

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem pengendalian intern merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan adanya sistem pengendalian inter akan mencapai tujuan - tujuan yang diinginkan seperti terciptanya lingkungan pengendalian yang baik. Tanpa adanya sistem pengendalian internal, tujuan - tujuan tersebut tidak akan pernah tercapai secara efektif dan efisien.

Tanggung jawab adanya sistem pengendalian intern yang baik terletak pada manajemen. Manajemen mempunyai perencanaan atas perancangan dan penetapan sistem pengendalian intern, selain itu manajemen juga harus melakukan pengawasan terhadap pengendalian intern yang sedang berjalan. Maka hal ini menimbulkan masalah bagi manajemen apakah pengendalian intern berjalan secara efektif seperti yang diharapkan oleh manajemen. Pada tahun 1992, COSO mengembangkan satu definisi pengendalian intern dan memberi arahan dalam mengevaluasi sistem pengendalian intern.

Sistem pengendalian intern COSO lebih baik karena memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibanding dengan sistem pengendalian intern yang bersifat konvensional. Komponen - komponen atau ruang lingkup sistem pengendalian intern konvensional menurut Mulyadi(2001:163) mencakup struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan fungsional secara tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberi perlindungan terhadap kekayaan, utang dan pendapatan, praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap organisasi dan karyawan mutunya yang sesuai tanggung jawab. Sedangkan komponen - komponen atau ruang lingkup sistem pengendalian intern menurut COSO mencakup lingkungan pengendalian (integritas dan nilai etis, komitmen untuk berkompeten, struktur organisasi, otorisasi dang tanggung jawab), penilaian

resiko, prosedur pengendalian (pemisahan tugas dan kewajiban, pengelolaan informasi akuntansi, pengendalian fisik, pemeriksaan independen dan penilaian kinerja), pemantauan dan informasi dan komunikasi.

Tujuan sistem pengendalian internal dapat dikelompokkan menjadi dua, pertama pengendalian internal akuntansi yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi serta mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian Internal Akuntansi dibuat untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa keakuratan data akuntansi, contoh : adanya pemisahan fungsi dan tanggung jawab antar unit organisasi. Kedua pengendalian internal administratif yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen contoh : pemeriksaan laporan untuk mencari penyimpangan yang ada, untuk kemudian diambil tindakan.

Struktur pengendalian internal ini dibuat bukan bertujuan untuk menghilangkan segala bentuk kesalahan atau penyelewengan, melainkan sebagai alat bantu untuk pengawas dan pengontrolan agar kesalahan atau penyelewengan tersebut dapat diminimalkan sampai batas yang dapat ditolerir, untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan dalam akuntansi, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen sehingga informasi yang penting dapat diterima oleh pihak manajemen secara tepat waktu dan akurat.

Pemberian tunjangan kinerja terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan. Pemberian tunjangan kinerja yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut merupakan pengganti sumbangan tenaga maupun keahlian yang telah diberikan oleh karyawan terhadap instansi.

Polres Bukittinggi merupakan salah satu instansi yang berada di kota Bukittinggi. Polres Bukittinggi memberikan pelayanan kepada masyarakat, dilengkapi dengan pegawai yang berpengalaman dalam bidangnya.

Sebagai instansi pemerintah di Kota Bukittinggi memiliki salah satu misi yaitu menegakkan hukum secara Profesional, Obyektif, Proporsional, Transparan dan Akuntabel, menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan, Kapolres Bukittinggi memiliki sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja yang baik, karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan imbalan yang didapatnya. Dengan jumlah pegawai yang banyak sistem pengendalian internal di Polres Bukittinggi seharusnya perhatian yang baik. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan mengkaji “SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS TUNJANGAN KINERJA PADA POLRES BUKITTINGGI”.

1.2. Perumusan Masalah

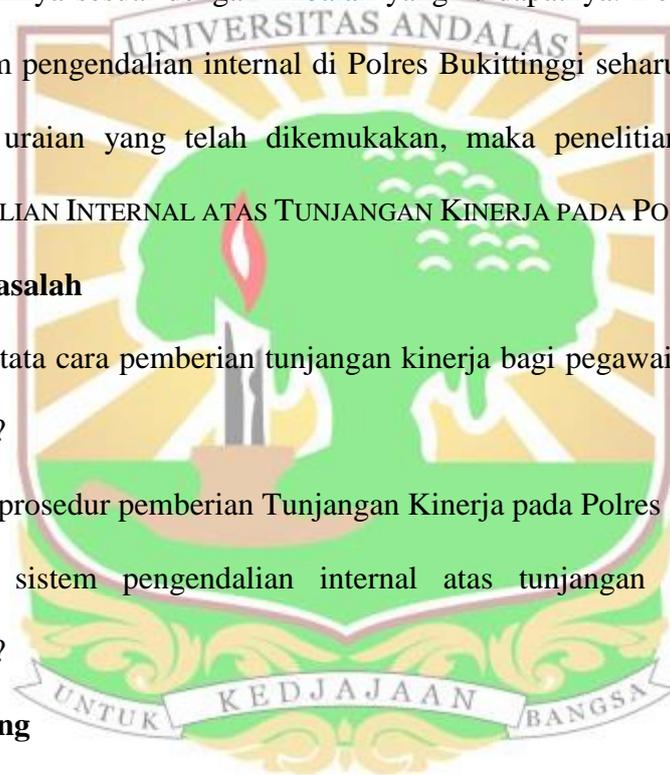
1. Bagaimana tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polres Bukittinggi?
2. Bagaimana prosedur pemberian Tunjangan Kinerja pada Polres Bukittinggi?
3. Bagaimana sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Polres Bukittinggi?

1.3. Tujuan Magang

1. Untuk mengetahui tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polres Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui prosedur pemberian Tunjangan Kinerja pada Polres Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Polres Bukittinggi

1.4. Manfaat Kegiatan Magang

1. Manfaat Teoritis



- a. Dapat memberikan wawasan mengenai ilmu pengetahuan tentang sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Laporan tugas akhir ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dan teori tentang sistem akuntansi khususnya sistem pengendalian internal kedalam dunia kerja.

- b. Bagi perusahaan

Laporan tugas akhir ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi manajemen instansi dalam menentukan kebijakan untuk lebih meningkatkan sistem pengendalian internal serta dapat menghindari adanya penyelewengan yang mungkin terjadi.

- c. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan, pengetahuan dan informasi mengenai sistem pengendalian internal serta sebagai acuan dalam penulisan tugas akhir dimasa yang akan datang.

1.5. Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang dilakukan pada Polres Bukittinggi yang beralamat Jalan Jenderal Sudirman no 23, Bukittinggi, Sumatra Barat. Pelaksanaan magang berlangsung dari tanggal 18 Desember 2017 sampai dengan 06 Februari 2018 selama 2 bulan atau 40 hari kerja.

1.6. Sistematika Penulis

Adapun sistematika penulis yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi beberapa hal yang melatar belakangi kegiatan magang, yakni terkait dengan pentingnya mengangkat suatu masalah untuk diteliti. Setelah itu Peneliti juga perlu

menuliskan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan kegunaan atau manfaat penelitian. Dengan demikian pembaca akan dapat memahami arti penting dari penelitian tersebut.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi beberapa teori yang melandasi kegiatan magang yang dilaksanakan dalam magang dan penulis menyusun kerangka pemikiran sehingga pembaca akan memahami pola pikir yang dikembangkan oleh penulis. Setelah itu penulis memaparkan hipotesis yang merupakan dugaan-dugaan sementara sebelum dibuktikan melalui kegiatan magang.

BAB III : GAMBARAN UMUM

Bab ini memberikan penjelasan yang berkaitan dengan Polres Bukittinggi yaitu, sejarah singkat perusahaan dari awal perusahaan itu berdiri ,struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil kegiatan magang keseluruhan yaitu tentang sistem pengendalian internal atas tunjangan kinerja pada Polres Bukittinggi. Pembahasan merupakan hal terpenting yang perlu dijelaskan dalam bab empat tersebut. Di sinilah para pembaca akan dapat menilai sejauh mana peneliti mengembangkan wawasannya dalam sebuah penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran terhadap permasalahan yang timbul berdasarkan penulis selama melakukan kegiatan pada Polres Bukittinggi.