
PROFESIONALISME AUDITOR INTERNAL DALAM KONFLIK PERAN : STUDI KASUS PADA SATUAN PENGAWAS INTERNAL DI RUMAH SAKIT PEMERINTAH

Nurul Wulandhani¹, Tobirin², Denok Kurniasih³

^{1,2,3} Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Jenderal

Soedirman, Indonesia

Email: nurul.wulandhani@mhs.unsoed.ac.id, denok.kurniasih@mhs.unsoed.ac.id,

tobirin@mhs.unsoed.ac.id

Abstrak

Badan Layanan Umum Daerah mensyaratkan adanya pengawasan dengan Satuan Pengawas Internal. Adanya pengaruh konflik peran terhadap ketidakjelasan peran auditor internal di Rumah Sakit karena auditor internal sebagai fungsional dan sebagai anggota SPI. Penelitian sebelumnya lebih berfokus pada auditor di sektor swasta atau pada Kantor Akuntan Publik, sehingga penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris yang berhubungan dengan konflik peran dalam ketidakjelasan peran auditor di semua level auditor terhadap profesionalisme. metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan auditor senior, auditor menengah, dan auditor junior, observasi langsung, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian mengungkapkan adanya konflik peran yang dirasakan oleh anggota SPI yang juga bekerja sebagai pelaksana di fungsional lain. Namun, kesadaran dari anggota SPI tentang peran ganda mereka sebagai auditor dan fungsional memberikan gambaran bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada profesionalisme. Program kerja audit yang disusun sebelum melakukan audit juga membantu menciptakan suasana audit yang sesuai dengan kemampuan SPI.

Kata Kunci: Satuan Pengawas Internal, Konflik Peran, Professionalisme.

Abstract

The Regional Public Service Agency requires supervision by the Internal Supervisory Unit. There is the influence of role conflict on the unclear role of internal auditors in hospitals because internal auditors are functional and members of auditor internal. Previous research focused more on auditors in the private sector or at Public Accounting Firms, so this research aims to provide empirical evidence related to role conflict in the unclear role of auditors at all levels of auditors on professionalism. qualitative research method with a descriptive approach. Data collection was carried out through interviews with senior auditors, middle auditors and junior auditors, direct observation and documentation. The research results reveal that there is a role conflict felt by SPI members who also work as implementers in other functions. However, auditor internal members' awareness of their dual roles as auditors and functionalists illustrates that role conflict has no effect on professionalism. The audit work program prepared before conducting the audit also helps create an audit atmosphere that is in line with auditor's capabilities.

Keywords: Internal Auditor, Role Conflict, Professionalism

PENDAHULUAN

Tujuan pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) adalah memberikan keleluasaan dalam pengelolaan keuangan, dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat

secara lebih efektif dan efisien. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengenai Badan Layanan Umum Daerah disusun untuk memastikan bahwa lembaga-lembaga seperti RSUD dapat beroperasi secara profesional dalam melayani masyarakat. RSUD yang sudah berstatus BLUD memiliki hak fleksibilitas, namun juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerja pelayanan, keuangan, dan manfaat bagi masyarakat. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, RSUD perlu melakukan pembenahan melalui tiga langkah utama, yakni tekad untuk meningkatkan kinerja, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia, dan peningkatan tata kelola badan.

Satuan Pengawas Internal (SPI) dalam rumah sakit daerah bertanggungjawab langsung di bawah direktur rumah sakit dan memiliki tugas melakukan pengawasan dan pengendalian internal terhadap kinerja keuangan dan pengaruh lingkungan sosial dalam menyelenggarakan Praktek Bisnis Yang Sehat. Untuk menjaga kredibilitas dan profesionalisme SPI memiliki kode etik yang mencakup prinsip dan norma yang harus dimiliki oleh seorang auditor internal SPI di rumah sakit. Prinsip itu meliputi integritas, objektivitas, memegang teguh kerahasiaan, dan kompetensi.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Auditor bahwa yang bertindak sebagai auditor di pemerintah daerah adalah di Inspektorat. Sehingga untuk fungsi auditor di Rumah Sakit Umum Daerah tidak dapat dipenuhi oleh fungsional jabatan auditor. SPI di RSUD di angkat dan dipilih oleh direktur Rumah Sakit dengan struktur berada langsung di bawah direktur sehingga pelaporan hasil audit SPI ditujukan kepada direktur. SPI di RSUD banyak diantara yang mengampu jabatan fungsional lain dan memiliki tugas tambahan sebagai auditor internal (SPI) dengan penugasan dari Direktur.

SPI dengan tugas ganda mengalami kendala dalam melaksanakan tugasnya, kemampuan SDM juga sangat mempengaruhi kinerja sebagai SPI. Dengan latar belakang profesi bukan auditor maka anggota SPI dituntut untuk dapat bekerja secara cakap dan profesional. Dalam melaksanakan tugasnya anggota SPI dengan latar belakang beragam memiliki kemungkinan terjadinya ambiguitas peran dimana anggota SPI “tidak tahu apa yang harus dilakukan”, mengakibatkan kinerja yang diharapkan tidak tercapai. Auditor senior dalam SPI memiliki pengalaman yang lebih luas dibandingkan dengan auditor pemula, sehingga kinerjanya juga akan berbeda. Penelitian yang ada sebelumnya lebih berfokus pada auditor di sektor swasta atau pada Kantor Akuntan Publik sehingga belum banyak yang melihat dari auditor internal di pemerintahan yang fungsional jabatannya bukan sebagai auditor.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dilakukan studi dengan tujuan dalam memperoleh bukti empiris yang berhubungan dengan pengaruh konflik peran dalam ketidakjelasan peran auditor dalam semua level auditor terhadap profesionalisme studi kasus pada RSUD dengan status BLUD di Kabupaten Banyumas.

METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengumpulan data pada penelitian kualitatif berdaarkan pada hasil wawancara di lapangan yang dikaitkan dengan teori (Sugiyono, 2016). Metode analisis deskriptif kualitatif adalah metode yang berisi proses analisis, penggambaran serta ringkasan atas berbagai kondisi yang diambil dari kumpulan informasi yang berasal dari hasil wawancara ataupun

pengamatan langsung di lapangan terhadap masalah yang sedang diteliti (I made Winartha, 2021)

Penelitian ini bersumber dari data primer berupa hasil wawancara dengan SPI yang ada di Rumah Sakit Daerah dengan status BLUD, observasi secara langsung, dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu dan telaah literatur. Narasumber yang dipilih berdasarkan tingkat senioritas agar didapat persepsi dari berbagai level kemahiran sebagai auditor internal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Peran

Peran adalah ekspektasi tentang bagaimana seseorang seharusnya berperilaku, sementara yang lain mempertimbangkan bagaimana individu sebenarnya berperilaku dalam posisi sosial tertentu. Ada pula pendapat lain yang berpendapat bahwa peran adalah perilaku yang khas atau perilaku yang diharapkan, bagian yang harus dimainkan. Teori peran organisasi berkaitan dengan peran organisasi formal dan bagaimana individu berinteraksi dengan organisasi tersebut. Peran dikaitkan dengan posisi sosial dan berasal dari harapan normatif yang dihasilkan oleh organisasi. Peran individu didasarkan pada ekspektasi normatif dari posisi sosial tertentu maupun dari kelompok informal dalam organisasi. Perspektif teori peran ini memungkinkan terjadinya konflik peran dan ketegangan peran. (Hindin, 2007). Pada tingkat individu, konsep peran dimulai dengan dua pengamatan: bahwa individu tertentu dapat bertindak dan bahkan merasa sangat berbeda dalam situasi atau posisi yang berbeda jika tidak, individu yang berbeda mungkin berperilaku serupa dalam hubungan yang serupa. Pada berbagai tingkat kolektif, kelompok, organisasi, dan masyarakat berfungsi dengan membedakan serangkaian tugas, yang masing-masing ditugaskan atau diemban oleh individu tertentu. Pada kedua tingkatan tersebut, penting untuk dipahami bahwa peran mengacu pada sekelompok perilaku dan sikap yang dianggap sebagai milik bersama, sehingga seorang individu dipandang bertindak secara konsisten ketika menjalankan berbagai komponen peran tunggal dan tidak konsisten ketika gagal melakukannya. (Turner, n.d.)

Konflik Peran

Konflik peran dan kelebihan peran terjadi ketika individu berusaha melakukan beberapa peran secara bersamaan, sering kali mengakibatkan beban, kelelahan, ketegangan, atau kecemasan. (Creary & Gordon, 2016) .

Terdapat tiga jenis konflik peran yang berkaitan dengan auditor internal, yaitu: interrole conflict, intrasender role conflict, dan personal role conflict (Ria et al., 2022). Interrole conflict merupakan konflik yang timbul karena permintaan peran yang terlalu banyak, seperti konflik atau pertentangan yang dialami auditor internal akibat perbedaan permintaan dari organisasi dengan aturan standar profesi audit internal. Prosedur dan praktik kerja pemerintahan yang menyimpang dari standar praktik profesional dapat diakibatkan karena kompleksitas birokrasi.

Satuan Pengawas Internal dengan latar belakang profesi non auditor dalam menjalankan tugasnya sering dihadapkan pada permasalahan peran yang cukup pelik. Digambarkan Seorang anggota SPI yang berprofesi sebagai dokter diharuskan mengaudit pekerjaannya sebagai dokter saat melakukan audit klinis akan mengalami konflik dalam dirinya.

Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi terkait peran. Informasi tertentu diperlukan untuk kinerja yang memadai, yaitu agar seseorang dapat menyesuaikan diri dengan ekspektasi peran yang dimiliki oleh pemberi peran. Pemegang jabatan harus mengetahui apa yang diharapkan: hak, aktivitas, dan tanggung

jawab jabatannya. Selain itu, ia harus mengetahui aktivitas apa yang akan memenuhi tanggung jawab jabatannya dan bagaimana aktivitas tersebut harus dilakukan. Ambiguitas peran merujuk pada ketidakjelasan atau ketidakpastian mengenai tugas, tanggung jawab, atau peran seseorang dalam suatu situasi atau organisasi. Ketika peran seseorang tidak ditentukan dengan jelas, hal ini dapat menciptakan kebingungan, konflik, dan kurang efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Ambiguitas peran pada SPI yang memiliki dua jabatan fungsional dapat digambarkan dengan saling tumpang tindihnya antara tugas sebagai SPI dan pekerjaan pokok utama sebagai dokter, perawat, farmasi, bagian Kerjasama, bagian keuangan, dan lain-lain dalam waktu yang bersamaan.

Ambiguitas peran juga disebabkan karena meningkatnya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya. Ambiguitas peran tersebut dapat dikurangi antara lain dengan (1) memperkirakan hasil (outcomes) atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku. (2) adanya kejelasan tentang syarat-syarat perilaku akan dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Ria, 2023). Mengelola ambiguitas peran melibatkan upaya untuk meningkatkan komunikasi, menetapkan harapan dengan jelas, dan memastikan bahwa struktur organisasi dan peran individu didefinisikan dengan baik. Keterlibatan aktif dari manajemen dan pemimpin organisasi dalam memberikan arahan dan dukungan juga sangat penting untuk mengurangi ambiguitas peran.

Kode Etik Auditor

Dalam pelaksanaan tugasnya anggota SPI berprinsip pada integritas, obyektivitas, independensi, dan kerahasiaan, dan kompetensi. Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah membangun kepercayaan dan dengan demikian memberikan dasar untuk kepercayaan dalam pertimbangannya. Integritas tidak hanya menyatakan kejujuran, namun juga hubungan wajar dan keadaan yang sebenarnya.

Objektivitas adalah sikap jujur yang tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam mengambil putusan atau tindakan. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah menunjukkan objektivitas profesional tingkat tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan atau proses yang sedang diaudit. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah membuat penilaian berimbang dari semua keadaan yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri ataupun orang lain dalam membuat penilaian. Prinsip objektivitas menentukan kewajiban bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah untuk berterus terang, jujur secara intelektual dan bebas dari konflik kepentingan.

Kerahasiaan Kerahasiaan adalah sifat sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang. Kerahasiaan agar tidak diceritakan kepada orang lain yang tidak berwenang mengetahuinya. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa kewenangan yang tepat, kecuali ada ketentuan perundang-undangan atau kewajiban profesional untuk melakukannya.

Kompetensi Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap etika yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah menerapkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta pengalaman yang diperlukan dalam pelaksanaan layanan pengawasan intern.

Independensi adalah sikap bebas netral tidak memihak Ketika mengambil suatu Keputusan (Nur et al., 2023). Kerahasiaan juga harus dimiliki pada sifat anggota SPI karena

permasalahan yang ada di entitas organisasi banyak yang bersifat rahasia. Kompetensi anggota SPI harus ditekankan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar audit.

HASIL PENELITIAN

Sesuai dengan Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah bahwa pengawas dalam BLUD terdiri dari Pembina teknis dan Pembina keuangan, satuan pengawas internal, dan dewan pengawas. Tugas SPI adalah untuk membantu dalam mengamankan harta kekayaan organisasi, menciptakan akurasi sistem informasi keuangan, menciptakan efisiensi dan produktivitas, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen dan praktik bisnis yang sehat.

Audit yang dilakukan di SPI meliputi audit rutin dan audit dan audit insidental. Audit rutin dilakukan setahun sekali, dengan evaluasi hasil audit dilakukan setiap 3 bulan sekali. Dengan adanya monitoring dan evaluasi berkala didapatkan hasil yang cukup signifikan dalam komitmen manajemen, mutu rumah sakit, dan perilaku karyawan. Audit insidental (atau disebut juga audit khusus) merujuk pada jenis audit internal yang dilakukan sebagai respons terhadap kejadian atau peristiwa tertentu yang memerlukan pemeriksaan lebih lanjut. Berbeda dengan audit rutin atau terjadwal, audit insidental tidak dilakukan pada jadwal yang teratur tetapi berkaitan langsung dengan kebutuhan atau kejadian tertentu. Audit insidental dilakukan atas permintaan direktur atau ada isu khusus yang mengharuskan SPI untuk melakukan audit dengan segera.

SPI di rumah sakit dengan status BLUD yang diobservasi dalam penelitian ini terdiri dari 9 orang berasal dari praktisi Kesehatan dan profesi lainnya, dengan latar belakang yang bervariasi diharapkan kemampuan ilmunya dapat membantu tugas dalam pelaksanaan audit.

1. Konflik peran

Masalah peran yang melekat pada auditor internal melibatkan konflik yang timbul dari penempatan dasar peran mereka. Pertama, terdapat konflik peran karena auditor internal harus memberikan pengawasan audit terhadap organisasi sambil memberikan layanan konsultasi kepada manajemen. Konflik ini timbul karena auditor internal perlu menjaga independensinya dalam peran audit, tetapi dalam peran konsultatifnya, mereka harus berkolaborasi dan mendukung manajemen, termasuk menerima penilaian dari komite audit dewan direksi. Konflik semacam ini dapat diperparah oleh kebutuhan akan hubungan kerja yang erat dengan komite audit dewan. Dalam SPI konflik peran terjadi karena adanya tumpuk tugas atau tugas ganda antara jabatan fungsional dengan tugas dalam SPI dimana anggota SPI harus bersikap independent dan professional.

Audit Chartered Satuan Pengawas Internal berisi tujuan, wewenang, dan tanggungjawab auditor internal pada organisasi. Standar audit intern The Institute of Internal Auditors (IIA, 2012)—yang diterima secara internasional—mengatur secara gamblang perlunya piagam audit intern dalam Attribute Standards Nomor 1000 sebagai berikut:

“The purpose, authority, and responsibility of the internal audit activity must be formally defined in an internal audit charter, consistent with the Definition of Internal Auditing, the Code of Ethics, and the Standards. The chief audit executive must periodically review the internal audit charter and present it to senior management and the board for approval.”

Di sektor pemerintahan Indonesia, standar audit intern yang diterbitkan Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI, 2013) juga mengatur hal yang sama. Hal itu tertuang dalam Prinsip-Prinsip Dasar Nomor 1000 yang berbunyi:

“Visi, misi, tujuan, kewenangan, dan tanggung jawab APIP harus dinyatakan secara tertulis dan disetujui Pimpinan Organisasi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, serta ditandatangani oleh Pimpinan APIP sebagai Piagam Audit (Audit Charter).”

Piagam Audit Internal penting sebagai alat yang memperkuat independensi. Penegasan ini tercermin dalam penataan posisi Unit Audit Intern dalam struktur organisasi

dan tanggung jawab fungsionalnya kepada siapa. Langkah ini tidak hanya mengamankan independensi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan seluruh elemen organisasi terhadap fungsi audit intern.

Hasil dari wawancara dengan auditor senior (masa kerja lebih dari 10 tahun), auditor menengah (masa kerja 5-10 tahun) dan auditor junior (masa kerja kurang dari satu tahun) mengungkapkan tentang konflik peran yang dirasakan oleh anggota SPI yang juga bekerja sebagai pelaksana di fungsional lain. Di masa awal penerbitan Surat Keputusan Direktur untuk penunjukkan anggota Satuan Pengawasan Internal, anggota SPI sudah mengetahui posisi peran mereka

Dalam menjalankan tugas sebagai auditor internal dalam SPI memiliki panduan kerja yaitu program kerja. Program kerja ditentukan dan disusun sebelum melakukan audit. Tema dan materi audit sudah ditentukan di awal proses audit sehingga dalam kondisi sampling audit merupakan unit kerja dari salah satu anggota SPI, maka dilakukan pendelegasian tugas. Auditor yang berkonflik di bebas tugaskan dari pelaksanaan audit sampai dengan pembuatan rekomendasi kepada Direktur. Auditor Internal juga memiliki etika profesi yaitu menjaga kerahasiaan sehingga materi audit tidak akan disampaikan kepada teman sejawatnya dalam unit profesinya (Indriyanto & Rosmalia, 2022).

Kesadaran dari anggota SPI bahwa ada peran ganda yang melekat pada tugas mereka sebagai auditor dan fungsional memberikan gambaran pada saat penyusunan program kerja audit. Program kerja yang dibuat harus menciptakan suasana audit yang sesuai dengan kemampuan SPI, tidak terdapat tumpuk tugas, dan dikerjakan di luar jam kerja. Sehingga kesimpulan untuk konflik peran tidak berpengaruh pada profesionalisme karena ada dasar kesadaran, perencanaan yang kuat, dan kerelaan individu dalam bekerja setelah pelaksanaan tanggungjawab utama.

2. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran dimaknai mudah dengan pertanyaan: "Apa yang harus aku lakukan?". Dalam konteks auditor internal di SPI ini merupakan gambaran tugas dan fungsi masing-masing auditor dalam pelaksanaan tugas sebagai SPI, dengan latar belakang yang berbeda menjadi masalah. Seorang dokter saat mengaudit laporan keuangan mungkin akan kebingungan menemukan masalah, memutuskan instrumen penelitian, membaca data, mengolah data sampai menjadi satu hasil audit yang direkomendasikan pada pimpinan tertinggi yaitu direktur.

Perubahan mendasar dan kompleksitas dalam lingkungan operasi organisasi dapat mempersulit auditor internal untuk melaksanakan tugas auditnya atau menerapkan standar profesional dengan cukup jelas. Jika dihadapkan pada ambiguitas, auditor internal akan kurang yakin mengenai apakah informasi yang dikumpulkan selama pemeriksaannya cukup obyektif dan relevan. Oleh karena itu, ambiguitas peran dapat melemahkan kemampuan mereka untuk menjalankan independensi profesional.

SPI dalam melakukan tugasnya diberikan bekal pelatihan sehingga kemampuan basic dalam pelaksanaan tugas audit tidak ada kendala, dan melalui mekanisme pemeriksaan yang dirancang saat program audit terdapat penjelasan detail mengenai rencana audit. Sehingga memudahkan anggota SPI untuk berperan dalam kegiatan audit, walaupun latar belakang profesi tidak sesuai dengan materi audit. Anggota SPI juga memiliki pemahaman tentang mekanisme audit secara keseluruhan dengan audit meeting.

Kendalanya terjadi pada auditor junior yang masa kerja kurang dari 1 tahun. Pelatihan auditor tidak dilaksanakan setiap saat, karena Lembaga penyelenggara Workshop biasanya bekerja sama dengan ARSADA (Asosiasi Rumah Sakit Daerah Seluruh Indonesia) dan mengadakan pelatihan di waktu tertentu. Sehingga untuk auditor junior belum dibekali dengan kemampuan dasar sebagai audit dan praktek kerja audit juga minim, sehingga ambiguitas peran masih tampak.

Profesionalisme

Auditor dikatakan profesional apabila memenuhi tiga kriteria, yaitu: mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas di bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dan melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dengan berpegang teguh pada Etika Profesi yang dituangkan dalam Etika Profesi, kode etik dan Standar Publikasi Profesi Akuntan (SPAP). Dalam Pengantar Standar Pemeriksaan SPKN, tanggung jawab auditor menyatakan bahwa pemeriksa harus menjaga profesionalisme dengan tetap melayani kepentingan umum. Oleh karena itu, pelaksanaan audit keuangan dengan sikap profesional akan meningkatkan kinerja auditor.

Seorang auditor perlu meyakinkan klien dan pengguna akan kualitas audit laporan keuangan. Pihak yang membutuhkan jasa profesional dapat bergantung pada produk audit yang dihasilkan dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. (Badaruddin et al., 2022)

Profesionalitas SPI dikaitkan dengan kompetensi sebagai auditor. Pengalaman juga telah mempersiapkan auditor untuk menghadapi dan memecahkan permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya serta mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak diperiksa. Selain pengetahuan dan keterampilan, pengalaman auditor juga berkontribusi terhadap kompetensinya. (Badaruddin et al., 2022)

Dengan keadaan anggota SPI yang bukan berasal dari profesi auditor maka peran kompetensi dipertanyakan. Hasil pendekatan wawancara dari anggota SPI senior diungkapkan latar belakang tidak mempengaruhi profesionalisme karena SPI telah bekerja sesuai dengan harapan dari profesi auditor, memuaskan top manajemen, mencegah fraud dan memperbaiki masalah di dalam rumah sakit.

Anggota SPI yang ada dinilai lihai membagi peran untuk menempatkan diri sebagai SPI atau profesi jabatan fungsional sebagai tugas pokok utama sesuai dengan SK PNS dari Bupati. Dalam lingkungan kerja manajerial menempatkan SPI dalam posisi strategis dalam setiap pengambilan keputusan. Rekomendasi dari SPI dibutuhkan oleh direktur dalam semua aspek perubahan yang berlangsung di rumah sakit. Sehingga kinerja SPI diakui sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang.

Pada situasi yang pelik mengakibatkan ada dua kepentingan yang harus dilakukan secara bersamaan karena adanya peran ganda, maka tugas seorang Leader Auditor membagi tugas dalam perencanaan audit sehingga tidak terjadi konflik peran. Perlu juga adanya budaya kerja yang meliputi hubungan interpersonal yang terbangun baik antar anggota auditor dalam SPI, sehingga pembagian tugas tidak mengalami kendala.

KESIMPULAN

Satuan Pengawasan Internal (SPI) ditunjuk dengan SK Direktur Rumah sakit memiliki peran lain yaitu sebagai ASN yang ditunjuk Bupati di jabatan fungsional tertentu. Sehingga mengakibatkan adanya kekhawatiran menurunnya profesionalisme dalam bekerja sebagai auditor. Dari hasil observasi dan wawancara personal telah diambil hasil bahwa konflik peran dan ambiguitas peran dalam SPI tidak akan ditemukan dengan adanya kesadaran pribadi dari anggota SPI, adanya peningkatan kompetensi dengan pelatihan auditor secara kontinyu, struktur pembagian kerja yang jelas, program audit yang disusun dengan cermat, dukungan manajerial, dan leader auditor yang cakap dan berpengalaman.

Kelemahan dari studi ini terletak pada kurangnya data pembandingan dari Rumah Sakit dengan auditor internal full time, atau menjabat hanya sebagai auditor. Dan metode penelitian bisa diambil dengan pendekatan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, Suriyanto, & Fatmasari. (2022). Professionalism and Work Experience on Job Satisfaction and Auditor Performance the Creative Commons Attribution 4.0 International License. Site Using OJS 3 PKP Optimized. *ATESTASI: JURNAL ILMIAH AKUNTANSI*, 5(1), 152–165. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v5i1.1196>
- Creary, S. J., & Gordon, J. R. (2016). Role Conflict, Role Overload, and Role Strain. In *Encyclopedia of Family Studies* (pp. 1–6). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs012>
- Hindin, M. J. (2007). Role Theory. In *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosr078>
- Turner, R. H. (n.d.). Role Theory.
- Lase, E. (n.d.). Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict), Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity), dan Struktur Audit (Audit Structure) Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Medan. Pengar.
- Middleton, J. (n.d.). Organizational Behavior.
- Hutami Anis Chariri, G. (n.d.). PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang).
- Ridwan, M., Ulum, B., Muhammad, F., Indragiri, I., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah (The Importance Of Application Of Literature Review In Scientific Research). <http://journal.fdi.or.id/index.php/jmas/article/view/356> pengaruh profesionalisme gender dan kompleksitas tugas. (n.d.).
- Indriyanto, E., & Rosmalia, D. D. (2022). The Influence of Company Size and Profitability on Audit Delay with Public Accounting Firm's Reputation as a Moderating Variable (Empirical Study on Manufacturing Companies in the Consumer Goods Industry Sector Listed on the Indonesia Stock Exchange 20. I. DOI: [https://Doi.Org/10.47191/Ijmra/v5-I10-03](https://doi.org/10.47191/Ijmra/v5-I10-03).
- Nur, M., Indriyanto, E., Digidowiseiso, K., & Hashim, H. A. (2023). The Implementation of Green Accounting in Indonesia: A Bibliometric Analysis. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 3(2), 470–480.
- Ria, R. (2023). Remote Audit Compared to Onsite Audit and the Capabilities Required in the View of Internal Auditor Practices. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 997–1004.
- Ria, R., Subiyanto, B., Karina, A., & Tasya, N. P. (2022). Factors that Influence the Quality of Audit with Professional Ethics as a Moderating Variable (Study at Public Accounting Firms in Bekasi). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 11190–11197.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License