



Internal Auditor: Tetap Relevan!

Oleh : Dyan Garneta Paramita Sari
Auditor Madya pada Inspektorat II
Inspektorat Jenderal Kemenperin

Internal auditor adalah salah satu profesi yang sejarahnya bisa dirunut cukup panjang. Bisa dikatakan, profesi ini ada dan berkembang sejalan dengan kemajuan peradaban manusia. Saat ada suatu kepemilikan dipercayakan pada seseorang, maka perlu ada suatu pencatatan yang kemudian diikuti dengan pemeriksaan atas transaksi yang terjadi. Sejarawan percaya bahwa sistem pencatatan sudah dilakukan sejak tahun 4000 SM di Mesir, tentunya dengan cara yang sederhana. Bahkan jejak pelaksanaan audit pada sistem keuangan publik ditemukan di Tiongkok, Babilonia, Yunani, Romawi, Italia dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahkan pemerintahan di zaman dahulu pun telah memiliki suatu kekhawatiran dan merasa perlu melakukan pengawasan akan adanya pejabat publik yang tidak kompeten yang kemudian bisa jadi menyebabkan adanya kesalahan berupa ketidaktepatan pencatatan

baik yang disengaja atau tidak, maupun yang secara sengaja melakukan korupsi dan *fraud* ketika kesempatan memungkinkan.

Seiring dengan kemajuan zaman, organisasi dan tata kelola semakin kompleks, tentunya *internal audit* juga perlu melakukan penyesuaian. Terkadang kesibukan yang rutin dilakukan menyebabkan kurangnya kesadaran bahwa baik organisasi maupun lingkungan telah mengalami perubahan yang *material* dan signifikan. Hal ini menuntut perlunya inovasi agar *internal audit* baik sebagai organisasi, maupun *internal auditor* sebagai individu yang profesional tetap relevan keberadaannya. Tuntutan untuk menjadi tetap relevan ini bukanlah hal yang mudah. Mengingat organisasi *internal audit* sudah disibukkan setidaknya dengan urusan tata kelola, pencapaian tujuan organisasi, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program, ketaatan pada

PERPUSTAKAAN KPK

No. Induk :

220200496

No. Panggil :

A AF 25

peraturan perundang-undangan dan kebijakan, laporan keuangan yang akurat, serta manajemen risiko.

Di sisi lain para auditor internal di lingkup Kementerian/Lembaga, yang jumlahnya terbatas, dituntut untuk dapat memberikan layanan baik asurans maupun pemberian advis (konsultasi) secara optimal. Dalam hal ini auditor internal dituntut untuk bisa memberikan berbagai sudut pandang yang berbeda, advis, mengevaluasi risiko, melakukan penilaian atas kecukupan pengendalian (kontrol), meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, melakukan monitoring, menginvestigasi adanya *fraud*, dan lain sebagainya dengan tetap berpegang teguh pada kode etik auditor yang memiliki empat prinsip: integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi.

Fungsi Antisipasi *Internal audit*

Pada April 2018, Deloitte mengeluarkan laporan yang berjudul *Internal audit 3.0 – The Future of Internal audit is Now*. Laporan ini merupakan hasil riset yang dilakukan pada sejumlah *unit internal audit* di berbagai industri di seluruh dunia, serta wawancara terhadap lebih dari 200 eksekutif senior dan pimpinan komite audit. Dalam laporan tersebut dinyatakan bahwa walaupun proses bisnis utama *internal audit* adalah memberikan asurans dan advis, namun fungsi *internal audit* yang juga tak kalah pentingnya adalah melakukan antisipasi baik pada

risiko finansial, operasional, regulasi, strategi dan reputasi, bahkan siber.

Dalam melakukan aktivitas asurans, perencanaan yang dilakukan *internal audit* bertujuan untuk ‘mengamankan’ proses inti (*core process*) dan risiko yang sangat mengancam organisasi. Dengan keterbatasan sumber daya, jelas tidak mungkin semua hal dikerjakan oleh auditor. Untuk itu perlu mulai dilakukan otomasi pada asurans untuk proses inti yang berulang, sehingga sumber daya *internal audit* dapat dialihkan pada hal lain yang lebih penting.

Di sisi lain, pada *Internal audit 3.0*, *internal auditor* memberikan advis peningkatan kapabilitas pada lini pertama dan lini kedua. Sembari tetap mempertahankan obyektivitas dan independensi sebagai *internal auditor*, para auditor dapat memberikan advis, saran, dan berbagai tips dengan tujuan meningkatkan pengendalian internal di lini pertama dan kedua secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, yang selalu harus diingat adalah, *internal audit* tidak boleh membuat keputusan yang merupakan ranah manajemen atau mendesain kontrol/pengendalian yang akan mereka audit. Para auditor juga dapat membantu manajemen untuk mengimplementasikan mekanisme pengendalian yang ideal, di mana suatu sistem—bukan kontrol - dapat menginformasikan apabila terjadi ketidaksesuaian.

Gambaran umum dari sistem *Internal audit 3.0* sebagaimana dilaporkan oleh Deloitte (2018) adalah sebagai berikut:



Dari gambaran umum *Internal audit 3.0* tersebut, suatu hal yang paling menantang adalah melakukan antisipasi risiko. *Internal audit* sebenarnya berada di posisi yang sangat ideal dalam melakukan antisipasi risiko yang dapat mengancam tidak tercapainya tujuan organisasi, dalam hal ini organisasi Kementerian/Lembaga. Mengapa demikian? Hal ini dikarenakan *internal audit* pada hakekatnya memiliki akses tidak terbatas pada informasi dalam organisasi, yang secara umum hal ini sudah tertuang dalam *Audit charter* pada masing-masing organisasi Kementerian/Lembaga. Apabila dikombinasikan dengan penggunaan data eksternal dan sudut pandang organisasi secara luas (*enterprise-wide*) maka kemampuan antisipasi oleh *unit internal audit* seharusnya dapat berfungsi dengan baik.

Melakukan antisipasi tidaklah mudah. Apalagi dalam kondisi di mana pengumpulan data belum rapi, belum tersentralisasi, dan belum terfilter dengan baik. Apabila data yang dikumpulkan baik dari dalam maupun luar organisasi belum 'dibersihkan' secara memadai, maka data

tersebut belum dapat diyakini memiliki kualitas yang baik. Bisa jadi datanya kurang sesuai, tidak tepat, sudah *obsolete*, dan mungkin *corrupted*. Apabila proses pembuatan keputusan didasarkan pada data yang tidak berkualitas, dikhawatirkan kebijakan yang diambil menjadi tidak akurat. Hal ini dapat menyebabkan risiko-risiko yang perlu diperhatikan malah terlewatkan.

Perubahan itu Pasti

Pada kesempatan ini penulis mengutip kata-kata bijak, yang menyatakan, "Ada orang-orang yang membuat sesuatu terjadi, ada yang melihat sesuatu terjadi, dan ada yang bertanya: apa yang terjadi?" Dari pernyataan tersebut, apabila *unit internal audit* berada pada kelompok yang terakhir, risikonya sangat besar: bukan hanya untuk *unit internal audit* namun juga untuk Kementerian/Lembaga. *Internal audit* sebagai suatu *unit* penting di organisasi sudah seharusnya menyadari posisinya dan segera melakukan penyesuaian. Agar tidak ketinggalan zaman. Agar tetap menjadi relevan.

Pernyataan yang terkandung dari kata-kata bijak tersebut sesungguhnya erat kaitannya dengan perubahan. Dengan adanya perubahan, perlu diikuti dengan evaluasi secara menyeluruh. Apakah proses bisnis yang saat ini dilakukan sudah mempertimbangkan dan memperhatikan kondisi serta kebutuhan organisasi terkini. Hal ini dimaksudkan agar hasil dari *internal audit* tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Pertanyaannya adalah: untuk menjadi tetap relevan, apa yang harus dilakukan oleh para auditor internal? Apakah cukup dengan menaati kode etik, mengikuti standar, dan memiliki sertifikasi?

Salah satu keuntungan dari profesi auditor internal yang memiliki sejarah panjang dan organisasi profesi yang cukup mumpuni adalah adanya kerangka

kerja kompetensi sebagai acuan untuk meningkatkan kompetensi auditor pada khususnya dan *unit internal audit* pada umumnya. Pada tahun 2021, *Institute of Internal Auditor* telah menerbitkan *The IIA's Internal Audit Competency Network*

yang secara gamblang menjelaskan rencana pengembangan profesi auditor di setiap tingkatan karirnya: pemula, terapan, ahli (*expert*). Adapun kerangka kerja bagi pengembangan kompetensi auditor tersebut tergambar dalam bagan berikut:



Kerangka kerja tersebut meliputi empat hal: profesionalisme, kinerja, lingkungan, kepemimpinan & komunikasi. Konsep dalam kerangka kerja kompetensi tentunya bukan tujuan akhir, melainkan merupakan langkah awal bagi para auditor untuk memastikan dirinya dapat terus mengikuti tuntutan profesi dan organisasi. Dengan adanya kerangka kerja ini, tiap-tiap auditor (atau *unit internal audit*) dapat melakukan penilaian mandiri (*self-assessment*) berada di tingkatan manakah kompetensinya

secara personal (atau secara organisasi), serta hal-hal apa sajakah yang masih perlu ditingkatkan. Setelah mengetahui hal ini, selanjutnya kembali pada individu auditor atau pada organisasi *internal audit*, bagaimana perencanaan dan peta atas kompetensi yang diikuti dengan monitoring kemajuannya.

Dan pada akhirnya: satu hal yang jelas, untuk menjadi tetap relevan para auditor harus melakukan sesuatu!

Referensi:

- Deloitte. 2018. *Internal audit 3.0 – The Future of Internal audit is Now.*
- Gramling, Audrey A. and Ramamoorti, Sridhar. 2003. *Research Opportunities in Internal auditing. Chapter 1: Internal auditing: History, Evolution, and Prospects.*
- Institute of Internal Auditors. 2016. *All in a Day's Work, a Look at the Varied Responsibilities of Internal auditors.*
- Institute of Internal Auditors. 2021. *The IIA's Internal Audit Competency Network.*