

Peran Pengendalian Internal Perguruan Tinggi di Era Digitalisasi pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oleh:

Rina Setya Ningrum,

Nur Ravita Hanun

Progam Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober, 2023

Pendahuluan

Melihat berbagai temuan kecurangan pada perguruan tinggi, dapat ditunjukkan bahwa telah terjadi kegagalan dalam pencegahan serta pendeteksi dengan konsekuensi yang sangat merugikan bagi perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang memiliki pengendalian internal dan kontrol yang baik, masih beresiko terjadi kecurangan atau korupsi. Berdasarkan kasus diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia masih belum maksimal. Adanya tuntutan yang harus dicapai oleh perguruan tinggi, maka perguruan tinggi perlu berbenah diri dan juga membutuhkan berbagai perbaikan dalam mengatasi permasalahan yang ada. Banyaknya faktor yang berperan dalam mengembangkan perguruan tinggi, salah satunya pengendalian internal.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana implementasi dan dampak dari pengendalian internal di era digitalisasi pada universitas Muhammadiyah Sidoarjo ?

Metode

TIPE PENELITIAN:
KUALITATIF

LOKASI PENELITIAN:
UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO

INFORMAN PENELITIAN:

1. KEPALA SPI
2. DIREKTUR KEUANGAN UMSIDA
3. WAKIL REKTOR II
4. DOSEN AUDIT DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
5. KABID PELAPORAN KEUANGAN DAN SISTEM INFORMASI

INSTRUMEN PENELITIAN:
LEMBAR PEDOMAN
WAWANCARA DAN ALAT
REKAM SUARA

TEKNIK PENGUMPULAN
DATA :
WAWANCARA, OBSERVASI
DAN DOKUMENTASI

ANALISIS DATA:

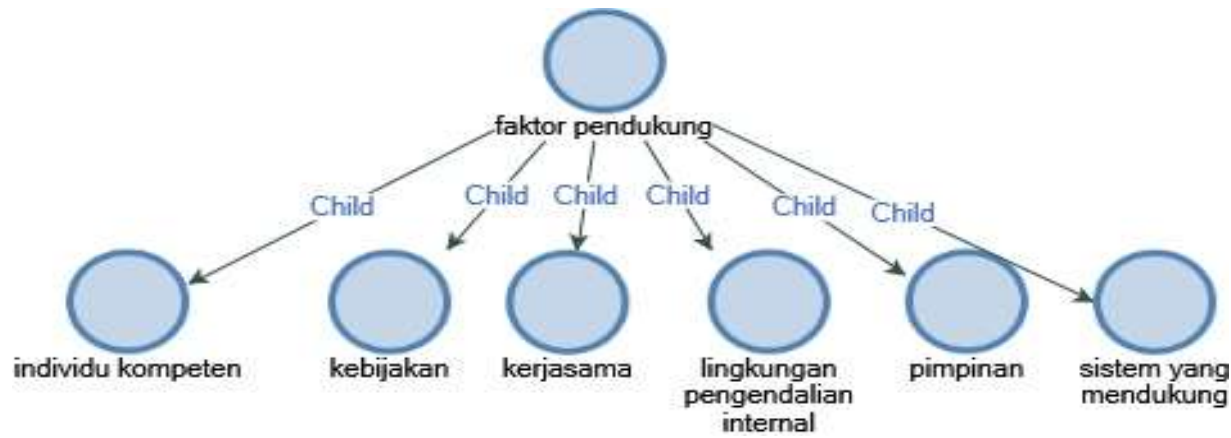
1. PENGUMPULAN DATA
2. ANALISIS TRIANGULASI
3. PENYAJIAN DATA
4. PENARIKAN KESIMPULAN

Hasil

A. Peran Pengendalian Internal di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal di UMSIDA sudah berjalan dengan optimal meskipun ada beberapa narasumber yang mengatakan bahwa perlu adanya evaluasi baik dalam bidang pengelolaan keuangan dan juga akademik agar dapat memenuhi kriteria yang lebih baik lagi.

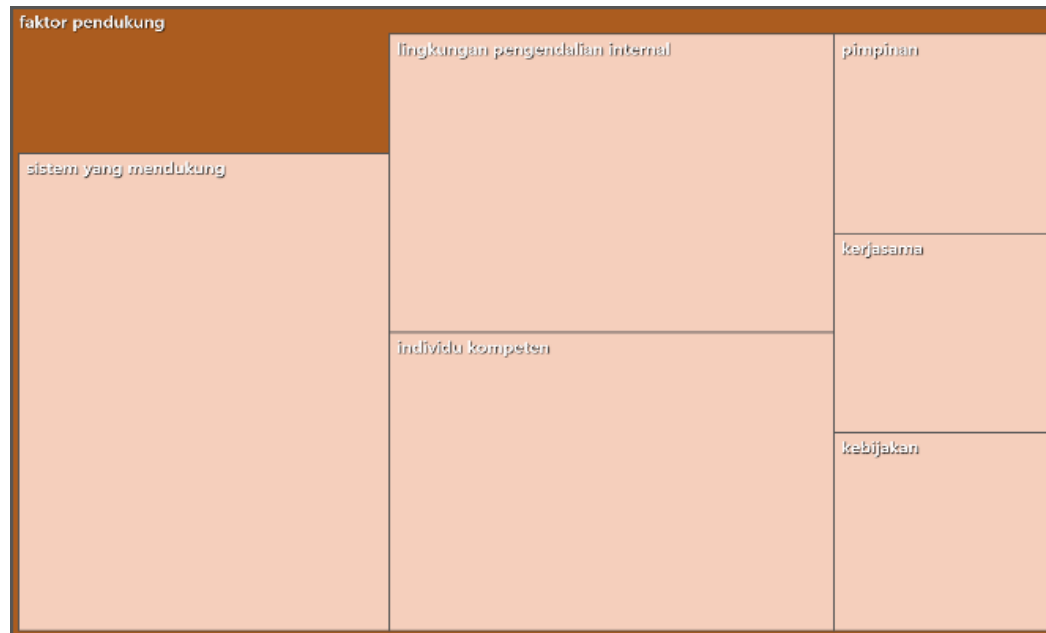
B. Faktor – Faktor yang mempengaruhi dalam implementasi Pengendalian internal



Gambar 1. Faktor pendukung dalam implementasi pengendalian internal

Hasil tanggapan kelima narasumber mengenai faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi pengendalian internal di UMSIDA yang dipresentasikan Pada gambar 1 faktor – faktor inilah yang menjadi pendukung agar pengendalian internal berjalan secara optimal

1. Sistem yang mendukung



Untuk mengetahui tingkatan faktor pendukung tersebut, digunakan hierarchy chart NVivo 12 . Melalui fitur ini, diketahui bahwa faktor paling utama yang menjadi faktor pendukung dalam implementasi pengendalian internal di UMSIDA yaitu system yang mendukung.

2. Lingkungan pengendalian internal

Hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian serta perilaku individu yang baik harus ditanamkan agar berdampak baik juga bagi pengendalian internal yang sedang berjalan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan lingkungan pengendalian internal merupakan salah satu faktor penting karena terbentuknya budaya dan perilaku manusia. pemimpin dan semua karyawan wajib menciptakan dan memelihara lingkungan yang terkendali serta perilaku positif dan kondusif untuk penerapan pengendalian internal pada lingkungan kerjanya.

3. Individu yang kompeten

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian hariawan yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam memajukan kegiatan organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. dan tentu saja individu yang kompeten yang akan menunjang tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif.

4. Pimpinan

Hal ini sejalan dengan penelitian [ratna sari] Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya

5. Koperatif

Hal ini sejalan dengan penelitian [imron & suhardi] yang menyatakan bahwa kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dalam menyelesaikan tugas. Sehingga Kerjasama/ koperatif yang baik jelas lebih efisien dibandingkan bekerja secara individu dan dapat memperlancar pengendalian internal yang sedang berjalan.

6. Kebijakan

Hasil wawancara dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa setiap unit akan bekerja dan mematuhi sesuai dengan kebijakan yang telah disusun oleh Lembaga. Sehingga bekerja dengan disiplin sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian [sutanjar dan saryono] yang menyatakan disiplin yang tinggi, pegawai dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga tugas pekerjaan dan capaian kinerja yang sudah ditetapkan bisa di laksanakan dengan penuh tanggung jawab, berdedikasi, dan penuh komitmen, yang pada akhirnya peningkatan kinerja akan tercapai.

Referensi

- [1] M. Santje, S. Kantohe, F. M. Sumual, and U. N. Manado, “Jambura Accounting Review Peran Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Perguruan,” vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [2] K. . Wibowo, “Peringkat Korupsi Indonesia Buruk,” 2022. Tempo.Co.Retrieved from deks Persepsi Korupsi Indonesia 2021 Naik Satu Poin Jadi 38
- [3] Egi, “Korupsi Di Perguruan Tinggi,” 2016. <https://antikorupsi.org/id/article/korupsi-di-perguruan-tinggi>
- [4] N. Putri, “JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi),” vol. 6, no. 3, pp. 617–624, 2022.
- [5] I. Indarti, I. B. Apriliyani, and A. Aljufri, “Pengaruh Pengendalian Internal, Good University Governance, Dan Penggunaan Teknologi Informasi, Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi,” *J. Akunt. Kompetif*, vol. 5, no. 3, pp. 312–321, 2022, doi: 10.35446/akuntansikompetif.v5i3.1030.
- [6] V. Ekananda, S. N. Aini, and D. M. Putri, “E-Prosiding National Seminar on Accounting , Finance , Implementasi Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Proses Audit di Era Digital,” vol. 1, no. 1, pp. 9–16, 2021.
- [7] Fernandez Noviarizal, “Sistem Pengendalian Internal dalam Perusahaan akan Hadapi Tantangan di Masa Depan,” *bisnis.com*, 2022, [Online]. Available: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220706/9/1552189/sistem-pengendalian-internal-dalam-perusahaan-akan-hadapi-tantangan-di-masa-depan>
- [8] Suriyani and Zainuddin, “Pengaruh Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan Penerapan Internal Control Terhadap Pencapaian Good University Governance (GUG) Pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,” *Jibm*, vol. 4, no. 1, pp. 34–42, 2021.
- [9] J. Asmawanti, Dri, “Peran Satuan Pengawasan Intern Dan Penerapan Pengendalian Intern Terhadap Pencapaian Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Bengkulu,” vol. 7, no. 2, pp. 101–114, 2017.
- [10] R. Hidayah, S. Sukirman, D. Suryandari, and R. Rahayu, “Peran Auditor Internal dalam Implementasi Manajemen Risiko pada Perguruan Tinggi,” *J. Appl. Account. Tax.*, vol. 3, no. 2, pp. 129–133, 2018, doi: 10.30871/jaat.v3i2.847.

- [11] M. Aresteria, “Peran Audit Internal Dalam Pencegahan Fraud Di Perguruan Tinggi : Literature Review,” *J. AKUNTANSI, Ekon. dan Manaj. BISNIS*, vol. 6, no. 1, pp. 45–53, 2018, doi: 10.30871/jaemb.v6i1.810.
- [12] S. Sopian, D & Wawat, “Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. 1.,” vol. XI, no. 2, pp. 40–53, 2019.
- [13] F. Fathiyah, “Optimalisasi Peran Sistem Pengendalian Intern dalam Mencegah Terjadinya Penyelewengan Kas dan Aset pada Lembaga Pendidikan Non Pemerintah (Swasta),” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 4, no. 1, p. 163, 2019, doi: 10.33087/jmas.v4i1.84.
- [14] M. Irdja, “FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA GORONTALO,” vol. 2, pp. 19–22, 2013.
- [15] A. Fitriani, “Pengaruh Komitmen Pimpinan dan Lingkungan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survei pada SKPD Provinsi Sulawesi Tengah),” *e J. Katalogis*, vol. 5, no. 4, pp. 113–122, 2017.
- [16] C. Kuntadi, B. A. Puspita, and A. Taufik, “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 5, pp. 530–539, 2022.
- [17] I. M. H. Hariawan, N. K. Sumadi, and N. W. A. Erlinawati, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa,” *Hita Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, pp. 586–618, 2020, doi: 10.32795/hak.v1i1.791.
- [18] M. D. P. Utama and M. M. Ratna Sari, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Laba pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar,” *E-Jurnal Akunt.*, vol. 29, no. 1, p. 437, 2019, doi: 10.24843/eja.2019.v29.i01.p28.
- [19] Imron and Suhardi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai,” *JEM J. Ekon. dan Manaj. STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 5, no. 1, pp. 64–83, 2019.
- [20] T. Sutanjar and O. Saryono, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 321–325, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>

