. Membuat laporan berkala mengenai ringkasan hasil kegiatan audit yang ditujukan kepada Komite Audit dan Manajemen.

g. Melakukan kajian terhadap tindak lanjut temuan audit yang dilakukan oleh *auditee.*

h. Selalu menginformasikan kecenderungan perkembangan dan praktek yang berhasil dalam bidang internal auditing kepada Komite Audit.

i. Membuat daftar ukuran dari tujuan utama berikut hasilnya untuk kepentingan Komite Audit.

j. Menjalankan tugas sebagai anggota Komite Audit apabila diminta dan dipilih.

k. Turut serta dalam studi mengenai keuangan dan manajemen, dan dalam pelaksanaan investigasi terhadap kegiatan dalam perusahaan yang dicurigai mengandung risiko kecurangan, dan melaporkan hasilnya kepada manajemen dan Komite Audit. Dalam hal ini auditor tidak dimaksudkan untuk memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sama dengan pejabat khusus di bidang investigasi *fraud.*

l. Turut serta dalam mempertimbangkan rentang atau ruang lingkup pekerjaan (*scope of work*) dari eksternal auditor maupun pemeriksa lain (Badan Pemeriksa Keuangan atau Bank Indonesia) untuk mendapatkan cakupan audit (*audit coverage*) yang optimal dengan biaya yang memadai.

4. Kewenangan Satuan Kerja Audit Intern

Untuk memenuhi tugas dan kewajiban di atas, Kepala dan staf Satuan Kerja Audit Intern di beri wewenang penuh untuk:

a. Memiliki akses tanpa batas ke semua fungsi, catatan (*records*), harta milik (*properties*), dan pegawai perusahaan.

b. Memiliki akses langsung untuk kapan saja berkomunikasi dengan Komite Audit.

c. Mengalokasikan semua sumber daya, menyusun jadwal audit, memilih obyek yang akan diaudit, menetapkan rentang atau ruang lingkup pekerjaan audit, serta mengaplikasikan semua teknik yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan audit.

d. Memperoleh dukungan secukupnya dari semua pegawai di satuan kerja lokasi audit yang sedang dilaksanakan, dan jasa bantuan lainnya baik dari maupun luar perusahaan.

5. **Kepala dan Staf Satuan Kerja Audit Intern Tidak Berwenang untuk**:

a. Menjalankan tugas operasional baik dalam perusahaan maupun afiliasinya.

b. Melakukan atau menyetujui transaksi akuntansi di luar Satuan Kerja Audit Intern.

c. Mengarahkan kegiatan pegawai perusahaan di luar Satuan Kerja Audit Intern, kecuali sampai batas tertentu pegawai tersebut diperbantukan dalam tugas audit.

6. **Menangkap *Fraud***

Mencegah terjadinya *fraud* (kecurangan) menjadi tanggung jawab manajemen. Satuan Kerja Audit Intern bertanggung jawab untuk memeriksa dan mengevaluasi kecukupan dan efektivitas dari kegiatan yang dilakukan manajemen untuk memenuhi tanggung jawab dimaksud.

Auditor intern wajib memiliki pengetahuan yang cukup mengenai *fraud* untuk dapat mengidentifikasi indikator yang menunjukkan bahwa *fraud* mungkin saja telah terjadi. Apabila dari pemeriksaan yang dilakukan diketahui adanya kelemahan kontrol, maka pengujian tambahan terhadap kontrol harus mencakup pengujian untuk menemukan indikator lain mengenai kemungkinan adanya *fraud*.

Auditor intern tidak harus memiliki pengetahuan yang setara dengan yang khusus bertanggung jawab untuk mendeteksi dan menginvestigasi *fraud*. Demikian pula halnya dengan prosedur audit yang dibangun, walaupun harus disusun dengan sebaik-baiknya berdasarkan keahlian auditor, tidak menjamin akan dapat menemukan atau mengungkap *fraud*. Auditor intern diperbantukan dalam investigasi *fraud* untuk:

a. Menetapkan, apakah kontrol (tambahan) perlu diimplementasikan atau diperkuat.
b. Merancang pengujian (*audit test*) untuk menolong pengungkapan *fraud* sejenis pada masa datang.
c. Memudahkan auditor intern memenuhi tanggung jawabnya untuk memelihara pengetahuan mengenai *fraud* yang memadai.

Sebuah laporan hasil investigasi *fraud* secara tertulis wajib disusun dan disampaikan kepada Komisaris Utama melalui Direktur Utama. Laporan ini harus mencakup temuan-temuan, kesimpulan, rekomendasi, dan tindak perbaikan yang telah dan masih harus dilakukan.

7. Standar Pelaksanaan Audit

Dalam melaksanakan fungsi audit, Satuan Kerja Audit Intern akan memenuhi atau melampaui standar yang ada seperti Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank (SPFAIB) yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia maupun *Standars for the Professional Practice of Internal Auditing* terbitan *The Institute of Internal Auditors* (Tampubolon, 2005: 59-64).

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data, yang merupakan hasil analisis untuk menjawab permasalahan serta tujuan dalam penelitian ini. Analisis dilakukan terhadap jawaban 40 (empat puluh) orang responden yang mengisi daftar pernyataan secara lengkap.

Persepsi karyawan akan peranan internal audit merupakan informasi yang sangat berguna dan penting bagi pembuat kebijakan di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*. Manfaat akan pemahaman internal audit tersebut menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*. Di samping itu, pemahaman internal audit bagi karyawan merupakan informasi yang sangat penting bagi manajemen Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* karena dapat mengevaluasi kinerja baik keuangan maupun kinerja manajemen yang lain.

Dalam penelitian ini telah dikumpulkan data dari empat puluh responden yang dapat dijadikan data untuk menganalisis tentang Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

Berikut ini akan dilaporkan mengenai data yang diperoleh:

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

a. Jika sig dari $r_{hitung} < 0,05$ maka pernyataan dinyatakan Valid

   Jika sig dari $r_{hitung} > 0,05$ maka pernyataan dinyatakan Tidak Valid

   Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS Versi 12 menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*, adalah sebagai berikut:

Tabel V.1
Hasil Uji Validitas Peranan Internal Auditor

No Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
1	0,881	0,000	Valid
2	0,888	0,000	Valid
3	0,760	0,000	Valid
4	0,498	0,001	Valid
5	0,675	0,000	Valid
6	0,912	0,000	Valid
7	0,821	0,000	Valid
8	0,726	0,000	Valid
9	0,549	0,000	Valid
10	0,439	0,005	Valid
11	0,416	0,008	Valid
12	0,406	0,009	Valid
13	0,544	0,000	Valid
14	0,680	0,000	Valid
15	0,862	0,000	Valid
16	0,825	0,000	Valid
17	0,543	0,000	Valid
18	0,835	0,000	Valid
19	0,813	0,000	Valid
20	0,881	0,000	Valid
21	0,490	0,001	Valid
22	0,849	0,000	Valid
23	0,408	0,009	Valid
24	0,856	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2006

Berdasarkan tabel pengujian validitas di atas, diketahui bahwa setiap butir penyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki r_{hitung} kurang dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut adalah valid. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Membandingkan angka koefisien korelasi (r_{xy}) atau r_{hitung} yang diperoleh dengan r_{tabel} (0,312)

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan Tidak Valid

Tabel V.2
Hasil Uji Validitas Peranan Internal Auditor

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,881	0,312	Valid
2	0,888	0,312	Valid
3	0,760	0,312	Valid
4	0,498	0,312	Valid
5	0,675	0,312	Valid
6	0,912	0,312	Valid
7	0,821	0,312	Valid
8	0,726	0,312	Valid
9	0,549	0,312	Valid
10	0,439	0,312	Valid
11	0,416	0,312	Valid
12	0,406	0,312	Valid
13	0,544	0,312	Valid
14	0,680	0,312	Valid
15	0,862	0,312	Valid
16	0,825	0,312	Valid
17	0,543	0,312	Valid
18	0,835	0,312	Valid
19	0,813	0,312	Valid
20	0,881	0,312	Valid
21	0,490	0,312	Valid
22	0,849	0,312	Valid
23	0,408	0,312	Valid
24	0,856	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah 2006

Berdasarkan tabel pengujian validitas di atas, diketahui bahwa setiap butir penyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki r_{hitung} lebih besar dari 0,312. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut adalah valid. Oleh karena itu, seluruh butir

pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik perangkat lunak SPSS Versi 12 menggunakan metode *Spearman-Brown* (*split-half*), sedangkan nilai reliabilitas diperoleh dengan menilai besarnya *equal-length Spearman-Brown*

Tabel V.3
Nilai *Spearman-Brown (split-half) equal-length* untuk Peranan Internal Auditor

Variabel	*Spearman-Brown*
Peranan Internal Auditor item pernyataan genap	0,912
Peranan Internal Auditor item pernyataan ganjil	0,900

Sumber: Data primer diolah 2006

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas pada Peranan Internal Auditor item pernyataan genap sebesar 0,912, Peranan Internal Auditor item pernyataan ganjil sebesar 0,900. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Spearman-Brown* (*split-half*)-nya minimal 0,600 (Azwar, 2004:117). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua hasil analisis reliabilitas di atas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

B. Deskripsi Data

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik sampel yang diteliti (responden), dilakukan pengolahan terhadap data kasar melalui perhitungan statistik diskriptif.

Berikut akan disajikan hasil *frequencies* yang merupakan hasil pengolahan data statistik dengan perangkat lunak SPSS Versi 12 tentang jenis kelamin, prndidikan, usia dan bagian tempat kerja responden.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel V.4, jenis kelamin responden dapat di deskripsikan atau dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok wanita dan pria. Pengelompokkan responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel V.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	30	75%
Pria	10	25%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah 2006

Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin wanita sebanyak 30 orang (75%), dan sisanya sebanyak 10 orang (25%) adalah pria.

2. Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel V.5, tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi empat kelompok lulus yaitu SMU/SMK, D3, S1 dan S2. Data

karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel V.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU/SMK	5	12,5%
D3	4	10%
S1	27	67,5%
S2	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah 2006

Dari tabel dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah berpendidikan S1 sebanyak 27 orang (67,5%), berpendidikan SMU/SMK sebanyak 5 orang (12,5%), berpendidikan D3 sebanyak 4 orang (10%) dan berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (10%).

3. Tingkat Usia

Berdasarkan tabel V.6, tingkat usia responden dikelompokkan menjadi lima kelompok yaitu kelompok usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan ≥ 51 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan tingkat usia ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel V.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 tahun	1	2,5%
31 – 40 tahun	11	27,5%
41 – 50 tahun	16	40%
≥ 51 tahun	12	30%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah 2006

Dari tabel dapat diketahui bahwa sebagian besar responden masuk kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang (40%), kelompok usia ≥ 51 tahun sebanyak 12 orang (30%), kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (27,5%) dan kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 1 orang (2,5%).

4. Bagian atau Tempat Dinas

Berdasarkan tabel V.7, bagian atau tempat dinas responden dapat dideskripsikan atau dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu Keperawatan, Penunjang Medik, Rawat Jalan dan Administrasi. Data karakteristik responden berdasarkan bagian atau tempat dinas terakhir ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel V.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian atau Tempat Dinas

Bagian	Jumlah	Persentase
Keperawatan	16	40%
Penunjang Medik	15	37,5%
Rawat Jalan	2	5%
Administrasi	7	17,5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah 2006

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bertempat dinas di bagian keperawatan sebanyak 16 orang (40%), tempat dinas di bagian penunjang medik sebanyak 15 orang (37,5%), tempat dinas di bagian administrasi sebanyak 7 orang (17,5%) dan tempat dinas di bagian rawat jalan sebanyak 2 orang (5%).

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Tingkat persepsi karyawan terhadap peranan internal auditor dapat diketahui melalui analisis *frequency tabel* menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 12 terhadap masing-masing item pernyataan. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun dengan kategori sebagai berikut:

Tabel V.8
Kategori Penyusunan Kuesioner

Penyataan	Kategori
No 1 – 8	Peranan Internal Auditor sebagai *Watchdog*
No 9 –16	Peranan Internal Auditor sebagai Konsultan
No 17 – 24	Peranan Internal Auditor sebagai Katalis

Sumber: Data primer diolah 2006

Penggolongan kategori ini untuk menentukan persepsi karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* terhadap peranan internal auditor dengan tanggapan responden yang berupa Sangat Tidak Setuju (**STS**), Tidak Setuju (**TS**), Setuju (**S**), dan Sangat Setuju (**SS**) pada setiap item pernyataan.

Berdasar jawaban dari kuesioner yang disebarkan, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel V.9
Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor sebagai *Watchdog*

No	Tanggapan								
	STS	**%**	**TS**	**%**	**S**	**%**	**SS**	**%**	**Total**
1	2	5%	4	10%	19	47,5%	15	37,5%	40
2	1	2,5%	4	10%	10	25%	25	62,5%	40
3	1	2,5%	7	17,5%	19	47,5%	13	32,5%	40
4	2	5%	4	10%	12	30%	22	55%	40
5	4	10%	4	10%	15	37,5%	17	42,5%	40
6	1	2,5%	4	10%	8	20%	27	67,5%	40
7	1	2,5%	3	7,5%	8	20%	28	70%	40
8	4	10%	4	10%	15	37,5%	17	42,5%	40
Total	16		34		106		164		320

Sumber: Data primer diolah 2006

Keterangan tabel:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dari tabel di atas, pada pernyataan item no 1 menunjukkan bahwa ada 2 responden (5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 19 responden (47,5%) menyatakan Setuju dan 15 responden (37,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 34 responden (85%) setuju terhadap peranan internal auditor sebagai "mata-mata" manajemen.

Pada pernyataan item no 2 menunjukkan bahwa ada 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 10 responden (25%) menyatakan Setuju dan 25 responden (62,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 35 responden (87,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk mencari kesalahan pihak yang diaudit (*auditee*).

Pada pernyataan item no 3 menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan Tidak Setuju, 19 responden (47,5%) menyatakan Setuju dan 13 responden (32,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 32 responden (80%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor sebagai pencari kesalahan (*faulfinder*) atau kelemahan-kelemahan dalam Pelayanan Kesehatan *St. Carolus.*

Pada pernyataan item no 4 menunjukkan bahwa 2 responden (5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 12 responden (30%) menyatakan Setuju dan 22 responden (50%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 34 responden (85%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor yang bertugas mencari kebenaran-kebenaran akuntansi.

Pada pernyataan item no 5 menunjukkan bahwa ada 4 responden (10%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 15 responden (37,5%) menyatakan Setuju dan 17 responden (42,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 32 responden (80%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor yang bertugas mencocokkan data akuntansi (catatan) dengan bukti-bukti.

Pada pernyataan item no 6 menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 8 responden (20%) menyatakan Setuju, 27 responden (67,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 35 responden (87,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk memeriksa fisik kas yang diterima dengan bukti penerimaan.

Pada pernyataan item no 7 menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 3 responden (7,5%) menyatakan Tidak Setuju, 8 responden (20%) menyatakan Setuju, 28 responden (70%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 36 responden (90%) sangat setuju

terhadap peranan internal auditor untuk melakukan penghitungan fisik uang kas.

Pada pernyataan item no 8 menunjukkan bahwa 4 responden (10%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 15 responden (37,5%) menyatakan Setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 32 responden (80%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk melakukan penghitungan ulang terhadap akun-akun dalam Laporan Keuangan.

Tabel V.10
Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor sebagai Konsultan

No	Tanggapan								
	STS	**%**	**TS**	**%**	**S**	**%**	**SS**	**%**	**Total**
9	1	2,5%	4	10%	12	30%	23	57,5%	40
10	-	-	9	22,5%	8	20%	23	57,5%	40
11	2	5%	4	10%	17	42,5%	17	42,5%	40
12	-	-	-	-	14	35%	26	65%	40
13	1	2,5%	4	10%	14	35%	21	52,5%	40
14	1	2,5%	11	27,5%	5	12,5%	23	57,5%	40
15	1	2,5%	5	12,5%	7	17,5%	27	67,5%	40
16	1	2,5%	4	10%	10	25%	25	62,5%	40
Total	7		41		87		185		320

Sumber: Data primer diolah 2006

Keterangan tabel:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dari tabel di atas, pada pernyataan item no 9 menunjukkan bahwa ada 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%)

menyatakan Tidak Setuju, 12 responden (30%) menyatakan Setuju dan 23 responden (57,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 35 responden (87,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor yang memberi rekomendasi tindakan korektif kepada manajemen.

Pada pernyataan item no 10 menunjukkan bahwa 9 responden (22,5%) menyatakan Tidak Setuju, 8 responden (20%) menyatakan Setuju, 23 responden (57,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 31 responden (77,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk menganalisa semua tindak perbuatan pegawai agar tidak bertentangan dengan kebijakan, standar, prosedur, ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku .

Pada pernyataan item no 11 menunjukkan bahwa 2 responden (5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan Setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 34 responden (85%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor memberi jasa konsultasi dan memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan dan peningkatan kemakmuran Pelayanan Kesehatan *St. Carolus.*

Pada pernyataan item no 12 menunjukkan bahwa 14 responden (35%) menyatakan Setuju, 26 responden (65%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 40 responden (100%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk menganalisa kecukupan dan efektivitas pengendalian intern yang ada.

Pada pernyataan item no 13 menunjukkan bahwa ada 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan

Tidak Setuju, 14 responden (35%) menyatakan Setuju dan 21 responden (52,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 35 responden (87,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor yang bertugas mengevaluasi program dan kegiatan operasi apakah telah berfungsi sebagaimana mestinya dan memberi hasil sesuai sasaran dan tujuan yang direncanakan semula.

Pada pernyataan item no 14 menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan Tidak Setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan Setuju, 23 responden (57,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 28 responden (70%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk mengevaluasi kesesuaian aktivitas dengan hukum, regulasi dan standar industri yang berlaku.

Pada pernyataan item no 15 menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan Tidak Setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan Setuju, 27 responden (67,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 34 responden (85%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk mengevaluasi perbaikan aktivitas yang berkesinambungan dan pengadopsian praktek yang sehat (*best practices*) yang efektif.

Pada pernyataan item no 16 menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 10 responden (25%) menyatakan Setuju, 25 responden (62,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 35 responden (87,5%) sangat setuju

terhadap peranan internal auditor untuk melakukan analisa efisiensi dan efektivitas terhadap penggunaan semua sumber daya.

Tabel V.11
Tanggapan Responden Terhadap Peranan Internal Auditor sebagai Katalis

No	Tanggapan								
	STS	%	TS	%	S	%	SS	%	Total
17	1	2,5%	10	25%	9	22,5%	20	50%	40
18	1	2,5%	5	12,5%	9	22,5%	25	62,5%	40
19	2	5%	6	15%	11	27,5%	21	52,5%	40
20	1	2,5%	5	12,5%	8	20%	26	65%	40
21	2	5%	11	27,5%	9	22,5%	18	45%	40
22	1	2,5%	4	10%	9	22,5%	26	65%	40
23	-	-	-	-	11	27,5%	29	72,5%	40
24	1	2,5%	6	15%	8	20%	25	62,5%	40
Total	9		47		74		190		320

Sumber: Data primer diolah 2006

Keterangan tabel:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Dari tabel di atas, pada pernyataan item no 17, menunjukkan bahwa ada 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 10 responden (25%) menyatakan Tidak Setuju, 9 responden (22,5%) menyatakan Setuju dan 20 responden (50%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 29 responden (72,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor yang mengarahkan pelaksanaan kualitas manajemen agar sesuai dengan yang direncanakan.

Pada pernyataan item no 18, menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan Tidak

Setuju, 9 responden (22,5%) menyatakan Setuju, 25 responden (62,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 34 responden (85%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor agar dilibatkan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan strategis Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*.

Pada pernyataan item no 19, menunjukkan bahwa 2 responden (5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 6 responden (15%) menyatakan Tidak Setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan Setuju, 21 responden (52,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 32 responden (80%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor agar membantu Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* dalam mengantisipasi perubahan, baik perubahan lingkungan usaha maupun perubahan lainnya.

Pada pernyataan item no 20, menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan Tidak Setuju, 8 responden (20%) menyatakan Setuju, 26 responden (65%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 34 responden (85%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk menganalisa masukan (*feedback*) dari pihak yang diaudit dan secara positif memberikan reaksi terhadap masukan tersebut.

Pada pernyataan item no 21, menunjukkan bahwa ada 2 responden (5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan Tidak Setuju, 9 responden (22,5%) menyatakan Setuju dan 18 responden (45%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 27 responden (67,5%) sangat

setuju terhadap peranan internal auditor untuk melakukan analisa risiko atas aktivitas tertentu yang ada dalam Pelayanan Kesehatan *St. Carolus.*

Pada pernyataan item no 22, menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 4 responden (10%) menyatakan Tidak Setuju, 9 responden (22,5%) menyatakan Setuju, 26 responden (65%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 35 responden (87,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk melakukan analisa risiko terhadap pesaing atau kompetitor yang potensial.

Pada pernyataan item no 23, menunjukkan 11 responden (27,5%) menyatakan Setuju, 29 responden (72,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 40 responden (100%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk memberi sumbangan kepada proses manajemen risiko, tata kelola (*governance*) dan kontrol.

Pada pernyataan item no 24, menunjukkan bahwa 1 responden (2,5%) menyatakan Sangat Tidak Setuju, 6 responden (15%) menyatakan Tidak Setuju, 8 responden (20%) menyatakan Setuju, 25 responden (62,5%) menyatakan Sangat Setuju, berarti 33 responden (82,5%) sangat setuju terhadap peranan internal auditor untuk mengidentifikasi risiko karena adanya perubahan yang terjadi dalam Pelayanan Kesehatan *St. Carolus.*

Tabel V.12
Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor

Tanggapan	Bobot (1)	*Watchdog* (2)	Nilai (3)	Konsultan (4)	Nilai (5)	Katalis (6)	Nilai (7)
STS	1	16	16	7	7	9	9
TS	2	34	68	41	82	47	94
S	3	106	318	87	261	74	222
SS	4	164	656	185	740	190	760
Total		320	1.058	320	1.090	320	1.085

Sumber: Data primer diolah 2006

Keterangan tabel:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kolom (3) diperoleh dari : Kolom (1) X Kolom (2)

Kolom (5) diperoleh dari : Kolom (1) X Kolom (4)

Kolom (7) diperoleh dari : Kolom (1) X Kolom (6)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa peran sebagai konsultan merupakan peran yang paling menonjol dengan nilai 1.090, diikuti dengan peran internal auditor sebagai katalis dengan nilai 1.085 dan peran sebagai *watchdog* dengan nilai 1.058. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap peranan sebagai konsultan merupakan peranan internal auditor yang terpenting.

D. Pembahasan

Pada awalnya Internal Audit dikenal sebagai pendekatan berbasis pada sistem yang dalam perkembangan selanjutnya beralih ke Internal Audit berbasiskan proses. Pada saat itu Internal Audit lebih banyak berperan sebagai mata dan telinga manajemen, karena manajemen membutuhkan kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang oleh pegawai.

Dari hasil diskripsi data, diperoleh ilustrasi interpretasi jawaban pada tabel V.12 dari 40 (empat puluh) responden peranan internal auditor sebagai *watchdog* dengan total 320 (tiga ratus dua puluh) tanggapan, bahwa 16 responden dengan nilai 16 menyatakan Sangat Tidak Setuju, 34 responden dengan nilai 68 menyatakan Tidak Setuju, 106 responden dengan nilai 318 menyatakan Setuju dan 164 responden dengan nilai 656 menyatakan Sangat Setuju.

Persepsi karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang menyatakan setuju terhadap peranan internal auditor sebagai *watchdog* menggambarkan peran dasar auditor intern dengan pendekatan lama yang mirip dengan peran polisi yaitu untuk memeriksa (*check- up*). Orientasi auditor intern lebih banyak dilakukan pemeriksaan terhadap tingkat kepatuhan para pelaksana terhadap ketentuan-ketentuan yang ada (*compliance*).

Mencegah terjadinya *fraud* (kecurangan) menjadi tanggung jawab manajemen. Satuan Kerja Audit Intern bertanggung jawab untuk memeriksa

dan mengevaluasi kecukupan dan efektivitas dari kegiatan yang dilakukan manajemen untuk memenuhi tanggung jawab dimaksud.

Apabila dari pemeriksaan yang dilakukan diketahui adanya kelemahan kontrol, maka pengujian tambahan terhadap kontrol harus mencakup pengujian untuk menemukan indikator lain mengenai kemungkinan adanya *fraud*. *Advisory Standard* dari *The Institute of Internal Auditors* (IIA) nomor 1210. A2 menegaskan:

"*The internal auditor should have sufficient knowledge to identity the indicators of fraud but is not expected to have the expertise of a person whose primary responsibility is detecting and investigating fraud*". Artinya, seorang auditor tidak harus ahli sama seperti orang yang memiliki tanggung jawab utama untuk menemukan dan menginvestigasi *fraud*, tetapi wajib memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengidentifikasi semua indikator dari adanya *fraud*.

Internal audit merupakan posisi yang paling ideal untuk mengungkap semua penyimpangan yang dapat menjadi indikasi adanya *fraud*. Oleh karena itu, internal auditor wajib mengikuti pendidikan yang secukupnya sehingga ia memiliki pengetahuan yang memadai agar mampu mewaspadai adanya *fraud* dan menjadi terdepan, bersama-sama dengan manajemen, untuk mencegah dan mengidentifikasi risiko *fraud*.

Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* masih membutuhkan jenis audit seperti *financial auditing*, *operational auditing* dan *management auditing*. Dalam *risk based internal auditing*, jenis-jenis audit ini akan diperlengkapi

dengan alat-alat baru seperti *fraud risk scenarios*. Dengan alat baru ini auditor akan dapat menginvestigasi sumber *fraud* sebelum *fraud* tersebut terjadi, dan merevisi kontrol atau rancangan sistem untuk mengendalikan risiko *fraud* yang potensial.

Demikian juga dengan peranan internal auditor sebagai *watchdog* dengan pendekatan kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan yang ada (*compliance approach*) yang biasa disertai dengan kunjungan audit mendadak (*surprise audit*), masih tetap diperlukan. Hanya saja peran sebagai *watchdog* ini semakin dipersempit dan risiko kepatuhan yang dinilai harus dilihat dalam hubungannya dengan risiko perusahaan secara keseluruhan.

Pada beberapa perusahaan yang lebih maju telah meningkatkan peran auditor internal sebagai konsultan dalam turut memastikan bahwa kontrol intern telah berfungsi dengan baik.

Dari hasil diskripsi data, diperoleh ilustrasi interpretasi tanggapan pada tabel V.12 dari 40 (empat puluh) responden untuk peranan internal auditor sebagai konsultan dengan total 320 (tiga ratus dua puluh) tanggapan, bahwa 7 responden dengan nilai 7 menyatakan Sangat Tidak Setuju, 41 responden dengan nilai 82 menyatakan Tidak Setuju, 87 responden dengan nilai 261 menyatakan Setuju dan 185 responden dengan nilai 740 menyatakan Sangat Setuju.

Persepsi karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang menyatakan setuju terhadap peranan internal auditor sebagai konsultan menggambarkan bahwa konsultasi internal merupakan ekspresi tertinggi peran internal auditor.

Konsultasi internal merupakan perkembangan yang tidak direncanakan sebagai akibat dari matangnya auditor, internal auditor sebagai suatu kesatuan serta hubungan dengan manajemen dan pihak yang diperiksa. Kemampuan untuk merekomendasikan pemecahan suatu masalah diperoleh dari pengalaman bertahun-tahun serta kebijaksanaan organisasional yang dalam pelaksanaan tugas-tugas memberikan penilaian.

Internal auditor diharapkan membantu manajemen dalam menilai dan mengevaluasi kegiatan perusahaan dengan tujuan agar perusahaan menghasilkan pelayanan atau produk dengan mutu yang baik dengan memanfaatkan keterbatasan sumber daya yang ada. Dengan demikian, kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sesuai definisi baru, kegiatan internal audit bertujuan untuk memberikan layanan kepada organisasi. Karena kegiatan ini, maka selain memiliki fungsi sebagai pemeriksa, internal audit juga sekaligus berfungsi sebagai mitra manajemen.

Pada dasarnya seluruh tingkatan manajemen dapat menjadi klien dari internal audit. Fokus utama internal audit adalah membantu satuan kerja operasional mengelola risiko dengan mengidentifikasi masalah dan menyarankan perbaikan yang memberi nilai tambah untuk memperkuat organisasi. Dengan posisinya sebagai mitra manajemen dan konsultan bagi kliennya, internal auditor memiliki peran yang lebih luas.

Pada masa yang akan datang, internal audit dimungkinkan untuk berperan sebagai katalisator yang akan ikut menentukan tujuan perusahaan.

Dari hasil diskripsi data, diperoleh ilustrasi interpretasi tanggapan pada tabel V.12 dari 40 (empat puluh) responden untuk peranan internal auditor sebagai katalis dengan total 320 (tiga ratus dua puluh) tanggapan, diperoleh hasil 9 responden dengan nilai 9 menyatakan Sangat Tidak Setuju, 47 responden dengan nilai 94 menyatakan Tidak Setuju, 74 responden dengan nilai 222 menyatakan Setuju dan 190 responden dengan nilai 760 menyatakan Sangat Setuju.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini dan ketika dunia usaha menyadari bahwa setiap usaha mengandung risiko, mulailah muncul kebutuhan untuk menerapkan internal audit berbasiskan risiko (*risk based internal audit*). Risiko yang dihadapi perusahaan tidak hanya dari dalam (intern) perusahaan yang berupa keterbatasan sumber daya tetapi juga risiko dari luar (eksternal) perusahaan seperti semakin banyaknya pesaing atau kompetitor.

Persepsi karyawan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* yang menyatakan Setuju terhadap peranan internal audit sebagai katalis menggambarkan bahwa di masa yang akan datang internal audit dimungkinkan akan ikut menentukan tujuan perusahaan. Sementara itu fokus *risk based internal audit* ada pada area dengan risiko kunci (*key risk areas*) yang ada hubungannya dengan pencapaian tujuan strategik perusahaan.

Sehubungan dengan fokus internal audit berbasiskan risiko di atas, peran internal audit lebih memihak kepada *auditee* dengan konsep pendampingan (*coaching*). Dalam melaksanakan perannya ini internal auditor

sering berfungsi sebagai fasilitator, misalnya dengan berbagi pengetahuan dan keahliannya dengan *auditee* dalam hal menilai dan mengelola risiko, kontrol dan penerapan tata kelola yang sehat.

Internal auditor juga berperan dalam memberikan bimbingan kepada *auditee* dalam pembangunan *self assessment program*, turut melaksanakan tugas khusus untuk kepentingan manajemen sepanjang tidak menimbulkan pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), secara aktif mendapatkan masukan (*feedback*) dari *auditee* dan secara positif memberikan reaksi kepada masukan tersebut.

BAB VI

PENUTUP

Sebagai bagian akhir dari penulisan skripsi ini, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran. Kesimpulan serta saran yang disampaikan tersebut sepenuhnya didasarkan pada bukti-bukti empiris yang telah diperoleh melalui analisis data dengan perangkat lunak SPSS Versi 12.

Adapun kesimpulan serta saran tersebut adalah sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengungkapkan persepsi karyawan terhadap peranan internal audit di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*. Dari data yang terkumpul melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa peranan internal auditor sebagai konsultan merupakan peranan internal auditor yang terpenting.

B. Keterbatasan Penelitian

Mengingat hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, maka diharapkan hasil temuan dalam penelitian ini dapat dikembangkan peneliti-peneliti yang selanjutnya.

Keterbatasan yang nampak adalah:

1. Pengendalian Internal di Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* belum memiliki jumlah staf yang ideal. Jadi karena disebabkan kekurangan staf yang memenuhi Standar Profesional Audit Internal maka Pengendalian Internal belum dapat menjalankan tugas dan perannya dengan maksimal.

2. Pengembalian kuesioner yang tidak tepat waktu dan banyaknya kuesioner yang tidak kembali, sehingga kuesioner yang kembali tepat waktu hanya 40 (empat puluh) kuesioner dari 70 (tujuh puluh) kuesioner yang disebarkan. Hal ini mungkin disebabkan karena kesibukan responden dalam bekerja yang sebagian besar (82,5%) bertempat dinas di bagian Keperawatan, Penunjang Medik, dan Rawat Jalan.
3. Kesimpulan yang diambil dapat menyebabkan kekeliruan karena perbedaan persepsi yang ada antara penulis dan responden dalam kuesioner yang dibagikan.

C. Saran

Dari hasil penelitian terhadap Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Audit, terdapat beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi fungsi Pengendalian Internal:

1. Manajemen Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* sebaiknya menambah staf Pengendalian Internal yang diambil dari dalam lingkungan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* sendiri dan tidak mengambil dari luar lingkungan Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*. Manajemen juga sebaiknya mengikutsertakan staf tersebut pada pendidikan dan pelatihan lanjutan sehingga dapat memenuhi Standar Profesional Audit Internal.
2. Pengendalian Internal telah menjalankan fungsinya dengan baik dan akan menjadi lebih baik lagi jika Manajemen Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* memberi dukungan penuh terhadap peranan internal auditor.

3. Responden telah memahami secara positif tentang peranan internal auditor. Untuk itu, sebaiknya Manajemen Pelayanan Kesehatan *St. Carolus* meningkatkan kinerja Pengendalian Internal agar dapat memenuhi kebutuhan *auditee* .

Daftar Pustaka

Arens A. Alvin, Randal J.Elder dan Mark S.Beasley. (2005). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach.* Tenth Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Azwar, Saifuddin. (2004). *Reliabilitas dan Validitas.* Edisi Ketiga. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti. (2005). *Modul Laboratorium Alat Analisis.* Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.

Halim, Abdul Drs, M.B.A.,Akt. (1992). Hubungan Koordinasi Antara Auditing Eksternal dan Internal. *Jurnal Akuntansi & Manajemen.* Edisi Oktober 1992.

Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik.* Jakarta: Salemba Empat.

Irawan, Ronny. (2003). Paradigma Baru Dalam Audit Internal. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi.* Vol.3 No.3:220-231.

Jusup, Haryono. (2001). *Auditing (Pengauditan) Buku I.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Kusumasari, Lita. (2001). Outsourcing The Internal Audit Function. *Kajian Bisnis Nomor 24.* September-Desember 2001.

Krisnamoorthy, Ganesh. (2002). A Multistage Approach to External Auditors' Evaluation of The Internal Audit Function. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory.* Vol. 21, No 1 March 2002.

Linggajaya, Frida. (2003). Pemeriksaan Intern Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern Penjualan Suatu Studi di PT FCN Bandung. *Skripsi.* Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Pelayanan Kesehatan *St. Carolus.* (2004). *Buku Kenangan 85 tahun Pelayanan Kesehatan St. Carolus.* Jakarta: PK *St. Carolus.*

Permono, Budi. (2004). Audit Manajemen Fungsi Personalia Studi Kasus Pada CV Lidah Buaya Magelang. *Skripsi.* Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Santosa, Singgih. (2004). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sarindri, Paulina. (2000). Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.

Tampubolon, Robert. (2005). *Risk and Systems-Based Internal Audit*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Tedjo Kusumo, Theresia Inarita. (2005). Pemahaman Karyawan Rumah Sakit Panti Rini Tentang Kedudukan dan Ruang Lingkup Internal Audit Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rini. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Tugiman, Hiro. (1996). *Pandangan Baru Internal Auditing*. Yogyakarta: Percetakan Kanisius.

_____. (1996). *Pengenalan Internal Audit*. Yogyakarta: Percetakan Kanisius.

_____. (1997). *Standar Profesional Audit Internal*. Yogyakarta: Percetakan Kanisius.

_____. (2000).*Paradigma Baru Auditor Internal Pada Perusahaan*. Disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi II dan Konvensi Nasional Akuntansi IV yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tanggal 5-7 September 2000 di Jakarta.

Tunggal, Amin Widjaja. (2005). *Internal Auditing (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Harvarindo.

Warsi, Titik Ari. (2003). Peran Internal Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Khususnya Pengendalian Intern Pembelian Bahan Baku Studi Kasus Pada PT Air Mancur. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Yulianti, Novie. (1996). Management Audit Atas Kegiatan Penjualan dan Penagihan Piutang Pada PT X. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia"Atma Jaya".

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER

Kepada
Yth. Bpk/Ibu Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Bpk/Ibu Responden, saya mahasiswi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Sanata Dharma Jogjakarta. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian ilmiah dalam rangka penyusunan skripsi.

Dengan surat ini saya mohon kesediaan Bpk/Ibu untuk menjadi Responden dalam penelitian saya yang berjudul "Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor", Studi Kasus Pada Pelayanan Kesehatan *St.Carolus* Jakarta. Untuk penelitian ini, saya telah mendapat ijin penelitian dari Pelayanan Kesehatan *St.Carolus* berdasarkan Surat Keputusan Nomor 549/SI/X/2005/DAK. Perlu Bpk/Ibu ketahui bahwa sesuai dengan etika penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk penelitian ini. Apabila menghendaki ringkasan dari hasil penelitian ini, akan saya kirimkan kepada Bapak/Ibu.

Demikian permohonan ini saya buat, atas partisipasi dan kemurahan hati Bapak/Ibu dalam mengisi Kuesioner ini, saya menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Jogjakarta, Maret 2006
Hormat saya,

Emanuela Deasy Novieyanty

KUESIONER

1. Nama (Opsional) : _____
2. No.Responden : _____
3. Usia : _____ tahun
4. Jenis Kelamin : _____
5. Pendidikan Terakhir : _____
6. Status Perkawinan : _____
7. Bagian / Departemen : _____
8. Jabatan : _____
9. Masa Kerja : _____ tahun

10. Apakah Bpk/Ibu menghendaki ringkasan dari hasil penelitian ini?

☐ Tidak

☐ Ya, dialamatkan ke……..

Petunjuk Pengisian:
Beri **tanda silang** pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan atau penilaian Anda. Bentuk tanggapan / penilaian yang Anda pilih adalah sebagai berikut:

SS : Jika Anda **Sangat Setuju** terhadap pernyataan tersebut
S : Jika Anda **Setuju** terhadap pernyataan tersebut
TS : Jika Anda **Tidak Setuju** terhadap pernyataan tersebut
STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan tersebut

Demi kebenaran penelitian ini, jawablah setiap pernyataan dengan sungguh-sungguh. Tidak ada jawaban yang salah dalam penelitian ini.

Peranan Internal Auditor					
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
1	Internal Audit adalah "mata-mata" manajemen				
2	Internal Audit bertugas mencari kesalahan pihak yang diaudit (*auditee*)				
3	Internal Audit adalah pencari kesalahan (*faulfinder*) atau kelemahan-kelemahan dalam perusahaan.				
4	Internal Audit bertugas mencari kebenaran catatan akuntansi.				
5	Internal Audit bertugas mencocokkan data akuntansi (catatan) dengan bukti-bukti.				
6	Internal Audit memeriksa fisik kas yang diterima dengan bukti penerimaan.				
7	Internal Audit melakukan penghitungan fisik uang kas.				
8	Internal Audit melakukan penghitungan ulang terhadap akun-akun dalam Laporan Keuangan.				
9	Internal Audit memberi rekomendasi tindakan korektif kepada manajemen.				
10	Internal Audit menganalisa semua tindak perbuatan pegawai agar tidak bertentangan dengan kebijakan, standar, prosedur, ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku.				
11	Internal Audit memberi jasa konsultasi dan memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan dan peningkatan kemakmuran organisasi.				
12	Internal Audit menganalisa kecukupan dan efektivitas pengendalian intern yang ada.				
13	Internal Audit mengevaluasi program dan kegiatan operasi apakah telah berfungsi sebagaimana mestinya dan memberi hasil sesuai sasaran dan tujuan yang direncanakan semula.				
14	Internal Audit mengevaluasi kesesuaian aktivitas dengan hukum, regulasi dan standar industri yang berlaku.				
15	Internal Audit mengevaluasi perbaikan aktivitas yang berkesinambungan dan pengadopsian praktek yang sehat (*best practices*) yang efektif.				
16	Internal Audit melakukan analisa efisiensi dan efektivitas terhadap penggunaan semua sumber daya.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Internal Audit mengarahkan pelaksanaan kualitas manajemen agar sesuai dengan yang direncanakan.				
18	Internal Audit dilibatkan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan strategis perusahaan.				
19	Internal Audit membantu perusahaan dalam mengantisipasi perubahan, baik perubahan lingkungan usaha maupun perubahan lainnya.				
20	Internal Audit menganalisa masukan (*feedback*) dari pihak yang diaudit dan secara positif memberikan reaksi terhadap masukan tersebut.				
21	Internal Audit melakukan analisa risiko atas aktivitas tertentu yang ada dalam perusahaan.				
22	Internal Audit melakukan analisa risiko terhadap pesaing atau kompetitor yang potensial.				
23	Internal Audit memberi sumbangan kepada proses manajemen risiko, tata kelola (*governance*) dan kontrol.				
24	Internal Audit mengidentifikasi risiko karena adanya perubahan yang terjadi dalam perusahaan.				

Anda telah selesai mengisi kuesioner ini. Bila Anda tidak mengerti / tidak paham mengenai pernyataan tersebut, silahkan menghubungi saya. Dan bila Anda mampu mengisi / menjawab kuesioner ini dengan baik, akan membantu penulisan skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Anda sekalian.

LAMPIRAN 2
DATA INDUK

Nomor Responden	Nomor Pernyataan											
	PRN1	PRN2	PRN3	PRN4	PRN5	PRN6	PRN7	PRN8	PRN9	PRN10	PRN11	PRN12
1	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
7	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
8	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
9	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4
10	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4
13	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
14	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
15	1	2	2	4	1	2	2	1	4	2	2	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
17	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3
18	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
21	4	4	3	4	1	4	4	4	4	2	3	4
22	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4
24	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
28	3	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4
29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
30	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	1	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	1	4
38	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4
39	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Total	127	139	124	134	125	141	143	125	137	134	129	146

Nomor	Nomor Pernyataan												
Responden	PRN13	PRN14	PRN15	PRN16	PRN17	PRN18	PRN19	PRN20	PRN21	PRN22	PRN23	PRN24	TOTAL
1	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	82
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	63
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	94
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	75
6	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	89
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	84
9	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	68
10	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	86
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
12	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1	42
13	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	80
14	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	82
15	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	52
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	51
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	57
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	89
21	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	86
22	4	4	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	79
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
24	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	77
25	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	88
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
27	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	78
28	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
29	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	83
30	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
32	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
33	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	80
34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
35	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	89
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	92
37	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	81
38	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	84
39	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	82
40	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	90
Total	135	130	140	139	128	138	131	139	123	140	149	137	3.233

LAMPIRAN 3
KARAKTERISTIK 40 RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	30	75.0	75.0	75.0
Pria	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	27	67.5	67.5	67.5
S2	4	10.0	10.0	77.5
SMU/SMK	5	12.5	12.5	90.0
D3	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100	100	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	1	2.5	2.5	2.5
31-40 tahun	11	27.5	27.5	30.0
40-50 tahun	16	40.0	40.0	70.0
>= 51 tahun	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keperawatan	16	40.0	40.0	40.0
Penunjang Medik	15	37.5	37.5	77.5
Rawat Jalan	2	5.0	5.0	82.5
Administrasi	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4
TABEL FREKUENSI JAWABAN
40 RESPONDEN

Frequency Table

PRN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	4	10.0	10.0	15.0
	3	19	47.5	47.5	62.5
	4	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	10	25.0	25.0	37.5
	4	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	7	17.5	17.5	20.0
	3	19	47.5	47.5	67.5
	4	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	4	10.0	10.0	15.0
	3	12	30.0	30.0	45.0
	4	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	4	10.0	10.0	20.0
	3	15	37.5	37.5	57.5
	4	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	8	20.0	20.0	32.5
	4	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	3	7.5	7.5	10.0
	3	8	20.0	20.0	30.0
	4	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	4	10.0	10.0	20.0
	3	15	37.5	37.5	57.5
	4	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	12	30.0	30.0	42.5
	4	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	8	20.0	20.0	42.5
	4	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	4	10.0	10.0	15.0
	3	17	42.5	42.5	57.5
	4	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.0	35.0	35.0
	4	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	14	35.0	35.0	47.5
	4	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	11	27.5	27.5	30.0
	3	5	12.5	12.5	42.5
	4	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	5	12.5	12.5	15.0
	3	7	17.5	17.5	32.5
	4	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	10	25.0	25.0	37.5
	4	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	10	25.0	25.0	27.5
	3	9	22.5	22.5	50.0
	4	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	5	12.5	12.5	15.0
	3	9	22.5	22.5	37.5
	4	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	6	15.0	15.0	20.0
	3	11	27.5	27.5	47.5
	4	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	5	12.5	12.5	15.0
	3	8	20.0	20.0	35.0
	4	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	11	27.5	27.5	32.5
	3	9	22.5	22.5	55.0
	4	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	4	10.0	10.0	12.5
	3	9	22.5	22.5	35.0
	4	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PRN24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	6	15.0	15.0	17.5
	3	8	20.0	20.0	37.5
	4	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		PRN1	PRN2	PRN3	PRN4	PRN5	PRN6	PRN7	PRN8	PRN9	PRN10	PRN11	PRN12	PRN13	PRN14	PRN15	PRN16	PRN17	PRN18	PRN19	PRN20	PRN21	PRN22	PRN23	PRN24	TOT_PRN
PRN1	Pearson Correlation	1	,832	,701	,422	,625	,737	,674	,690	,526	,513	,395	,291	,504	,504	,715	,671	,436	,691	,804	,760	,373	,663	,299	,711	,881
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,012	,069	,001	,001	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,018	,000	,061	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN2	Pearson Correlation	,832	1	,551	,354	,563	,877	,791	,665	,458	,288	,146	,247	,459	,660	,861	,791	,402	,861	,714	,921	,289	,813	,338	,811	,888
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,025	,000	,000	,000	,000	,003	,071	,367	,124	,003	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,071	,000	,033	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN3	Pearson Correlation	,701	,551	1	,443	,563	,626	,560	,631	,519	,301	,321	,368	,532	,449	,606	,593	,369	,534	,652	,529	,363	,588	,270	,519	,760
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,004	,000	,000	,000	,000	,001	,060	,043	,019	,000	,004	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,021	,000	,092	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN4	Pearson Correlation	,422	,354	,443	1	,284	,403	,236	,377	,268	,217	,459	-,006	,259	,296	,291	,354	,202	,353	,333	,376	,274	,378	,051	,424	,498
	Sig. (2-tailed)	,007	,025	,004	.	,075	,010	,142	,017	,094	,178	,003	,970	,107	,064	,069	,025	,211	,025	,036	,017	,088	,016	,754	,006	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN5	Pearson Correlation	,625	,563	,563	,284	1	,554	,502	,560	,268	,358	,219	,151	,244	,243	,504	,428	,291	,546	,810	,573	,236	,728	,229	,531	,675
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,075	.	,000	,001	,000	,095	,023	,174	,352	,129	,130	,001	,006	,068	,000	,000	,000	,143	,000	,156	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN6	Pearson Correlation	,737	,877	,626	,403	,554	1	,916	,656	,380	,222	,247	,430	,385	,814	,901	,835	,352	,825	,658	,883	,284	,896	,507	,855	,912
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,010	,000	.	,000	,000	,016	,169	,125	,006	,014	,000	,000	,000	,026	,000	,000	,000	,076	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN7	Pearson Correlation	,674	,791	,560	,236	,502	,916	1	,608	,361	,204	,158	,359	,371	,764	,820	,747	,279	,743	,594	,802	,222	,809	,414	,782	,821
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,142	,001	,000	.	,000	,022	,207	,331	,023	,018	,000	,000	,000	,082	,000	,000	,000	,169	,000	,008	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN8	Pearson Correlation	,690	,665	,631	,377	,560	,656	,608	1	,472	,199	,124	,316	,553	,438	,602	,529	,233	,578	,634	,638	,126	,558	,343	,499	,726
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,000	.	,002	,218	,447	,047	,000	,005	,000	,000	,148	,000	,000	,000	,437	,000	,030	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN9	Pearson Correlation	,526	,458	,519	,268	,268	,380	,361	,472	1	,396	,165	,133	,960	,232	,463	,499	,310	,256	,374	,319	,194	,314	-,113	,264	,549
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,094	,095	,016	,022	,002	.	,011	,309	,415	,000	,149	,003	,001	,052	,111	,017	,045	,231	,048	,487	,100	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN10	Pearson Correlation	,513	,288	,301	,217	,358	,222	,204	,199	,396	1	,660	,121	,348	,177	,264	,288	,175	,102	,379	,164	,252	,235	,053	,257	,439
	Sig. (2-tailed)	,001	,071	,060	,178	,023	,169	,207	,218	,011	.	,000	,457	,028	,274	,100	,071	,279	,531	,016	,312	,117	,144	,745	,109	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN11	Pearson Correlation	,395	,146	,321	,459	,219	,247	,158	,124	,165	,660	1	,265	,144	,250	,283	,264	,176	,112	,222	,141	,360	,216	,252	,335	,416
	Sig. (2-tailed)	,012	,367	,043	,003	,174	,125	,331	,447	,309	,000	.	,099	,374	,119	,077	,099	,278	,493	,168	,386	,023	,180	,116	,034	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN12	Pearson Correlation	,291	,247	,368	-,006	,151	,430	,359	,316	,133	,121	,265	1	,154	,362	,455	,315	,280	,215	,226	,302	,221	,271	,366	,311	,406
	Sig. (2-tailed)	,069	,124	,019	,970	,352	,006	,023	,047	,415	,457	,099		,342	,022	,003	,048	,081	,183	,161	,058	,170	,091	,020	,051	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN13	Pearson Correlation	,504	,459	,532	,259	,244	,385	,371	,553	,960	,348	,144	,154	1	,252	,466	,502	,254	,254	,361	,320	,166	,274	-,071	,260	,544
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,107	,129	,014	,018	,000	,000	,028	,374	,342	.	,117	,002	,001	,113	,114	,022	,044	,305	,087	,662	,105	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN14	Pearson Correlation	,504	,660	,449	,296	,243	,814	,764	,438	,232	,177	,250	,362	,252	1	,724	,591	,118	,643	,334	,667	,062	,719	,521	,661	,680
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,064	,130	,000	,000	,005	,149	,274	,119	,022	,117	.	,000	,000	,469	,000	,035	,000	,703	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN15	Pearson Correlation	,715	,861	,606	,291	,504	,901	,820	,602	,463	,264	,283	,455	,466	,724	1	,861	,310	,732	,572	,789	,243	,801	,406	,763	,862
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,069	,001	,000	,000	,000	,003	,100	,077	,003	,002	,000	.	,000	,052	,000	,000	,000	,132	,000	,009	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN16	Pearson Correlation	,671	,791	,593	,354	,428	,835	,747	,529	,499	,288	,264	,315	,502	,591	,861	1	,402	,700	,570	,720	,356	,730	,268	,695	,825
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,025	,006	,000	,000	,000	,001	,071	,099	,048	,001	,000	,000	.	,010	,000	,000	,000	,024	,000	,095	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN17	Pearson Correlation	,436	,402	,369	,202	,291	,352	,279	,233	,310	,175	,176	,280	,254	,118	,310	,402	1	,497	,553	,489	,852	,323	,097	,420	,543
	Sig. (2-tailed)	,005	,010	,019	,211	,068	,026	,082	,148	,052	,279	,278	,081	,113	,469	,052	,010	.	,001	,000	,001	,000	,042	,552	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN18	Pearson Correlation	,691	,861	,534	,353	,546	,825	,743	,578	,256	,102	,112	,215	,254	,643	,732	,700	,497	1	,731	,943	,410	,842	,380	,833	,835
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,025	,000	,000	,000	,000	,111	,531	,493	,183	,114	,000	,000	,000	,001	.	,000	,000	,009	,000	,016	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN19	Pearson Correlation	,804	,714	,652	,333	,810	,658	,594	,634	,374	,379	,222	,226	,361	,334	,572	,570	,553	,731	1	,756	,413	,704	,256	,648	,813
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,036	,000	,000	,000	,000	,017	,016	,168	,161	,022	,035	,000	,000	,000	,000	.	,000	,008	,000	,110	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN20	Pearson Correlation	,760	,921	,529	,376	,573	,883	,802	,638	,319	,164	,141	,302	,320	,667	,789	,720	,489	,943	,756	1	,375	,821	,393	,891	,881
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,000	,000	,045	,312	,386	,058	,044	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,017	,000	,012	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN21	Pearson Correlation	,373	,289	,363	,274	,236	,284	,222	,126	,194	,252	,360	,221	,166	,062	,243	,356	,852	,410	,413	,375	1	,219	,091	,523	,490
	Sig. (2-tailed)	,018	,071	,021	,088	,143	,076	,169	,437	,231	,117	,023	,170	,305	,703	,132	,024	,000	,009	,008	,017	.	,175	,576	,001	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN22	Pearson Correlation	,663	,813	,588	,378	,728	,896	,809	,558	,314	,235	,216	,271	,274	,719	,801	,730	,323	,842	,704	,821	,219	1	,423	,755	,849
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,048	,144	,180	,091	,087	,000	,000	,000	,042	,000	,000	,000	,175	.	,007	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN23	Pearson Correlation	,299	,338	,270	,051	,229	,507	,414	,343	-,113	,053	,252	,366	-,071	,521	,406	,268	,097	,380	,256	,393	,091	,423	1	,419	,408
	Sig. (2-tailed)	,061	,033	,092	,754	,156	,001	,008	,030	,487	,745	,116	,020	,662	,001	,009	,095	,552	,016	,110	,012	,576	,007	.	,007	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PRN24	Pearson Correlation	,711	,811	,519	,424	,531	,855	,782	,499	,264	,257	,335	,311	,260	,661	,763	,695	,420	,833	,648	,891	,523	,755	,419	1	,856
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,006	,000	,000	,000	,001	,100	,109	,034	,051	,105	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,001	,000	,007	.	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOT_PRN	Pearson Correlation	,881	,888	,760	,498	,675	,912	,821	,726	,549	,439	,416	,406	,544	,680	,862	,825	,543	,835	,813	,881	,490	,849	,408	,856	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,008	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,009	,000	.
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (S P L I T)

N of Cases = 40,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	3,2708	3,1000	3,5750	,4750	1,1532	,0356
Part 2	3,3708	3,0750	3,8000	,7250	1,2358	,0654
Scale	3,3208	3,0750	3,8000	,7250	1,2358	,0486

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRN1	36,6750	34,9429	,8445	,8105	,8648
PRN3	36,7500	36,0897	,7517	,6118	,8705
PRN5	36,7250	35,7429	,6101	,7272	,8784
PRN7	36,2750	37,1276	,6627	,7246	,8756
PRN9	36,4250	37,8404	,5487	,9392	,8813
PRN11	36,6250	39,3686	,3507	,3997	,8921
PRN13	36,4750	38,0506	,5309	,9334	,8822
PRN15	36,3500	35,9769	,7225	,7565	,8717
PRN17	36,6500	36,7974	,5509	,8503	,8817
PRN19	36,5750	34,5071	,7890	,8765	,8669
PRN21	36,7750	37,0506	,4845	,8151	,8865
PRN23	36,0500	41,8436	,2767	,3644	,8918

Reliability Coefficients 12 items

Correlation between forms = ,8188 Equal-length Spearman-Brown = ,9004

Guttman Split-half = ,8994 Unequal-length Spearman-Brown = ,9004

Alpha for part 1 = ,8197 Alpha for part 2 = ,7656

6 items in part 1 6 items in part 2

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (S P L I T)

N of Cases = 40,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
Part 1	3,4125	3,1250	3,6500	,5250	1,1680	,0327
Part 2	3,4292	3,2500	3,5000	,2500	1,0769	,0084
Scale	3,4208	3,1250	3,6500	,5250	1,1680	,0187

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PRN2	37,5750	44,7635	,8997	,9115	,9180
PRN4	37,7000	48,9846	,4207	,2998	,9367
PRN6	37,5250	44,3071	,9481	,9723	,9162
PRN8	37,9250	45,4558	,6473	,6119	,9285
PRN10	37,7000	51,0359	,2592	,3752	,9421
PRN12	37,4000	52,2462	,3349	,3915	,9361
PRN14	37,8000	44,7282	,7193	,7488	,9252
PRN16	37,5750	45,7891	,7930	,8075	,9221
PRN18	37,6000	44,9128	,8460	,9365	,9199
PRN20	37,5750	44,3532	,9014	,9631	,9176
PRN22	37,5500	45,1256	,8612	,8966	,9195
PRN24	37,6250	44,4968	,8535	,8757	,9194

Reliability Coefficients 12 items

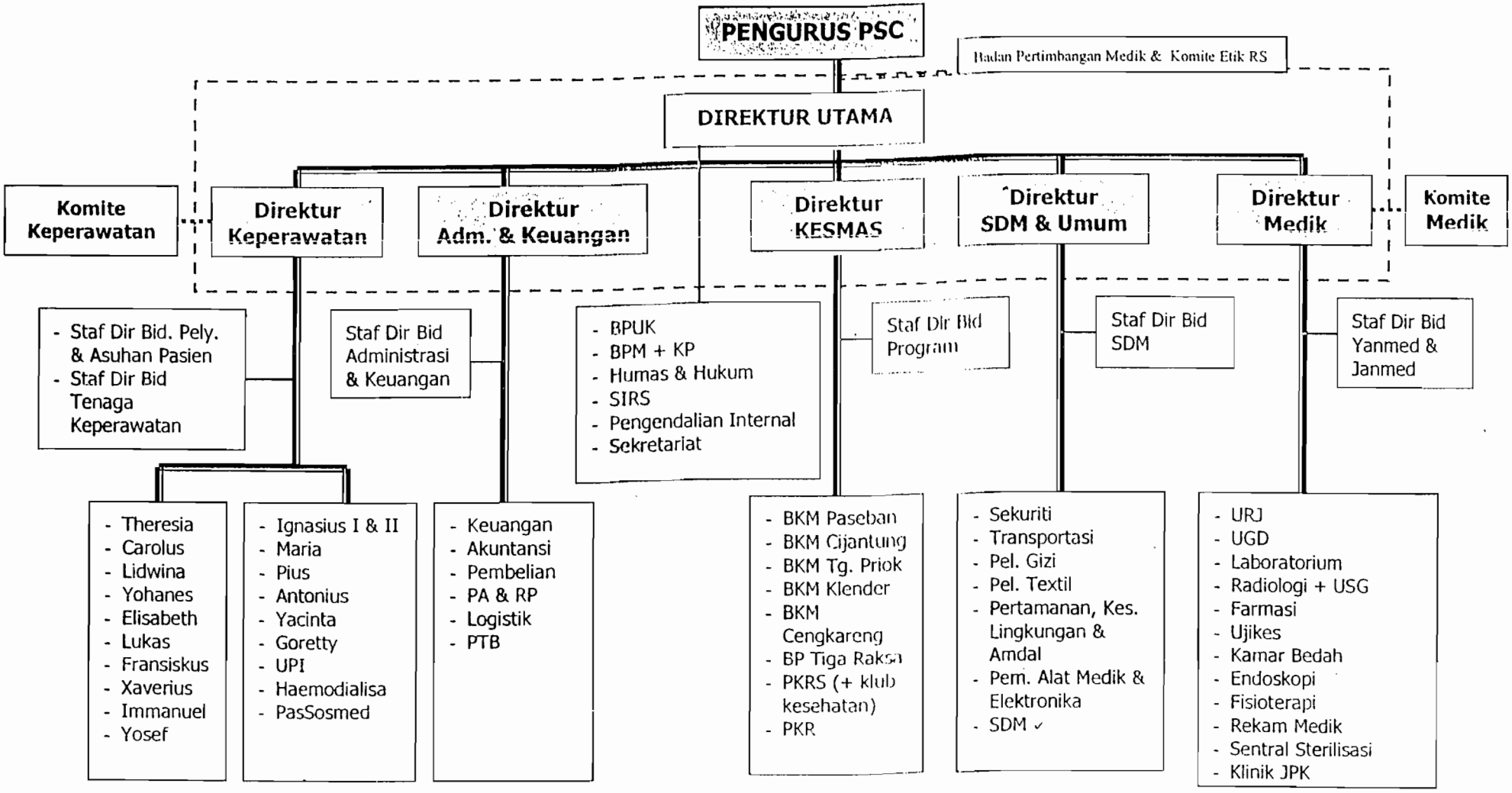
Correlation between forms = ,8395 Equal-length Spearman-Brown = ,9127

Guttman Split-half = ,8907 Unequal-length Spearman-Brown = ,9127

Alpha for part 1 = ,7725 Alpha for part 2 = ,9444

6 items in part 1

LAMPIRAN 6
STRUKTUR ORGANISASI
Pelayanan Kesehatan *St. Carolus*



Lampiran Surat Keputusan Pengurus Perhimpunan St. Carolus No. 002/SKep/Peng/PSC/II/2006

LAMPIRAN 7
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

PELAYANAN KESEHATAN **St. Carolus**

Jalan Salemba Raya 41
JAKARTA 10440 - INDONESIA

Telp. 62.021. 3904441 Fax. 62.021. 3103226

08 Oktober 2005

Nomor : 549/SI/X/2005/DAK
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Ir. Drs. Hansiadi YH, Msi, Akt.
Ketua Program Studi
Universitas Sanata Dharma F.E.
Mrican Tromol Pos 29
YOGYAKARTA 55002

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara nomor : 31/Kaprodi Akt./352/IX/2005 perihal seperti tersebut diatas, dengan ini diberitahukan bahwa kami dapat memberikan ijin bagi Sdri. Emanuela Deasy Novieyanti untuk mengadakan penelitian dalam rangka persiapan penyusunan skripsi dengan judul "Persepsi Peranan Internal Auditor Dalam Perusahaan" di bulan Oktober -- Desember 2005.

Untuk pelaksanaan selanjutnya, agar menghubungi Dra. Martina Guyono Kepala Internal Audit P.K. St Carolus.

Demikianlah agar dimaklumi.

Hormat kami,
Direksi P.K. St. Carolus,

dr. Justus Hardi, MARS
Pjs. Direktur Adm. & Keuangan

Tembusan kepada Yth. :
1. Care Taker / Koordinator Direksi PKSC;
2. Ka. Internal Audit PKSC.

f. 549-05/III-p