

# EVALUASI STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP PENGENDALIAN INTERN PADA CV. SEDULUR PALEMBANG

Oktariansyah \*)

## ABSTRAK

Penelitian ini mengevaluasi struktur organisasi terhadap pengendalian intern pada CV. Sedulur Palembang, dengan perumusan masalah bagaimana pengendalian intern di perusahaan CV. Sedulur Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Dari hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan bekerjanya pengendalian intern pada perusahaan, maka akan tercapai tujuan perusahaan dan dengan demikian perusahaan akan dapat maju dan berkembang.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat melakukan pemisahan jabatan tidak dirangkap, sehingga terciptanya komunikasi timbal balik yang serasi dan pembagian tugas mengarah kepada terlaksananya system manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by objektif*). Diberikan fungsi/pengotorisasian yang jelas agar dapat dilaksanakannya uraian tugas secara konsekuen sehingga akan terlihat jelas struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab.

**Kata Kunci :** Pengendalian Intern, Otorisasi

### A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan dunia usaha dan perekonomian yang dirasakan sekarang ini, manajemen perusahaan dituntut untuk bekerja secara professional dengan merencanakan, mempertimbangkan, dan mengendalikan segala sesuatunya dengan cermat.

Makin besar organisasi, maka makin terasalah bagi manajer betapa sulitnya untuk mengenal semua kejadian-kejadian dalam perusahaan, dalam situasi seperti ini terasa sekali pentingnya suatu control untuk memberikan keterangan atau informasi kepada manajer dalam memimpin perusahaan, yaitu berupa pengendalian intern. Karena sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan eksistensinya dan mampu menghadapi persaingan-persaingan yang akhirnya akan menuju pencapaian tujuan yang telah digariskan, maka pengendalian internlah yang dapat memberikan keterangan yang diperlukan manajer dalam memberikan pertanggung jawabannya.

Pada mulanya pengendalian intern dikenal dengan istilah "pengecekan intern" yang mencakup tiga unsur yaitu : lingkungan kendali, sistem akuntansi, dan prosedur pengendalian.

Prosedur pengendalian bisa rusak jika lingkungannya tidak menunjang (Amin Wijaya Tunggal 2002), maka dapatlah dikatakan bahwa struktur pengendalian intern mempunyai pengertian yang sangat luas yaitu bukan hanya masalah akuntansi dan keuangan, akan tetapi juga berhubungan dengan aspek material dan lingkungan dimana struktur tersebut dilaksanakan.

Kesimpulannya adalah bahwa pengendalian intern tidak lain merupakan suatu alat bagi pimpinan perusahaan dalam melaksanakan salah satu fungsi pengendaliannya sehingga tercapainya pelaksanaan operasi yang efisien dan mencegah pemborosan dalam usaha serta terlindungnya perusahaan dari tindakan-tindakan penyelewengan dan kecurangan.

Demikian halnya dengan CV. Sedulur Palembang, sebagai salah

---

\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang

satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, perdagangan umum, pengangkutan, perencanaan, pelaksana/pemborong jalan. Dalam perusahaan tersebut dibutuhkan pengendalian intern yang dapat menyediakan data dan menyiapkan informasi akuntansi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi perusahaan tersebut.

Adapun perusahaan yang struktur organisasinya jelas, sebagian tugas wewenang pimpinan didelegasikan pada orang lain, maka pimpinan membutuhkan alat untuk mengadakan pengawasan dan mengetahui kemajuan yang dicapai. Dalam hal ini peranan pengendalian intern semakin besar, dengan semakin baiknya sistem pengendalian intern maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, tetapi hal itulah yang tidak terdapat pada perusahaan CV. Sedulur Palembang.

**B. Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ada beberapa masalah yang menyangkut struktur organisasi terhadap pengendalian intern pada perusahaan CV. Sedulur Palembang, diantaranya yaitu :

1. Adanya jabatan rangkap pada perusahaan CV. Sedulur Palembang
2. Tidak adanya otorisasi dari manajer

**C. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah “untuk mengetahui pelaksanaan pengendalian intern pada perusahaan CV. Sedulur Palembang.”

**D. Manfaat**

1. Sebagai latihan atau praktek yang berguna dalam menerapkan teori dan pengetahuan yang diperoleh

pada keadaan nyata yang terjadi pada perusahaan CV. Sedulur Palembang.

2. Memberikan gambaran bagi lembaga pendidikan tentang seberapa besar peranan Struktur Pengendalian Intern pada perusahaan.
3. Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam usaha memperbaiki pelaksanaan Struktur Pengendalian Intern.
4. Sebagai informasi yang akan menambah wawasan pengetahuan mengenai bidang dan permasalahan yang sama.

**E. Metode**

Metode yang digunakan adalah metode *deskriptif kualitatif*. Dengan metode ini peneliti akan melakukan penelaahan dan penilaian terhadap pelaksanaan Struktur Pengendalian Intern.

**F. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi
Pengendalian Intern	Pengendalian Intern (Internal Control) meliputi rencana organisasi dan semua metode yang terkoordinir dan tindakan ukuran yang diterapkan didalam suatu perusahaan untuk mengamankan posisi aktiva/kekayaannya, mengecek ketelitian dan kehandalan data akuntansinya, meningkatkan efisiensi operasi dan mendorong ketaatan terhadap kebijaksanaan yang ditetapkan oleh manajemen.

**G. Teknik Pengumpulan Data**

Tahap awal penulis melakukan observasi ke objek penelitian dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan dari arsip-arsip yang menyangkut permasalahan yang akan diangkat kemudian mencatat data-data

yang dibutuhkan untuk diolah. Selanjutnya mengadakan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Kemudian penulis mempelajari masalah yang telah diambil maupun data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi dengan berpedoman dari buku-buku, kepustakaan, dan literatur-literatur.

## H. Teori

### 1. Pengertian Struktur Organisasi

Menurut Ruchyat Kosasih (2000) Struktur Organisasi dapat diartikan sebagai cara dimana kegiatan orang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi yang besar dan kompleks (rumit) tujuannya biasanya dibagi dalam beberapa sub tujuan atau tujuan antara dimana masing-masing ditugaskan kepada berbagai sub organisasi. Setiap sub tujuan dapat dibagi lebih lanjut kedalam sub tujuan-sub tujuan yang lebih kecil lagi dan seterusnya kebawah sampai pada tingkat struktur organisasi paling rendah. Pola pembagian tujuan (goal) dan tugas (task) organisasi dalam sub-sub ini dan penugasan kedalam serangkaian tujuan tingkat yang lebih rendah. Tugas (task) ini disebut suatu *hierarchi* struktur organisasi. Secara singkat Organisasi merupakan system tugas, hubungan wewenang, tanggung jawab, dan pertanggung jawaban yang dirancang oleh manajemen agar pekerjaan dapat dilakukan.

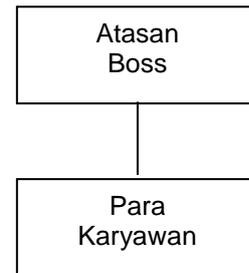
Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika mekanise Struktur Organisasi diimplementasikan secara wajar dan tepat maka perusahaan akan lebih efektif.

Pada dasarnya Struktur Organisasi menurut Ruchyat

Kosasih(2000) dapat dikelompokkan menjadi:

#### 1.1. Organisasi Primitif

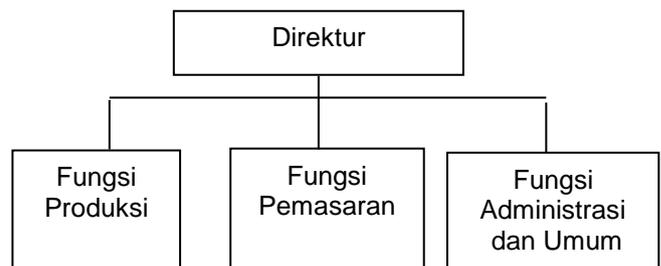
Struktur Organisasi Primitif umumnya digunakan pada perusahaan kecil yang tidak mempunyai berbagai macam kegiatan dan hanya memiliki karyawan relative sedikit.



Sumber: Desain dan Prilaku Organisasi (Ruchyat Kosasih)

#### 1.2. Organisasi Fungsional

Dalam organisasi fungsional, setiap manajer bertanggung jawab terhadap salah satu dan berbagai fungsi yang ada dalam perusahaan dimana semua fungsi-fungsi tersebut secara kolektif dilibatkan dalam pencapaian tujuan yang telah diambil maupun data yang diperoleh dalam perusahaan atau dalam implementasi strategi. Adapun contoh tersebut yaitu :

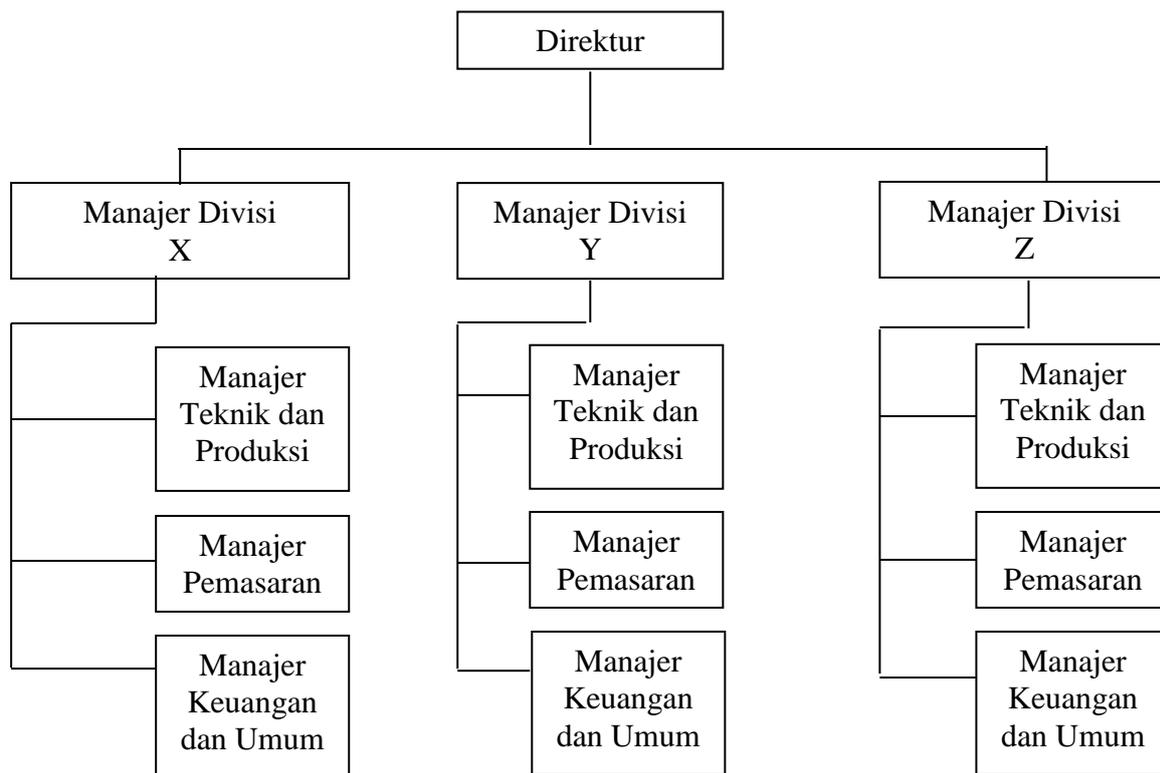


Sumber: Desain dan Prilaku Organisasi (Ruchyat Kosasih)

#### 1.3. Organisasi Divisional

Untuk tujuan pengendalian atau pertanggung jawaban suatu divisi pada organisasi divisional dapat diperlukan sebagai entity yang independent. Manajer divisi bertanggung jawab

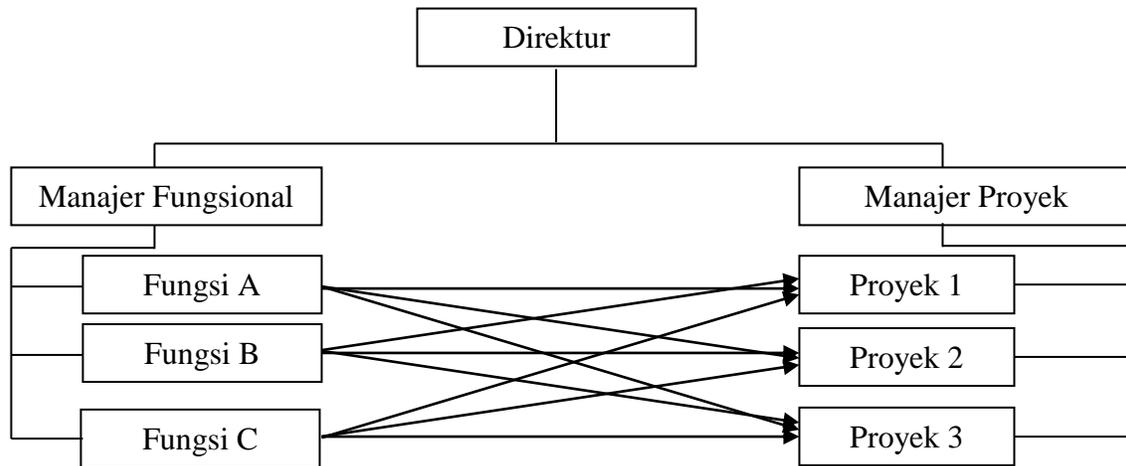
terhadap bisnis, dapat pula line rodok tertentu, sehingga mereka mempunyai wewenang untuk mengubah kebijaksanaan produksi dan sekaligus kebijaksanaan pemasaran dalam bisnisnya sehingga dapat memberikan tanggapan yang cepat atas perubahan lingkungan dan khususnya perubahan permintaan langganan.



Sumber : Desain dan Prilaku Organisasi (Ruchyat Kosasih)

#### 1.4. Organisasi Matrik

Manajer Fungsional dan manajer proyek harus mampu mengkoordinasikan kegiatan fungsi-fungsi yang dilaksanakan sehingga tujuan proyek dapat dicapai.



Sumber : Desain dan Prilaku Organisasi (Ruchyat Kosasih)

#### 2. Pengertian Otorisasi

Menurut Davis B Gordon (2000) Otorisasi merupakan pembagian wewenang dan tanggung jawab (*responsibility*). Didalam satuan usaha ditunjukkan dengan Struktur Organisasi. A. Sugiarto (2005) menjelaskan Otorisasi yaitu suatu pemahaman pola-pola distribusi wewenang dan tanggung jawab adalah esensial bagi penetapan kebutuhan informasi didalam suatu organisasi.

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi perlu diuraikan tingkat wewenang masing-masing fungsi.

#### 3. Pengertian dan Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Marianus (2009) Struktur Pengendalian Intern dikenal dengan istilah pengendalian intern yang mencakup tiga unsur yaitu : lingkungan kendali, sistem akuntansi, dan prosedur pengendalian. Sistem menurut Tuanakotta (2010) merupakan sebuah

catatan laporan yang disusun sedemikian rupa untuk menyediakan suatu informasi yang dibutuhkan. Sedangkan prosedur itu sendiri menurut Hadori Yunus (2000) merupakan suatu urutan-urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih yang dibuat untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Perluasan cakupan dengan memasukkan unsur lingkungan pengendalian menurut Amin Wijaya Tunggal (2002) berdasarkan kenyataan bahwa system akuntansi, prosedur pengendalian bisa rusak jika lingkungannya tidak menunjang. Menurut Mulyadi (2010) menyatakan bahwa pengendalian intern adalah struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan

mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.

Dari beberapa pendapat mengenai pengendalian intern diatas, maka sistem pengendalian intern dapat disimpulkan menjadi dua yaitu *Pengendalian Administratif* dan *Pengendalian Akuntansi*.

Pada pengertian pengendalian intern yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapatlah dipahami bahwa tujuan penerapan pengendalian intern bagi perusahaan yang dikemukakan oleh Mulyadi (2010) dalam pemeriksaan akuntansi sebagai berikut :

a) Menjaga kekayaan dan catatan organisasi.

Kekayaan fisik yaitu suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau hancur karena kecelakaan, kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga untuk kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik, seperti piutang dagang, akan rawan oleh kecurangan jika dokumen piutang (kontrak penjualan) dan catatan akuntansi (kartu piutang) tidak dijaga.

b) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

Manajemen memerlukan informasi keuangan yang teliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan manajemen untuk mengambil dasar keputusan yang penting. Pengertian intern dirancang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan handal. Ketelitian dan keandalan data akuntansi mencerminkan perubahan terhadap kekayaan perusahaan, maka ketelitian dan keandalan data

akuntansi merefleksikan pertanggung jawaban penggunaan kekayaan.

c) Mendorong Efisiensi

Pengendalian intern ditujukan untuk mencegah duplikasi usaha yang tidak perlu atau pemborosan akan segala kegiatan bisnis perusahaan, juga ditujukan untuk mencegah penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisien.

d) Mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijaksanaan dan prosedur. Struktur pengendalian intern ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijaksanaan manajemen dipatuhi oleh karyawan perusahaan.

Untuk mencapai keempat tujuan tersebut diatas, terdapat beberapa elemen yang merupakan ciri-ciri pokok dari suatu sistem pengendalian yang baik yaitu :

1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tepat

2) Suatu sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan hutang, pendapatan, dan biaya.

3) Praktek yang sehat harus dijalankan dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi setiap bagian dalam organisasi

4) Suatu tingkat kecerdasan pegawai yang sesuai dengan tanggung jawabnya

Jadi dapat kita simpulkan bahwa tujuan dari sistem pengendalian intern adalah melindungi harta kekayaan dari kemungkinan-kemungkinan yang dapat merugikan perusahaan. Untuk dapat

mencapai tujuan tersebut, sistem pengendalian intern harus dijalankan secara optimal.

#### **4. Hubungan Pengendalian Intern dengan Struktur Organisasi**

Menurut Hadibroto (2007) banyak penelitian yang dilakukan terhadap implementasi organisasional. Pimpinan suatu perusahaan harus dapat mengetahui keadaan dalam perusahaan yang dipimpinnya dengan cepat dan tepat. Beberapa perusahaan biasanya mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang pimpinan kepada bawahannya.

Penerimaan wewenang oleh bawahan menciptakan baginya suatu tanggung jawab untuk memimpin operasinya dalam suatu cara yang akan menghasilkan pencapaian sub tujuan yang ditugaskan. Hal ini diikuti oleh suatu tanggung jawab untuk melaporkan hasilnya kepada atasan.

Seorang bawahan dapat membagi sub tujuan yang ditugaskan kepadanya kedalam sub tujuan-sub tujuan yang lebih kecil lagi dan mendelegasikan wewenang untuk mencapai sub tujuan-sub tujuan ini kepada orang lain yang bertanggung jawab kepadanya. Tetapi seorang manajer tidak dapat mendelegasikan tanggung jawabnya untuk pencapaian sub tujuan yang ditugaskan kepadanya, walaupun ia dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai struktur organisasi yang baik, perusahaan harus mengadakan pengawasan intern karena struktur organisasi yang kurang sempurna menyebabkan pengawasan intern menjadi lemah dan bahkan mengakibatkan tidak adanya

pengawasan intern sama sekali. Dengan kata lain bahwa struktur organisasi yang sempurna atau memadai didalamnya sendiri sudah tercakup dan mencerminkan adanya pengawasan intern yang memuaskan.

Dari pengertian diatas, secara tegas terlihat adanya hubungan erat dan saling mengisi antar struktur organisasi dengan pengendalian intern. Struktur organisasi yang baik harus didukung oleh sistem pengendalian intern yang baik pula

#### **I. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan diatas merupakan proses analisa yang diperlukan untuk menganalisis pengendalian intern pada CV. Sedulur Palembang dimana Organisasi merupakan sistem tugas, hubungan wewenang, tanggung jawab, dan pertanggung jawaban yang dirancang oleh manajemen agar pekerjaan dapat dilakukan. Dapat disimpulkan juga bahwa analisa ini mempunyai tujuan yang sama, yaitu jika mekanisme Struktur Organisasi diimplementasikan secara wajar dan tepat maka perusahaan akan lebih efektif.

##### **1. Analisis Pengendalian Intern pada CV.Sedulur Palembang**

Hasil penelitian pada CV. Sedulur Palembang, bahwa pada Bagian Administrasi merangkap Bagian Keuangan, Bagian Faktur, Bagian Penjualan dan Pembelian Barang.

Pada Bagian Logistik juga terjadi rangkap tugas yaitu merangkap Bagian Gudang. Dengan adanya rangkap tugas tersebut dikhawatirkan akan banyak terjadi kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh Bagian Administrasi dan

Bagian Logistik. Apabila tidak ada pengendalian terhadap struktur jabatan, maka dimungkinkan perusahaan akan mengalami kerugian. Hal tersebut bila terus berlanjut akan membahayakan perusahaan dimasa yang akan datang karena dapat menghambat lajunya usaha perusahaan .

Seharusnya pihak perusahaan melakukan pemisahan jabatan/pengotorisasian fungsi Bagian Administrasi dan Bagian Logistik. Bagian Administrasi sebaiknya berdiri sendiri dengan adanya Kepala Bagian yang membawahi Bagian Faktur serta Bagian Penjualan dan Pembelian Barang. Sementara Bagian Keuangan berdiri sendiri dengan adanya Kepala Bagian.

Bagian Logistik yang tadinya merangkap Bagian Gudang juga dilakukan pemisahan jabatan/pengotorisasian menjadi Bagian Logistik dengan adanya Kepala Bagian, begitu juga dengan Bagian Gudang. Adapun tugas dari bagian yang dipisahkan tadi adalah :

- 1.1. Tugas utama Kepala Bagian Keuangan
  - 1.1.1. Mengambil langkah-langkah pengamanan terhadap setiap masalah keuangan untuk menghindari kerugian,
  - 1.1.2. Mengelola rencana pemasukan dan pengeluaran kas, seperti gaji karyawan,
  - 1.1.3. Membuat faktur penjualan.
- 1.2. Tugas utama Kepala Bagian Administrasi
  - 1.2.1. Membantu tugas Sekretaris mengelola perusahaan,
  - 1.2.2. Menyelenggarakan administrasi dengan tertib dan teratur sesuai petunjuk yang diberikan,

- 1.2.3. Mencatat surat keluar dan masuk.

### 1.3. Tugas utama Kepala Bagian Gudang

- 1.3.1. Mengecek setiap barang yang keluar masuk untuk menghindari kerugian,
- 1.3.2. Mengecek keutuhan barang-barang yang ada digudang
- 1.3.3. Melaporkan barang-barang yang telah habis persediannya (BaseStock) dan kelayakan barang tersebut.

### 1.4. Tugas utama Kepala Bagian Logistik

- 1.4.1. Mengatur sarana penunjang umum,
- 1.4.2. Mengatur dan mengelola pembelian barang,
- 1.4.3. Mengatur persediaan dapur logistik.

Dengan adanya pemisahan tugas/pengotorisasian diharapkan langkah ini dapat mengawasi penerapan struktur organisasi perusahaan. Apabila ada kesalahan-kesalahan maka selama pengawasan itu perlu dilakukan perbaikan.

## **2. Analisis Struktur Organisasi Perusahaan CV. Sedulur Palembang**

Setelah dilakukan pemisahan jabatan rangkap dan memberikan otorisasi dengan melakukan pengawasan ***pengendalian intern*** pada perusahaan CV. Sedulur Palembang, maka akan terlihat jelas struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, pelaksanaan kerja yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, karyawan yang berkualitas sesuai tanggung jawab yang

dipikunya, maka yang diharapkan dalam suatu perusahaan akan dapat berjalan baik.

Untuk lebih jelasnya penulis memberikan gambar Struktur Organisasi perusahaan CV. Sedulur Palembang yang mungkin lebih baik dari yang sudah ada dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

## J. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan data-data dan analisis yang dilakukan pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dengan adanya rangkap tugas pada Bagian Administrasi dan Bagian Logistik akan sangat memungkinkan terjadinya praktik-praktik yang kurang sehat didalam perusahaan CV.Sedulur Palembang, misalnya penyelewengan uang, penyelundupan barang dan lain sebagainya,
- b. Apabila tidak dilakukan pemisahan jabatan rangkap dan memberikan pengotorisasian yang jelas, maka akan membahayakan perusahaan karena disamping menghambat lajunya usaha perusahaan, akan tampak sekali kerancuan dalam pelaksanaan tugas masing-masing serta akan mengganggu kontinuitas usaha perusahaan, dalam hal ini CV. Sedulur Palembang.

### 2. Saran

Dari hasil penelitian diatas maka penulis mengemukakan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan untuk masa yang akan datang, yaitu : guna pencapaian tujuan perusahaan sebaiknya dilakukan

pemisahan jabatan, tidak dirangkap sehingga terciptanya komunikasi timbal balik yang serasi dan pembagian tugas mengarah kepada terlaksananya sistem manajemen berdasarkan sasaram (manajemen by objektif).

Kemudian diberikan fungsi/pengotorisasian yang jelas agar dapat dilaksanakannya uraian tugas secara konsekuen sehingga akan terlihat jelas struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, pelaksanaan kerja yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, karyawan yang berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang dipikunya, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

### Daftar Pustaka

- Hadibroto. 2007. *Budaya Organisasi*. Terjemahan Jakarta : Sinar Dunia Utama.
- Gordon B. Davis. 2000. *Pengendalian Intern*. Terjemahan Alfonsus Sirait. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Marianus. 2009. *Manajemen Organisasi Perusahaan*. Penerbit Gemilang.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Pengendalian Intern*. Penerbit Cahaya Cemerlang.
- Ruchyat Kosasih. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan*. Penerbit Erlangga.
- Sugiarto, A. 2005. *Organisasi Perusahaan*. Edisi ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Tunggal, Amin Wijaya. 2002. *Lingkungan Pengendalian*. Jakarta: Erlangga.