

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai, tanpa adanya pengendalian internal tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Semakin besar suatu perusahaan semakin penting pula pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.

2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Secara umum, pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi sebagai upaya mencegah terjadinya penyimpangan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam **Mulyadi (2002:180)** pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini :

1. Keandalan pelaporan keuangan.

2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Menurut **Arens et al (2008:370)**, sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut.

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations Report (COSO)* (2013:3) mendefinisikan pengendalian internal adalah sebagai berikut :

“ Internal control is a process, effected by an entity’s board of directions, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance”

Yang dapat diartikan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, dan personel lain yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

Dan menurut AICPA pada tahun 1949 dalam **Sawyer (2005:57)** definisi pengendalian internal yaitu berisi rencana organisasi dan semua metode terkoordinasi dan pengukuran-pengukuran yang diterapkan diperusahaan untuk mengamankan aktiva, memeriksa akurasi dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian pengendalian internal tersebut maka terdapat beberapa konsep dasar pengendalian internal sebagai berikut:

1. Pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu. Pengendalian internal itu sendiri bukan merupakan suatu tujuan. Pengendalian internal merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan dari infrastruktur entitas.
2. Pengendalian internal dijalankan oleh orang. Pengendalian internal bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi, yang mencakup dewan komisaris, manajemen, dan personel lain.
3. Pengendalian internal dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan 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.
4. Pengendalian internal ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan, dan operasi.

2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut **Mulyadi (2002:180)** tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tiga golongan tujuan:

1. Keandalan informasi keuangan,
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Dan menurut **Arens et al (2008:370)** tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- “ 1. *Realibility of financial reporting*
 2. *Effeciency and effectivencees of operations*
 3. *Compliance with applicable laws and regulations* ”

Pengertian tujuan pengendalian internal adalah :

1. Keandalan pelaporan keuangan
 Artinya pengendalian internal memberikan keyakinan yang memadai bahwa pelaporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
2. Efektivitas dan efisiensi operasi
 Pengendalian internal dimaksudkan untuk mendorong penggunaan sumber daya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan-peraturan dan prosedur untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal yang memadai diharapkan dapat ditaatinya peraturan dan hukum yang berlaku.

2.1.3 Komponen Pengendalian Internal

Dalam **COSO (2013:4)** komponen-komponen pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“ *Internal control consists of five intergrated components:*

1. *Control Environment*
2. *Risk Assessment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities*”

Mulyadi (2002:183-195) menjelaskan tentang lima komponen pengendalian internal sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian internal, yang membentuk disiplin dan stuktur.

Sejumlah faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas antara lain:

1. Nilai integritas dan etika
2. Komitmen terhadap kompetensi
3. Dewan komisaris dan komite audit
4. Filosofi dan gaya operasi manajemen
5. Struktur organisasi
6. Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab
7. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

Dalam **COSO (2013:4)** menjelaskan mengenai komponen lingkungan pengendalian (*Control Environment*) sebagai berikut:

“The control environment is the set of standards, processes, and structures that provide the basis for carrying out internal control across the organization. The board of directors and senior management establish the tone at the top regarding the importance of internal control including expected standards of conduct. Management reinforces expectations at the various levels of the organization. The control environment comprises the integrity and ethical values of the organization; the parameters enabling the board of directors to carry out its governance oversight responsibilities; the organizational structure and assignment of authority and responsibility; the process for attracting, developing, and retaining competent individuals; and the rigor around performance measures, incentives, and rewards to drive accountability for performance. The resulting control environment has a pervasive impact on the overall system of internal control.”

Berdasarkan penjelasan COSO diatas, lingkungan pengendalian merupakan seperangkat standar, proses, dan struktur yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian internal diseluruh organisasi.

Lingkungan pengendalian COSO terdiri dari :

1. Integritas dan nilai etika organisasi
2. Parameter-parameter pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi dalam mengelola organisasi
3. Struktur organisasi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab
4. Proses untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten
5. Ketegasan mengenai tolok ukur kinerja, insentif, dan penghargaan untuk mendorong akuntabilitas kinerja

Lingkungan pengendalian yang dihasilkan memiliki dampak yang luas pada sistem pengendalian internal secara keseluruhan.

Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas organisasi menurut **Arens** dan **Loebbecke** sebagaimana diterjemahkan oleh **Jusuf (2003:261-263)** terdiri dari tujuh faktor sebagai berikut:

1. Integritas dan nilai-nilai etika adalah produk dari standar etika dan perilaku entitas dan bagaimana standar tersebut dikomunikasikan dan dijalankan dalam praktek. Ini meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi intensif dan godaan yang menyebabkan pegawai bertindak tidak jujur, melanggar hukum atau tidak etis.
2. Komitmen terhadap kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas, meliputi: pertimbangan manajemen terhadap tingkat kompetensi dari pekerjaan tertentu dan bagaimana tingkatan tersebut berubah menjadi keterampilan dan pengetahuan yang disyaratkan.
3. Falsafah manajemen dan gaya operasi merupakan sifat dari suatu manajemen, apakah bersifat pengambilan risiko atau penghindar risiko, yang membuat auditor dapat merasakan sikap mereka terhadap pengendalian.
4. Struktur organisasi suatu satuan usaha membatasi garis tanggung jawab dan wewenang yang ada. Ini biasanya juga menghubungkan garis arus komunikasi.

5. Dewan komisaris dan komite audit yang efektif adalah yang independen dari manajemen dan anggota-anggotanya aktif dan menilai aktivitas manajemen.
6. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, merupakan suatu metode komunikasi formal yang mungkin mencakup cara-cara seperti memo dari manajemen tentang pentingnya pengendalian dan masalah yang berkaitan dengan pengendalian, organisasi formal dan rencana operasi, deskripsi tugas pegawai, dan dokumen kebijakan yang menggambarkan perilaku pegawai seperti perbedaan kepentingan dan kode etik perilaku formal.
7. Kebijakan dan prosedur kepegawaian, yang menyangkut sistem pengelolaan kepegawaian untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan dapat dipercaya dalam menyediakan pengendalian yang efektif, metode bagaimana mereka direkrut, dievaluasi dan digaji.

Dalam **COSO (2013:7)** terdapat 5 (lima) prinsip yang harus ditegakkan atau dijalankan dalam organisasi untuk mendukung lingkungan pengendalian, yaitu:

“1.The organization demonstrates a commitment to integrity and ethical values.

2. The board of directors demonstrates independence from management and exercises oversight of the development and performance of internal control.

3. Management establishes, with board oversight, structures, reporting lines, and appropriate authorities and responsibilities in the pursuit of objectives.

4.The organization demonstrates a commitment to attract, develop, and retain competent individuals in alignment with objectives.

5. The organization holds individuals accountable for their internal control responsibilities in the pursuit of objectives.”

Memperhatikan rumusan COSO diatas, lingkungan pengendalian dapat terwujud dengan baik apabila diterapkan 5 (lima) prinsip dalam melaksanakan pengendalian internal yaitu:

1. Organisasi yang terdiri dari dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.
2. Dewan direksi menunjukkan independensi dari manajemen dan dalam mengawasi pengembangan dan kinerja pengendalian internal.
3. Manajemen dengan pengawasan dewan direksi menetapkan struktur, jalur-jalur pelaporan, wewenang-wewenang, dan tanggung jawab dalam mengejar tujuan.
4. Organisasi menunjukan komitmen untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan individu yang kompeten sejalan dengan tujuan.
5. Organisasi meyakinkan individu untuk bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab pengendalian internal mereka dalam mengejar tujuan.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Dalam **COSO (2013:4)** menjelaskan mengenai komponen penilaian risiko (*Risk Assessment*) sebagai berikut:

“Risk is defined as the possibility that an event will occur and adversely affect the achievement of objectives. Risk assessment involves a dynamic and iterative process for identifying and assessing risks to the achievement of objectives. Risks to the achievement of these objectives from across the entity are considered relative to established risk tolerances. Thus, risk assessment forms the basis for determining how risks will be managed.

A precondition to risk assessment is the establishment of objectives, linked at different levels of the entity. Management specifies objectives within categories relating to operations, reporting, and compliance with sufficient clarity to be able to identify and analyze risks to those objectives. Management also considers the suitability of the objectives for the entity. Risk assessment also requires management to consider the impact of possible changes in the external environment and within its own business model that may render internal control ineffective.”

Berdasarkan rumusan COSO diatas, penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan interaktif untuk mengidentifikasi dan menilai risiko terhadap pencapaian tujuan. Risiko itu sendiri dipahami sebagai suatu kemungkinan bahwa suatu peristiwa akan terjadi dan mempengaruhi pencapaian tujuan entitas, dan risiko terhadap pencapaian seluruh tujuan dari entitas ini dianggap relatif terhadap toleransi risiko yang ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian risiko membentuk dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola oleh organisasi.

Sebuah prasyarat untuk penilaian risiko adalah pembentukan tujuan, terkait pada tingkat yang berbeda dari entitas. Manajemen menentukan tujuan dalam kategori yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan dengan kejelasan yang cukup untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisa risiko untuk tujuan tersebut. Manajemen juga mempertimbangkan kesesuaian tujuan untuk

entitas. Penilaian risiko juga mengharuskan manajemen untuk mempertimbangkan dampak perubahan mungkin dalam lingkungan eksternal dan dalam model bisnis sendiri yang mungkin membuat pengendalian internal tidak efektif.

Arens et al (2008:379) menyatakan bahwa penilaian risiko atas pelaporan keuangan adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Selanjutnya **COSO (2013:7)** menjelaskan mengenai prinsip-prinsip yang mendukung penilaian risiko sebagai berikut:

- “1. The organization specifies objectives with sufficient clarity to enable the identification and assessment of risks relating to objectives.*
- 2. The organization identifies risks to the achievement of its objectives across the entity and analyzes risks as a basis for determining how the risks should be managed.*
- 3. The organization considers the potential for fraud in assessing risks to the achievement of objectives.*
- 4. The organization identifies and assesses changes that could significantly impact the system of internal control.”*

Memperhatikan rumusan COSO diatas, maka penilaian risiko dapat berjalan dengan baik apabila diterapkan 4 (empat) prinsip dalam pelaksanaan pengendalian internal, yaitu:

1. Organisasi menetapkan tujuan dengan kejelasan yang cukup untuk memungkinkan identifikasi dan penilaian risiko yang berkaitan dengan tujuan.

2. Organisasi mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan di seluruh entitas dan analisis risiko sebagai dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.
3. Organisasi mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai risiko terhadap pencapaian tujuan.
4. Organisasi mengidentifikasi dan menilai perubahan yang signifikan dapat mempengaruhi sistem pengendalian internal.

Selanjutnya, **Arens dan Loebbecke** yang diadaptasi oleh **Jusuf (2003:263)** menyebutkan bahwa penilaian risiko manajemen harus mencakup pertimbangan khusus terhadap risiko yang dapat timbul dari perubahan keadaan, seperti:

1. Bidang baru bisnis atau transaksi yang memerlukan prosedur akuntansi yang belum pernah dikenal.
2. Perubahan standar akuntansi.
3. Hukum dan peraturan baru.
4. Perubahan yang berkaitan dengan revisi sistem dan teknologi baru yang digunakan untuk pengolahan informasi.
5. Pertumbuhan pesat entitas yang menuntut perubahan fungsi dan pelaporan.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas Pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen telah dilaksanakan. Kebijakan dan prosedur ini memberi keyakinan bahwa tindakan

yang diperlukan telah dilaksanakan untuk mengurangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai macam tujuan dan diterapkan dalam berbagai tingkat dan fungsi organisasi.

Menurut **Arens et al (2008:380)**, aktivitas pengendalian (*control activities*) adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian umumnya dibagi menjadi lima jenis berikut ini:

1. Pemisahan tugas yang memadai, ada empat pedoman umum menyangkut pemisahan tugas yang memadai untuk mencegah baik kekurangan maupun kekeliruan yang terutama penting bagi auditor yaitu:
 - 1) Pemisahan penyimpanan aktiva dari akuntansi, untuk melindungi perusahaan dari penyelewengan, seseorang yang ditugaskan menyimpan aktiva secara permanen ataupun temporer tidak boleh mencatat aktiva itu.
 - 2) Pemisahan otorisasi transaksi dari penyimpanan aktiva terkait, sebaiknya orang yang mengotorisasi transaksi tidak boleh memegang kendali atas aktiva terkait, untuk mengurangi kemungkinan terjadinya penyelewengan.
 - 3) Pemisahan tanggung jawab operasional dari tanggung jawab pencatatan, untuk memastikan bahwa informasi tidak bias

pencatatan biasanya dimasukkan dalam departemen terpisah di bawah kontroler.

- 4) Pemisahan tugas TI dari departemen pemakai, apabila tingkat kompleksitas sistem TI meningkat, pemisahan otorisasi, pencatatan, dan penyimpanan sering kali menjadi tidak jelas. Untuk itu perusahaan harus memisahkan fungsi-fungsi utama terkait dengan TI dari fungsi-fungsi kunci departemen pemakai.
2. Otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas, agar pengendalian berjalan dengan baik, setiap transaksi harus diotorisasi dengan tepat. Jika setiap orang dalam organisasi bisa memperoleh atau menggunakan aktiva seenaknya, hal itu akan menimbulkan kekacauan. Otorisasi dapat bersifat umum atau khusus. Dengan otorisasi umum, manajemen menetapkan kebijakan, dan para bawahan diinstruksikan untuk mengimplementasikan otorisasi umum tersebut dengan menyetujui semua transaksi dalam batas yang ditetapkan oleh kebijakan itu. Sedangkan, otorisasi khusus berlaku untuk transaksi individual. Untuk transaksi tertentu manajemen memilih mengotorisasi setiap transaksi.
 3. Dokumen dan catatan yang memadai, dokumen dan catatan adalah objek fisik dimana transaksi akan dicantumkan serta diikhtisarkan. Dokumen dan catatan meliputi berbagai item seperti faktur penjualan, pesanan pembelian, catatan pembantu, jurnal penjualan, dan kartu absensi

karyawan. Dokumen yang memadai sangat penting untuk mencatat transaksi dan mengendalikan aktiva dengan benar.

4. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, untuk menyelenggarakan pengendalian internal yang memadai, aktiva dan catatan harus dilindungi. Jika dibiarkan tidak terlindungi, aktiva itu bisa dicuri. Jika tidak dilindungi secara memadai, catatan bisa dicuri, rusak, atau hilang, yang dapat sangat mengganggu proses akuntansi dan operasi bisnis.
5. Pemeriksaan independen atas kinerja, adalah review yang cermat dan berkelanjutan atas keempat hal lainnya yang sering disebut juga sebagai verifikasi internal. Kebutuhan akan pemeriksaan independen timbul karena pengendalian internal cenderung sering berubah seiring dengan berlalunya waktu, kecuali review sering dilakukan.

COSO (2013:7) menjelaskan mengenai prinsip-prinsip dalam organisasi yang mendukung aktivitas pengendalian yaitu sebagai berikut:

“1. The organization selects and develops control activities that contribute to the mitigation of risks to the achievement of objectives to acceptable levels.

2. The organization selects and develops general control activities over technology to support the achievement of objectives.

3. The organization deploys control activities through policies that establish what is expected and procedures that put policies into action.”

Berdasarkan rumusan COSO diatas, bahwa ada 3 (tiga) prinsip yang mendukung aktivitas pengendalian dalam organisasi yaitu:

1. Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkontribusi terhadap mitigasi risiko pencapaian sasaran pada tingkat yang dapat diterima.
2. Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung tercapainya tujuan.
3. Organisasi menyebarkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan-kebijakan yang menetapkan apa yang diharapkan, dan prosedur-prosedur yang menetapkan kebijakan-kebijakan ke dalam tindakan.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi. Komunikasi ini mencakup sistem pelaporan penyimpangan kepada pihak yang lebih tinggi dalam entitas. Pedoman kebijakan, pedoman akuntansi, dan pelaporan keuangan, daftar akun, dan memo juga merupakan bagian dari komponen informasi dan komunikasi dalam pengendalian internal.

Dalam **COSO (2013:5)** menjelaskan mengenai komponen informasi dan komunikasi (*information and communication*) dalam pengendalian internal sebagai berikut:

“Information is necessary for the entity to carry out internal control responsibilities to support the achievement of its objectives. Management obtains or generates and uses relevant and quality information from both internal and external sources to support the functioning of other components of internal control. Communication is the continual, iterative process of providing, sharing, and obtaining necessary information. Internal communication is the means by which information is disseminated throughout the organization, flowing up, down, and across the entity. It

enables personnel to receive a clear message from senior management that control responsibilities must be taken seriously. External communication is twofold: it enables inbound communication of relevant external information, and it provides information to external parties in response to requirements and expectations.”

Sebagaimana yang dinyatakan oleh COSO di atas, bahwa informasi sangat penting bagi setiap entitas untuk melaksanakan tanggung jawab pengendalian internal guna mendukung pencapaian tujuan-tujuannya. Informasi yang diperlukan manajemen adalah informasi yang relevan dan berkualitas baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal dan informasi digunakan untuk mendukung fungsi komponen-komponen lain dari pengendalian internal.

Informasi diperoleh ataupun dihasilkan melalui proses komunikasi antar pihak internal maupun eksternal yang dilakukan secara terus-menerus, berulang, dan berbagi. Kebanyakan organisasi membangun suatu sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi yang andal, relevan, dan tepat waktu.

COCO (2013:7) selanjutnya menegaskan mengenai prinsip-prinsip dalam organisasi yang mendukung komponen informasi dan komunikasi yaitu sebagai berikut:

- “1. The organization obtains or generates and uses relevant, quality information to support the functioning of internal control.*
- 2. The organization internally communicates information, including objectives and responsibilities for internal control, necessary to support the functioning of internal control.*
- 3. The organization communicates with external parties regarding matters affecting the functioning of internal control.”*

Berdasarkan rumusan COSO di atas, bahwa ada 3 (tiga) prinsip yang mendukung komponen informasi dan komunikasi dalam pengendalian internal yaitu:

1. Organisasi memperoleh atau menghasilkan dan menggunakan informasi yang berkualitas dan yang relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.
 2. Organisasi secara internal mengkomunikasikan informasi, termasuk tujuan dan tanggung jawab untuk pengendalian internal dalam rangka mendukung fungsi pengendalian internal.
 3. Organisasi berkomunikasi dengan piha eksternal mengenai hal-hal yang mempengaruhi fungsi pengendalian internal.
- 5. Aktivitas Pemantauan (*Monitoring Activities*)**

Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan dilaksanakan oleh personel yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik pada tahap desain maupun pengoperasian pengendalian, pada waktu yang tepat, untuk menentukan apakah pengendalian internal beroperasi sebagaimana yang diharapkan, dan untuk menentukan apakah pengendalian internal tersebut telah memerlukan perubahan karena terjadinya perubahan keadaan.

Menurut **Arens et al (2008:385)**, aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan atau periodik oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu telah beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi.

COSO (2013:5) menjelaskan mengenai komponen Aktivitas pemantauan (*monitoring activities*) dalam pengendalian internal sebagai berikut:

“Ongoing evaluations, separate evaluations, or some combination of the two are used to ascertain whether each of the five components of internal control, including controls to effect the principles within each component, is present and functioning. Ongoing evaluations, built into business processes at different levels of the entity, provide timely information. Separate evaluations, conducted periodically, will vary in scope and frequency depending on assessment of risks, effectiveness of ongoing evaluations, and other management considerations. Findings are evaluated against criteria established by regulators, recognized standard-setting bodies or management and the board of directors, and deficiencies are communicated to management and the board of directors as appropriate.”

Berdasarkan rumusan COSO diatas, bahwa aktivitas pemantauan merupakan kegiatan evaluasi dengan beberapa bentuk apakah yang sifatnya berkelanjutan, terpisah ataupun kombinasi keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari lima komponen pengendalian internal mempengaruhi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi. Evaluasi berkesinambungan (terus-menerus) dibangun ke dalam proses bisnis pada tingkat yang berbeda dari entitas guna menyajikan informasi yang tepat waktu. Evaluasi terpisah dilakukan secara periodik, akan bervariasi dalam lingkup dan frekuensi tergantung pada penilaian risiko, efektivitas evaluasi yang sedang berlangsung, dan pertimbangan manajemen lainnya. Temuan-temuan dievaluasi

terhadap kriteria yang ditetapkan oleh pembuat kebijakan, lembaga-lembaga pembuat standar yang diakui atau manajemen dan dewan direksi, dan kekurangan-kekurangan yang ditemukan dikomunikasikan kepada manajemen dan dewan direksi.

Menurut **Arens** dan **Loebbecke** sebagaimana diadaptasi oleh **Jusuf (2003:54)** menyebutkan bahwa, aktivitas pemantauan berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

1. Frekuensi penilaian aktivitas, merupakan tingkat keseringan dari kegiatan penilaian aktivitas.
2. Fungsi internal audit, yakni efektif atau tidaknya fungsi dari internal audit yang ditandai dengan adanya dukungan kompetensi, integritas dan objektivitas.
3. Saran dari akuntan, dimana tanggung jawab untuk menentukan kebijakan akuntansi yang sehat dan terlaksanakannya struktur pengendalian internal dengan baik serta tersajinya laporan keuangan yang wajar terletak pada manajemen, bukannya auditor. Namun demikian, auditor berkewajiban memberikan saran-sarannya.
4. Rekonsiliasi laporan, merupakan rekonsiliasi secara periodik antara fisik aktiva dengan catatan-catatan atau perkiraan-perkiraan buku besar.
5. *Stock opname*, merupakan pemeriksaan secara tiba-tiba dengan maksud untuk melindungi atau mengamankan aktiva dan catatan.

6. Rancangan struktur pengendalian internal, merupakan penelaahan yang hati-hati dan berkesinambungan atas keempat prosedur yang lain, yaitu: pemisahan tugas cukup, otorisasi yang pantas atas transaksi dan aktivitas, dokumen dan catatan yang memadai, serta pengendalian fisik atas aktiva dan catatan.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pemantauan dilakukan untuk memberikan keyakinan apakah pengendalian internal telah dilakukan secara memadai atau tidak. Dari hasil pemantauan tersebut dapat ditemukan kelemahan dan kekurangan pengendalian sehingga dapat diusulkan pengendalian yang lebih baik.

2.1.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Dalam Mulyadi (2002:181) menyatakan bahwa pengendalian internal setiap entitas memiliki keterbatasan bawaan. Oleh karena itu, diatas telah disebutkan bahwa pengendalian internal hanya memberikan keyakinan memadai, bukan mutlak, kepada manajemen dan dewan komisaris tentang pencapaian tujuan entitas.

COSO (2013:9) menjelaskan mengenai keterbatasan-keterbatasan pengendalian internal sebagaimana yang dirumuskan dalam *Internal Control Integrated Framework* sebagai berikut:

“The Framework recognizes that while internal control provides reasonable assurance of achieving the entity’s objectives, limitations do exist. Internal control cannot prevent bad judgment or decisions, or external events that can cause an organization to fail to achieve its

operational goals. In other words, even an effective system of internal control can experience a failure. Limitations may result from the:

1. *Suitability of objectives established as a precondition to internal control*
2. *Reality that human judgment in decision making can be faulty and subject to bias*
3. *Breakdowns that can occur because of human failures such as simple errors*
4. *Ability of management to override internal control*
5. *Ability of management, other personnel, and/or third parties to circumvent controls through collusion*
6. *External events beyond the organization's control*”

Berdasarkan uraian COSO diatas, bahwa pengendalian internal tidak bisa mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya. Dengan kata lain, bahkan sistem pengendalian internal yang efektif dapat mengalami kegagalan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa keterbatasan-keterbatasan yang ada mungkin terjadi sebagai hasil dari:

1. Penetapan tujuan-tujuan yang menjadi prasyarat untuk pengendalian internal tidak tepat
2. Penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang dapat salah dan bias
3. Faktor kesalahan/kegagalan manusia sebagai pelaksana
4. Kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal
5. Kemampuan manajemen, personel lainnya, ataupun pihak ketiga untuk menghindari kolusi
6. Peristiwa-peristiwa eksternal yang berada diluar kendali organisasi

Dalam **Mulyadi (2002:181)** keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap pengendalian internal diuraikan sebagai berikut:

1. Kesalahan dalam pertimbangan

Seringkali manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin karena tidak mamadainya informasi, keterbatasan waktu, dan tekanan lain.

2. Gangguan

Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan karena tidak adanya perhatian, atau karena kelalian. Perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam personel atau dalam sistem dan prosedur dapat pula mengakibatkan gangguan.

3. Kolusi

Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi (*collusion*). Kolusi dapat mengakibatkan bobolnya pengendalian internal yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidakberesan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh pengendalian internal yang dirancang.

4. Pengabaian oleh manajemen

Manajemen dapat mengabaikan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan, atau ketaatan semu. Contohnya adalah

manajemen melaporkan laba yang tinggi dari jumlah sebenarnya untuk mendapatkan bonus lebih tinggi bagi dirinya atau untuk menutupi ketidakpatuhannya terhadap peraturan perundangan yang berlaku.

5. Biaya lawan manfaat

Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian internal tersebut.

Karena pengukuran secara tepat baik biaya maupun manfaat biasanya tidak mungkin dilakukan, manajemen harus memperkirakan dan mempertimbangkan secara kuantitatif dan kualitatif dalam mengevaluasi biaya dan manfaat suatu pengendalian internal.

2.2 Perilaku Etis Karyawan

2.2.1 Pengertian Etika

Etika berasal dari kata Yunani *ethos*, yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau satu generasi ke generasi lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan, sebagaimana yang terdapat dalam **Keraf (2012:14)**.

Alma (2013:184) menjelaskan bahwa, etika diartikan sebagai suatu perbuatan standar (*standard of conduct*) yang memimpin individu dalam membuat

keputusan. Etik ialah suatu studi mengenai yang benar dan yang salah dan pilihan moral yang dilakukan oleh seseorang.

2.2.2 Perilaku Etis Karyawan

Menurut **Griffin** dan **Ebert (2007:58)**, nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis. Dengan kata lain, perilaku etis merupakan perilaku yang mencerminkan keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Sedangkan perilaku tidak etis adalah perilaku yang menurut keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial dianggap salah atau buruk. Perilaku etis dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis yaitu:

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

2. Kondisi politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

3. Perekonomian global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

Menurut **Arens et al (2008:99)** ada dua alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis: (1) Standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku dimasyarakat secara keseluruhan, atau (2) orang itu memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri. Sering kali, kedua alasan itu muncul bersamaan.

Berikut ini adalah enam nilai inti etis mengenai perilaku etis menurut Josephson Institute dalam **Arens et al (2008:99)**:

- Dapat Dipercaya (*trustworthiness*).
- Mencakup kejujuran, integritas, reliabilitas, dan loyalitas. Kejujuran menuntut itikad baik untuk mengemukakan kebenaran. Integritas berarti bahwa seseorang bertindak sesuai dengan kesadaran yang tinggi, dalam situasi apapun. Reliabilitas berarti melakukan semua usaha yang masuk akal untuk memenuhi komitmennya. Loyalitas adalah tanggung jawab untuk mengutamakan dan melindungi berbagai kepentingan masyarakat dan organisasi tertentu.
- Penghargaan (*respect*)

Mencakup gagasan seperti kepantasan (*civility*), kesopansantunan (*courtesy*), kehormatan, toleransi, dan penerimaan. Seseorang yang terhormat akan memperlakukan pihak lainnya dengan penuh pertimbangan dan menerima perbedaan serta keyakinan pribadi tanpa berprasangka buruk.

- Pertanggungjawaban (*responsibility*)

Berarti bertanggung jawab atas tindakan seseorang serta dapat menahan diri. Pertanggungjawaban juga berarti berusaha sebaik mungkin dan memberi teladan dengan contoh, mencakup juga ketekunan serta upaya untuk terus melakukan perbaikan.

- Kelayakan (*fairness*)

Keadilan mencakup isu-isu tentang kesamaan penilaian, sikap tidak memihak, proporsionalitas, keterbukaan, dan keseksamaan. Perlakuan yang layak berarti bahwa situasi yang serupa akan ditangani dengan cara yang serupa pula.

- Perhatian (*caring*)

Berarti sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan pihak lain dan mencakup tindakan yang memperhatikan kepentingan sesama serta memperlihatkan perbuatan baik.

- Kewarganegaraan (*citizenship*)

Termasuk kepatuhan pada undang-undang serta melaksanakan kewajiban sebagai warga negara agar proses dalam masyarakat berjalan dengan baik,

antara lain pemungutan suara, bertindak sebagai juri pengadilan, dan melindungi sumber daya alam yang ada.

Dan mengenai perilaku tidak etis dalam perusahaan **Tang et al (2003:9)** dalam penelitiannya menjelaskan perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan yaitu:

1. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (*abuse position*)

Seringkali manajemen memanfaatkan kedudukannya dalam melakukan hal yang tidak wajar seperti kecurangan atau salah saji dalam laporan keuangan.

2. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)

Pimpinan perusahaan merupakan pihak yang paling berkuasa pada sebuah perusahaan atau instansi yang memiliki keputusan mutlak. Pimpinan perusahaan bisa saja menyalahgunakan kekuasaan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

3. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)

Pihak yang memiliki kewenangan dalam perusahaan, bisa saja memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk memuaskan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan. Jika ini terus berlanjut, maka perusahaan tidak akan bisa bertahan lama dalam menghadapi persaingan bisnis.

4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (ino action)

Perilaku ini menunjukkan, bagaimana seorang pimpinan tidak melakukan apa-apa ketika dia mengetahui karyawannya melakukan kecurangan, atau ketika seorang manajer tidak berbuat apa-apa terhadap karyawan berbuat tindak ketidakwajaran.

Dari masing-masing pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa perilaku etis karyawan adalah interaksi karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku.

Seperti yang terdapat dalam studi Aisah (2010:55-56), sebagian besar perusahaan memiliki kode etik untuk mendorong para karyawannya berperilaku secara etis. Namun, kode etik saja belumlah cukup. Pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan standar etika yang tinggi, seperti pada bagian lingkungan pengendalian. Pemilik harus memperjelas bahwa perusahaan tidak akan mentoleransi perilaku yang tidak etis.

Oleh sebab itu, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian adalah perilaku karyawan pada sistem penggajian yang sesuai dengan standar dan aturan serta kode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena setiap karyawan diberikan tugas dan memiliki tanggung jawab tertentu sehingga mereka akan bertanggungjawab pada tugas dan kewajiban masing-masing

2.3 Pengertian Sistem

Pengertian sistem menurut **Bodnar** dan **Hopwood (2006:3)**, sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut **Midjan** dan **Susanto (2001:2)**, adalah sebagai berikut: “sistem sebagai kumpulan/group dari bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem adalah sekumpulan sumber daya fisik ataupun non fisik dari bagian/komponen yang saling terkait dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

2.4 Penggajian

Dalam suatu perusahaan terutama yang bergerak dibidang industri balas jasa, gaji merupakan masalah yang mendapat perhatian cukup besar dari manajemen hal ini disebabkan karena kegiatan perusahaan sangat tergantung pada pegawai perusahaan tersebut. Agar terjadi keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan perusahaan, maka diperlukan kesatuan antara pegawai dan perusahaan.

Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Gaji merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, sebab menyangkut kepentingan secara langsung terhadap perusahaan yang akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Dan bagi perusahaan, gaji merupakan

biaya yang mempunyai jumlah material sehingga perlu ditekankan agar tujuan efisiensi tercapai.

2.4.1 Pengertian Gaji

Setiap perusahaan mempunyai unsur sumber daya manusia yang bekerja dan menjalankan kegiatan perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kegiatan usaha suatu perusahaan adalah karyawan baik yang bekerja langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan operasi perusahaan dan mereka tentunya mengharapkan imbalan atas jasa pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, dalam melangsungkan usahanya mereka perlu diberikan perhatian yang layak agar efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan jalan memberi jasa yang semestinya. Hal ini terwujud dalam bentuk pemberian gaji.

Menurut **Mulyadi (2002:285)** pengertian gaji didefinisikan sebagai berikut:

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang manajer. Umumnya gaji diberikan secara bertahap per bulan.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pembayaran jasa kepada karyawan tetap mulai dari jenjang manajer tingkat bawah sampai ke tingkat yang lebih tinggi yang dibayarkan secara berkala yang jumlahnya relatif konsisten.

2.4.2 Pengelolaan Gaji

Masalah penggajian haruslah menjadi perhatian perusahaan, sebab besarnya gaji yang telah dibayarkan perusahaan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan tanpa suatu kebijakan dan prosedur penggajian yang memadai, maka perusahaan akan sering mendapatkan masalah seperti kesulitan merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas karena gagal menawarkan gaji yang sesuai. Untuk itu, diperlukan suatu pengelolaan gaji yang baik dan memadai.

Bachtar (2012:29-30)

Pentingnya pengelolaan gaji menurut **Arens (2006:558)** adalah sebagai berikut:

“The cycle is important for several reasons. First, the salaries, wages, employees taxes cost are a major expense in all companies. Second, labour is such important consideration in the evaluation inventory in manufacturing and construction companies that the improper classification and allocation of labour and result in a material misstatement of net income. Finally, payroll is an area in which large amount of company resource can be waste because on inefficiens or are stolen through fraud.”

Yang dapat diartikan bahwa pengelolaan gaji ini menjadi penting karena beberapa alasan. Pertama, gaji, upah, biaya pajak karyawan adalah biaya besar dalam semua perusahaan. Kedua, tenaga kerja merupakan pertimbangan penting dalam menilai persediaan dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi yang berarti bahwa klasifikasi dan alokasi beban upah yang tidak sesuai dapat menyebabkan salah gaji secara material. Terakhir, beban tenaga kerja merupakan bidang yang menyebabkan bidang pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui kecurangan.

2.4.3 Sistem Akuntansi Gaji

Sistem akuntansi gaji untuk kebanyakan perusahaan, yang dimaksud yaitu sumber-sumber daya manusia dan alat, data (catatan dan formulir) dan informasi yang digunakan untuk menetapkan secara tepat dan akurat berapa gaji yang harus diterima oleh setiap pegawainya, berapa gaji yang harus dipotong, misal untuk pajak penghasilan pegawai, pinjaman pegawai pada perusahaan, serta sisa gaji yang benar-benar telah dibayarkan kepada pegawai.

Sistem akuntansi gaji menurut **Susanto (2001:240)** terdiri dari:

1. Sistem dan prosedur penempatan karyawan (*Employment procedure*).
2. Sistem dan prosedur pencatatan waktu (*Time keeping procedure*).
3. Sistem dan prosedur pembayaran gaji (*Payroll procedure*).

Sistem akuntansi gaji dijabarkan sebagai berikut:

1. Prosedur Penempatan Karyawan.

Kegiatan bagian personalia yang berhubungan dengan prosedur penempatan karyawan adalah:

- a. Mencari dan menerima karyawan baru.
- b. Mengadakan wawancara.
- c. Mengeluarkan surat pengangkatan.
- d. Melakukan macam-macam tugas lainnya.

2. Prosedur Pencatatan Waktu

Kegiatan pencatatan waktu terdiri dari:

- a. Pencatatan waktu hadir.

Yaitu pencatatan atas waktu kehadiran karyawan dipabrik atau kantor sejak masuk sampai dengan pulang yang tercantum pada waktu kehadiran.

b. Pencatatan waktu kerja.

Yaitu pencatatan waktu kerja sesungguhnya dalam setiap pekerjaan atau setiap departemen.

3. Prosedur Pembayaran Gaji.

Prosedur pembayaran gaji dilaksanakan setelah prosedur pembuatan daftar gaji dijalankan sesuai dengan proses, kemudian dilanjutkan dengan hal-hal yang berhubungan dengan pembayaran gaji, seperti membuat catatan, formulir, dan laporan yang ditetapkan perusahaan. Membuat catatan, formulir, dan laporan dilaksanakan dengan tahapan:

- a. Membuat daftar gaji.
- b. Membuat daftar *check* pembayaran.
- c. Membuat daftar penjelasan tentang perhitungan gaji yang diberikan pada masing-masing karyawan.
- d. Membuat daftar gaji pada suatu masa yang dibayarkan pada pegawai tersebut.
- e. Membuat formulir yang diperlukan untuk berbagai keperluan sesuai dengan ketentuan.
- f. Membuat statistik tentang gaji.

2.4.4 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Menurut **Mulyadi (2002:382)** fungsi sistem akuntansi penggajian terdiri dari:

1. Fungsi Kepegawaian.

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi calon karyawan, memastikan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan, dan pemberhentian karyawan.

2. Fungsi Pencatatan Waktu Hadir.

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Sistem pengendalian internal yang baik mensyaratkan fungsi pencatatan waktu hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh fungsi operasi atau fungsi pembuatan daftar gaji.

3. Fungsi Pembuatan Daftar Gaji.

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak karyawan dan berbagai potongan gaji yang menjadi beban bagi setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji disahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi guna pembuatan bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar pembayaran gaji kepada karyawan.

4. Fungsi Akuntansi.

Fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang berhubungan dengan pembayaran gaji karyawan.

5. Fungsi Keuangan.

Fungsi keuangan bertanggung jawab untuk mengisi *check* guna pembayaran gaji dan menguangkan *check* tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian disimpan ke rekening setiap karyawan dan selanjutnya diserahkan kepada karyawan.

2.4.5 Pengendalian Internal Gaji

Pengendalian internal gaji adalah pengendalian untuk menetapkan jumlah gaji yang benar dari gaji yang dibayarkan kepada tiap-tiap karyawan dan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa gaji itu dibayarkan pada pihak-pihak yang berhak menerimanya serta untuk mencegah pembayaran gaji pada karyawan yang fiktif.

Menurut **Guy et al (2003:140)** pengendalian internal untuk penggajian sebagai berikut:

- a. Eksistensi atau Kejadian
 1. Menggunakan dokumen yang sah untuk menerima dan memberhentikan karyawan serta secara independen membandingkannya dengan gaji.
 2. Menggunakan kartu jam kerja dan kartu absen, serta meminta pengesahan supervisor atas kartu absen itu.
 3. Membandingkan secara independen kartu absen yang disetujui dengan gaji.
 4. Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja
 5. Memisahkan fungsi personalia, pencatatan waktu, dan pembayaran gaji.
- b. Kelengkapan

1. Menggunakan cek gaji bernomor urut dan memeriksa urutannya.
2. Melakukan rekonsiliasi bank atas rekening khusus gaji.
3. Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja.
4. Memisahkan fungsi penyiapan gaji, penandatanganan cek serta pembayaran gaji, dan pencatatan gaji.

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Hubungan Pengendalian Internal dengan Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian

Setiap organisasi dalam melaksanakan operasinya tentu memerlukan pengendalian. Bentuk dan luasnya pengendalian sangat tergantung pada kondisi dan kebutuhan organisasi tersebut. Pengendalian tersebut diharapkan dapat menjamin kebijakan dan pengarahan-pengarahan manajemen dengan cukup memadai. Manajemen dalam perusahaan skala menengah dan besar yang berada cukup jauh dari operasi dan mengawasi karyawan secara pribadi menjadi tidak mungkin. Sebagai gantinya manajemen harus tergantung pada beragam teknik pengendalian untuk mengimplementasikan keputusan dan mencapai tujuan-tujuannya serta untuk mengatur aktivitas-aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Alat pengendalian yang dapat diterapkan antara lain berupa pengendalian internal (*internal control*).

Didalam operasional perusahaan, risiko operasional sering terjadi dalam perusahaan. Yaitu risiko kerugian yang langsung maupun tidak langsung di akibatkan oleh kegagalan atas proses-proses operasional yang kurang memadai.

Dengan adanya risiko yang terjadi, tentu banyak kerugian-kerugian yang menghambat kinerja perusahaan. Untuk itu perlu dan pentingnya pengendalian internal diterapkan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Guy et al (2002:72) yang diterjemahkan oleh **Sugiyarto** menyatakan mengenai pentingnya pengendalian internal dalam mengendalikan setiap aktivitas perusahaan sebagai berikut:

“Pengendalian internal adalah alat untuk mengendalikan aktivitas entitas guna membantu menjamin bahwa aktivitas-aktivitas yang dilakukan pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.”

Bank Indonesia juga menjelaskan tentang pentingnya pengendalian internal dalam Surat Edaran Bank Indonesia Nomor: 5/22/DPNP tanggal 29 September 2003 tentang Pedoman Standar Sistem Pengendalian Intern bagi Bank Umum, menegaskan sebagai berikut: (**Bank Indonesia, 2003:1-2**)

“Seiring seringnya terjadi kejahatan perbankan dan aneka ragamnya bentuk kejahatan perbankan, maka untuk mencegah dan meminimalisasikan hal tersebut setidaknya bank-bank nasional harus menjalankan tata kelola perbankan yang baik (GCG) yang mengedepankan prinsip-prinsip tata kelola yang baik juga termasuk didalamnya prinsip kehati-hatian. Disamping itu juga perlu ditingkatkan system pengawasan yang efektif terhadap dunia perbankan baik itu Bank Indonesia maupun pengawasan oleh bank itu sendiri dalam menjalankan usahanya”

Menurut **Wilopo (2006:5)** pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Menurut **Abbas dan Iqbal (2013:3)** dalam jurnalnya, pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Internal control is basically directing people’s actions in the best interest of the organizations. To identify a proper control, an organization must know its associated risks that create hindrance against the achievement of its objectives. Any organization either profit making or non-profit making define its objectives than observe its associated risks and finally implement control to get the desired results.”

Pengendalian internal pada dasarnya mengarahkan tindakan orang untuk kepentingan organisasi. Untuk mengidentifikasi pengendalian yang tepat, sebuah organisasi harus tahu risiko terkait yang menciptakan hambatan terhadap pencapaian tujuan. Setiap organisasi baik yang membuat keuntungan atau non-profit menentukan tujuannya daripada mengamati risiko terkait dan akhirnya menerapkan pengendalian untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Pengendalian internal sendiri menurut **Tunji (2013:3)** dalam jurnalnya adalah:

“Internal control system, established by the management in an orderly and efficient manner, ensure adherence to management policies, safeguard the assets and secure as far as possible the completeness and accuracy of the records.”

Dimana dapat diartikan bahwa sistem pengendalian internal, dibentuk oleh manajemen secara tertib dan efisien, untuk memastikan kepatuhan terhadap

kebijakan manajemen, menjaga aset dan mengamankan sejauh mungkin kelengkapan dan keakuratan catatan.

Sedangkan menurut **Mihaela dan Lulian (2012:1)** dalam jurnalnya, pengertian pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“An effective internal control leads to a fair presentation of the financial statements and thus increases stakeholders’ confidence in the financial statements.”

Dimana sebuah pengendalian internal yang efektif mengarah pada penyajian laporan keuangan yang wajar dan dengan demikian meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dalam laporan keuangan.

Menurut **Karagiorgos et al (2012:2)** dalam jurnalnya adalah sebagai berikut:

“Internal control is the system of internal administrative and financial checks and balances designed by management, and supported by corrective actions, to ensure that the goals and responsibilities of the organization are achieved”

Yang dapat diartikan bahwa Pengendalian internal adalah sistem pemeriksaan administrasi dan keuangan internal dan saldo yang dirancang oleh manajemen, dan didukung oleh tindakan perbaikan, untuk memastikan bahwa tujuan dan tanggung jawab organisasi tercapai.

Dan Menurut **Byanguye (2011:18)** tentang pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Internal Control Systems begin as internal processes with the positive goal of helping a corporation meet its set objectives. Management primarily

provides oversight activity; it sets the entity's objectives and has overall responsibility over the ICS.”

Menurut Byanguye dalam penelitiannya, Sistem Pengendalian Intern dimulai sebagai proses internal dengan tujuan positif membantu sebuah perusahaan memenuhi tujuannya. Manajemen terutama menyediakan kegiatan pengawasan, tujuan entitas dan memiliki tanggung jawab keseluruhan atas sistem pengendalian internal.

Masalah etika bagi organisasi juga sangat menentukan keberlangsungan organisasi, karena apabila organisasi tidak memperhatikan perilaku etis dalam bisnis maka keberlangsungan usahanya akan terganggu. Hal ini terjadi akibat manajemen dan karyawan yang cenderung mencari keuntungan sehingga terjadi penyimpangan norma-norma etis yang akan merugikan organisasi itu sendiri, karena hilangnya kepercayaan pelanggan atau konsumen terhadap organisasi tersebut, seperti yang dikemukakan **Husein (2008:2)**.

Selain itu, setiap perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh karyawannya. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi. Namun tidak jarang dalam perusahaan ada oknum yang berperilaku tidak etis dengan tidak melaksanakan etika yang ditetapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan. Dan bentuk dari perilaku tidak etis dalam perusahaan adalah terjadinya kecurangan yang diantaranya penyalahgunaan aktiva dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen.

Menurut **Somers (2001:194)** tentang pentingnya perilaku etis dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

“Organizations that promote ethical behavior reap several important benefits including less wrongdoing and higher levels of employee commitment.”

Dapat diartikan bahwa organisasi yang mempromosikan perilaku etis menuai beberapa manfaat penting termasuk berkurangnya kesalahan dan tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan.

Menurut **Saeed et al (2013:525)** tentang perilaku etis dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

“by apply ethical practices, the corporate governance can be improved due which the problem of misconduct from the side employees can be solved or reduced up to some extent.”

Yang dapat diartikan dengan menerapkan praktek etika, tata kelola perusahaan dapat ditingkatkan yang mana masalah kesalahan dari karyawan dapat diselesaikan atau dikurangi sampai batas tertentu.

Salah satu laporan keuangan yang diselesaikan oleh bagian akuntansi dan ditangani manajemen perusahaan secara langsung adalah pengelolaan gaji karyawan. Selain itu, gaji merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan banyak sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis dan kecurangan.

Selanjutnya dijelaskan perilaku tidak etis yang terjadi diperusahaan seperti dalam Jurnal **Tang et al (2003:9)** dengan mengacu pada dimensi perilaku yang menyimpang dalam bekerja, menjelaskan tentang indikator perilaku etis atau tidak

etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Berhubungan dengan penjelasan diatas, menurut **Tresnawati (2012:148)** pelaksanaan pengendalian internal sangatlah penting dilakukan, agar terhindar dari kecurangan dan penyelewengan serta dapat mempersempit ruang gerak karyawan yang bekerja tidak sesuai tugas pokok mereka (perilaku tidak etis).

Dan pengendalian internal diperlukan sebagai alat untuk mengontrol sampai sejauh mana karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan untuk meminimalkan kecurangan atau penyelewengan yang akan terjadi.

Begitu pula menurut **Wilopo (2006:32)** Pengendalian internal yang baik akan mampu mengurangi peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis. Semakin efektif pengendalian internal organisasi, semakin rendah perilaku tidak etis manajemen organisasi.

Dan tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan atau godaan yang membuat karyawan melakukan tindakan tidak jujur, ilegal atau tidak etis melalui pernyataan kebijakan, kode perilaku dan teladan, merupakan bagian dari komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian. Pemisahan tugas yang memadai oleh manajemen adalah untuk mencegah kecurangan maupun kekeliruan, merupakan bagian dari komponen

pengendalian internal yaitu aktivitas pengendalian seperti dijelaskan **Arens et al (2006:375-380)**.

2.5.2 Studi-studi Sebelumnya

Berikut disajikan beberapa studi sebelumnya yang dapat digunakan sebagai rujukan maupun pembanding dalam menganalisis masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Penelitian	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	2	3	4
Karagiorgos, T., G. Drogalas, dan A. Dimou, 2012, JEL Classification: M40, M41, M10, Greece, 2012, pp.1-11	<i>Effectiveness of Control System In The Greek Bank Sector</i>	<i>Effectiveness of Internal Control System</i>	Semua komponen pengendalian internal adalah vital untuk mencapai efektivitas pengendalian internal yang selanjutnya berakibat pada pencapaian sukses dan kelangsungan usaha perbankan.
Douglas, Nd. Koranteng, 2011, Master Thesis, Institute of Distance Learning –Kwame Nkrumah University of Science and Technology, July, 2011	<i>Internal Control and its Contributions To Organizational Efficiency and Effectiveness: A Case Study Of Ecobank Ghana Limited</i>	<i>Internal Control, Organizational Efficiency and Effectiveness</i>	1. Secara umum Ecobank Ghana Ltd telah melaksanakan pengendalian internal dengan baik. 2. Pengendalian internal telah memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi Ecobank Ghana Ltd, dimana dengan pengendalian internal, maka kebijakan dan

			prosedur pengendalian dapat dipatuhi.
Byanguye, Moses. 2011, <i>Dissertation</i> , Master Of Science In Accounting And Finance Of Makerere University, August, 2011	<i>The Effectiveness Of Internal Control System In Achieving Value For Money In School Facilities Grant. The Case Of Kamuli District Local Government</i>	<i>The Effectiveness Of Internal Control System, Achieving Value For Money In School Facilities Grant.</i>	1. Sistem Pengendalian internal memiliki efek positif yang signifikan dalam mencapai <i>Value for Money</i> . 2. Semua konstruksi Internal Sistem Pengendalian memiliki hubungan positif yang signifikan dengan <i>Value for Money</i> pada Pemerintahan Daerah. Ini berarti bahwa semakin bagus ICS, semakin bagus juga ICS dipatuhi, besar kemungkinan bahwa Pemda akan mencapai <i>Value for Money</i> .
Aisah, Siti. 2010. <i>Skripsi</i> . Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"	<i>Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Integritas Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian</i>	<i>Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen, dan Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian</i>	Pengendalian intern, kepatuhan dan integritas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian baik secara simultan maupun parsial.
Nababan, Daniel. 2014. <i>Tesis</i> . Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating</i>	<i>Motivasi Kerja, Kompensasi, Perilaku Etis dalam Sistem Penggajian, dan Gaya Kepemimpinan</i>	Motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat bersama-sama mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
Wilopo. 2006.	<i>Analisis Faktor-</i>	<i>Faktor-faktor</i>	Perilaku tidak etis

<p><i>Simposium.</i> Surabaya: STIE Perbanas</p>	<p><i>Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia</i></p>	<p><i>yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</i></p>	<p>manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi.</p>
--	---	--	---

2.5.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

