

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang sehingga pertumbuhan ekonomi rakyat tidak stabil, khususnya masyarakat dengan penghasilan menengah ke bawah. Untuk meningkatkan perekonomian pemerintah membentuk badan usaha yang dinamakan koperasi. Koperasi dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi merupakan suatu badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatan pada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Terbentuknya koperasi diharapkan mampu untuk mengurangi kesenjangan sosial sehingga taraf hidup masyarakat akan meningkat.

Koperasi memiliki peran yang penting dalam perkembangan perekonomian masyarakat dengan memberikan dan menyalurkan kredit untuk membantu permodalan bagi pelaku usaha kecil dan menengah sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Menurut Perdana (2013) koperasi juga berperan untuk memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar sehingga dapat menyerap tenaga kerja dan secara tidak langsung koperasi membantu meningkatkan kualitas hidup masyarakat disekitarnya.

Koperasi juga mengalami persaingan baik dengan sesama koperasi ataupun dengan lembaga keuangan mikro lainnya. Untuk menjaga eksistensinya, koperasi memerlukan strategi pengembangan untuk menjadi badan usaha yang

tangguh dan mandiri. Keadaan ini menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan dan mengupayakan berbagai kebijakan dan strategi agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan yang dapat diambil dengan melalui peningkatan kualitas pengendalian internal koperasi (Dewi dkk, 2015). Menurut Mulyadi (2002) sistem pengendalian internal yaitu sistem yang terdiri dari struktur organisasi, serta mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen. Putri dan Juliarsa (2014) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan pengawasan terhadap kualitas kinerja stafnya, misalnya usaha manajemen dalam mencegah terjadinya kecurangan atau penggelapan dana terhadap kekayaan perusahaan.

Pengendalian internal koperasi dilakukan oleh pengawas atau pihak-pihak yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan dalam koperasi. Pengawas koperasi dipilih dari dan oleh anggota koperasi dalam rapat anggota, persyaratan untuk dapat dipilih dan diangkat sebagai pengawas ditetapkan dalam anggaran dasar. Pengendalian internal pada koperasi merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pengawas koperasi yang bertugas mengawasi pelaksanaan hasil keputusan Rapat Anggota Tahunan (RAT), khususnya keputusan yang menyangkut organisasi serta tugas lainnya seperti mengawasi dan melakukan pemeriksaan terhadap suatu kebijakan yang telah disepakati oleh pengurus termasuk menilai efektivitas prosedur tersebut dan penyimpangan penyimpang yang terjadi pada suatu kebijakan yang telah ditetapkan dan dijalankan oleh pengurus.

Fenomena lemahnya pengendalian internal terjadi pada kasus penggelapan dana Koperasi Serba Usaha (KSU) Yasa Artha Mandiri Karanganyar

Solo senilai Rp 3,5 miliar rupiah. Tersangka berkolusi dengan tiga karyawan koperasi lainnya yang bekerja sebagai marketing dan kasir. Katarina sebagai manajer KSU Yasa Artha berkolusi dengan Hanung, Sari, Dwi melakukan penggelapan uang koperasi selama setahun mulai 2011 hingga Juni 2012. Modus yang dilakukan tersangka dengan memalsukan data nasabah fiktif. Mereka membuat laporan pengajuan kredit pinjaman uang dengan memakai data nasabah fiktif dan nasabah yang telah melunasi pinjaman (Solopos, 2013).

Dari kasus di atas terlihat bahwa terjadinya penggelapan dana pada KSU Yasa Artha Mandiri karena lemahnya pengendalian internal koperasi. Lemahnya pengendalian internal dikarenakan kurang efektifnya pemeriksaan internal yang dilakukan oleh pengawas sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan akibat kelalaian yang disebabkan lemahnya pengendalian internal. Pengendalian internal yang memadai tetapi dijalankan oleh orang yang tidak memiliki integritas dan etika maka akan mengakibatkan tidak terwujudnya tujuan pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan, dan infrastruktur entitas. Pengendalian internal dijalankan oleh orang. Pengendalian internal bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang lain dari setiap jenjang organisasi, yang mencakup dewan komisaris, manajemen, dan personel lain.

Pengendalian internal diharapkan mampu memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang mutlak, bagi manajemen dan dewan komisaris entitas. Keterbatasan yang melekat dalam semua sistem pengendalian internal dan

pertimbangan manfaat dan pengorbanan dalam pencapaian tujuan pengendalian menyebabkan pengendalian internal tidak dapat memberikan keyakinan mutlak. Pengendalian internal ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan dengan pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

Untuk mencapai tujuan koperasi pengawas harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Komitmen terhadap kompetensi mencakup pertimbangan manajemen atas pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan, dan paduan atas kecerdasan, pelatihan dan pengalaman yang dituntut dalam pengembangan kompetensi. Sikap dan keahlian yang harus dimiliki oleh pengawas misalnya independensi, pengalaman kerja, keahlian profesional motivasi, ruang lingkup pekerjaan audit pengawas, gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan. Semua elemen tersebut menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena selain memberikan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, juga untuk mencapai harapan yakni kinerja yang berkualitas dan pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas pengendalian internal koperasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah sikap independensi. Independensi merupakan suatu sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2012). Independensi diharapkan pengawas melakukan tugas pemeriksaan dan pengawasan dengan obyektif dan laporan yang dihasilkan tidak memihak pihak yang berkepentingan. Penelitian Dewi (2013) menunjukkan adanya hubungan positif antara independensi terhadap efektivitas pengendalian

internal. Netty (2015) menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Faktor kedua yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja pengawas akan membantu pengawas dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemui pada saat ia melakukan pemeriksaan yang berhubungan dengan proses audit. Sesuai dengan standar umum profesional akuntan publik, auditor diisyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesinya yang ditekuninya. Mulihartini dan Muliarta (2016) menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dengan efektivitas pengendalian internal. Andersen dan Lubis (2009) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Faktor ketiga yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah keahlian profesional. Keahlian profesional adalah tingkat kemahiran profesional pengawas dalam melakukan pemeriksaan yang dilaksanakan dengan ketrampilan dan kecermatan profesionalnya terhadap penerapan struktur pengendalian internal. Yuniarta (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara keahlian profesional dengan efektivitas pengendalian internal. Netty Herawati (2015) menyatakan bahwa keahlian profesional tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal. Diah dan Ramantha (2014) menyimpulkan bahwa secara signifikan keahlian profesional berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

Faktor keempat yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah motivasi. Motivasi ialah suatu keinginan yang dimiliki seseorang yang mendorongnya untuk bertindak (Novianti dkk, 2014). Motivasi menciptakan gairah kerja seseorang sehingga seorang pengawas dapat meningkatkan kinerjanya, dengan bekerja secara termotivasi maka pengawas akan mengerjakan pekerjaannya dengan giat sehingga hasil yang didapatkan akan berkualitas. Kinerja pengawas yang baik akan berpengaruh meningkatkan efektivitas pengendalian internal koperasi. Dewi dkk (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dengan efektivitas pengendalian internal. Ayu dan Eka (2018) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

Faktor kelima yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah ruang lingkup pekerjaan audit pengawas. Ruang lingkup pekerjaan audit pengawas meliputi aktivitas aktivitas audit seperti merencanakan audit, memeriksa dan mengevaluasi informasi, mengkomunikasikan hasil, serta menindaklanjuti hasil pemeriksaan. Pengawas harus merencanakan setiap pemeriksaan, mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan mendokumentasikan informasi yang mendukung hasil audit (Dewi dkk,2015). Setelah melaporkan hasil pelaksanaan audit, pengawas menindaklanjuti hasil pemeriksaan guna memastikan bahwa tindakan perbaikan telah dilakukan. Dewi dkk (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara ruang lingkup pekerjaan audit dengan efektivitas pengendalian internal. Kirana dkk (2017) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian intern.

Faktor keenam yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam memengaruhi orang lain atau karyawan.. Faktor yang akan meningkatkan efektivitas pengendalian internal adalah salah satu fungsi dari gaya kepemimpinan yaitu fungsi pengendalian, dimana fungsi ini berhubungan dengan bagaimana seorang badan mengatur dan mempengaruhi aturan yang berhubungan dengan pengendalian internal (Yuniarta dkk, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarta dkk (2015) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengendalian internal menyimpulkan bahwa secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal.

Faktor ketujuh yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal adalah tingkat pendidikan. Pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan ketrampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan (Mulihartini dan Muliarta, 2016). Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan pengawas dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas audit pengawas.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulihartini dan Muliarta (2016) mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas pengendalian internal

menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Andersen dan Lubis (2009) menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap pengendalian intern. Pengendalian internal diperlukan untuk mendapatkan informasi yang memadai bahwa apa yang telah dijalankan suatu organisasi telah sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai efektivitas pengendalian intern. Penelitian ini mereplikasi penelitian Dewi dkk (2015). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dewi dkk (2015) yaitu pertama, penelitian ini menambahkan gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan sebagai variabel independen. Penambahan variabel tersebut dilakukan karena tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan internal yang akhirnya akan mempengaruhi efektivitas pengendalian internal.

Perbedaan kedua, penelitian ini menggunakan populasi koperasi simpan pinjam di Kabupaten Kudus, sedangkan penelitian Dewi dkk (2015) menggunakan populasi koperasi di Kecamatan Seririt. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Keahlian Profesional, Motivasi, Ruang Lingkup Pekerjaan Audit Pengawas, Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Efektivitas Pengendalian Internal (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Kudus)”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Dalam penyusunan skripsi ini pembahasan sangat penting agar masalah dalam objek yang diteliti dapat dicapai tanpa dihubungkan dengan masalah yang lain, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang ada di Kabupaten Kudus.
2. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh independensi, pengalaman kerja, keahlian profesional, motivasi, ruang lingkup pekerjaan audit pengawas, gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?
3. Apakah keahlian profesional berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?
5. Apakah ruang lingkup pekerjaan audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?

6. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti akan merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris bahwa independensi berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.
2. Untuk memberikan bukti empiris bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.
3. Untuk memberikan bukti empiris bahwa keahlian profesional berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.
4. Untuk memberikan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.
5. Untuk memberikan bukti empiris bahwa ruang lingkup pekerjaan audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.
6. Untuk memberikan bukti empiris bahwa tingkat pendidikan audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.
7. Untuk memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan pekerjaan audit berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Peneliti lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan maupun sebagai referensi di dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan efektivitas pengendalian internal.

b. Bagi Manajemen Keuangan

Penelitian ini berguna untuk memberikan referensi atau tambahan informasi mengenai pentingnya sikap dan ketrampilan yang dimiliki oleh pengawas yang berhubungan dengan efektivitas penerapan pengendalian internal.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi khususnya dalam memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan efektivitas pengendalian internal