

Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pemberian Kredit di Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti

Komang Ayu Megaputri*, I Gede Putu Banu Astawa

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

* komangayumegaputri09@gmail.com

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
18 Maret 2022

Tanggal diterima:
2 September 2022

Tanggal dipublikasi:
30 April 2023

Kata kunci: *koperasi, pengendalian internal, pemberian kredit.*

Pengutipan:

Megaputri, Komang Ayu & Astawa, I Gede Putu Banu (2023). Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pemberian Kredit Di Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 13 (1), 55-70.

Keywords: *cooperatives, internal control, credit giving.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu adalah: 1) Pelajari prosedur kredit koperasi PNS Praja Mukti, 2) Menjajaki Sistem Pengendalian Intern Pemberian Kredit Pada Koperasi PNS Praja Mukti. Penelitian ini dilakukan dalam metode kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan sama dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dalam pemberian kredit kepada Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti tidak sepenuhnya diterapkan di dalam unsur-unsur pengendalian internal COSO. Komponen yang tidak sesuai meliputi: lingkungan pengendalian dan penilaian risiko. Di dalam lingkungan pengendalian internal terhadap integritas dan nilai etika tidak dibuatkan secara tertulis dan hanya diberikan secara lisan. Dan terhadap penilaian risiko pada permohonan kredit, koperasi belum optimal dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko dan belum membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang pemberian kredit.

Abstract

The purpose of this study is: 1) To discover the procedure of giving credit to the Praja Mukti Civil Servant Cooperative, 2) To discover the inner manipulate device of credit awarding applied in the Praja Mukti Civil Servant Cooperative. This research was conducted in qualitative methods. Data is collected through interviews and documentation. The effect confirmed that inner manage withinside the provision of credit to the Praja Mukti Civil Servant Cooperative was not fully applied in the elements of internal control of COSO. Incompatible components include: the environment of control and risk assessment. In an environment of control over integrity and ethical values are not made in writing and only given orally. And against their risk assessment credit applications, cooperatives have not been optimal in identifying and analyzing risks and have not made Standard Operating Procedures (SOP) on granting credit.

Pendahuluan

Koperasi, secara umum diketahui sebagai gabungan orang yang ikhlas menyatukan diri untuk agar berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota, melewati pembentukan korporasi yang dikelola secara demokratis. Koperasi harus selalu dituntun dan didorong untuk bertindak nyata sebagai entitas komersial dalam meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan anggotanya sampai kesenjangan ekonomi dan sosial dibasmi. Koperasi dijelaskan menurut Pasal 1 Undang-undang Perkoperasian No. 25 Tahun 1992, dan yakni badan usaha yang terdiri dari orang perseorangan atau badan hukum koperasi yang kegiatannya berdasarkan asas koperasi, serta gerak ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekerabatan. Dua unsur yang terdapat di dalam koperasi yang saling berhubungan satu sama lain. Unsur yang 1 ialah unsur ekonomi, dan unsur yang selanjutnya unsur social. Koperasi merupakan bentuk perusahaan yang berupaya mengusahakan pemuasan

keperluan ekonomi para anggotanya. Sedangkan koperasi mempunyai watak social ialah koperasi sebagai gabungan orang. Profit perusahaan tidaklah tujuan pertama satu koperasi. Sebagaimana dijabarkan oleh Bung Hatta (1954), yang lebih diprioritaskan di dalam koperasi yaitu kenaikan kesejahteraan ekonomi para anggotanya.

Koperasi berperan dalam membangun permintaan keuangan publik, dipercaya bahwa koperasi harus memiliki pilihan untuk membuat pengaturan dan metodologi untuk memberikan kredit yang besar. Strategi mengakui pengakuan bekerja secara positif untuk partisipasi terdekat semua individu dengan kapasitas khusus mereka. Strategi kredit yang diterapkan akan lebih menarik dengan asumsi bahwa yang membantu memiliki kontrol interior yang bagus. Untuk membantu pinjaman yang solid, koperasi harus menyelesaikan manajemen dan arahan selama sistem pinjaman. Penataan kredit yang sehat dilakukan untuk mencegah adanya risiko kredit yang mengalami penyumbatan. Kontrol interior diperlukan sebagai alasan untuk latihan fungsional yang solid dan aman dalam administrasi yang bermanfaat.

Koperasi Pegawai Pemerintah adalah koperasi yang perseorangannya merupakan perwakilan pada suatu bagian/kantor/yayasan administrasi. Koperasi pegawai pemerintah juga harus ditangani dengan administrasi yang sah, pengawas dan pelaksana yang akan memajukan koperasi. Terlebih lagi, dibutuhkan staf yang berbakat, yang masing-masing berterus terang dan memiliki informasi yang memadai baik tentang koperasi maupun informasi lainnya sesuai bidangnya. Khusus untuk koperasi pekerja, ada dukungan dari otoritas, dan kantor dari divisi, misalnya, area kerja, ruang bisnis dengan setiap kantornya, peralatan dan perwakilan yang disetujui, serta izin pekerja untuk duduk sebagai manajer.

Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti adalah koperasi yang didirikan untuk anggota yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Buleleng. Perkumpulan koperasi ini bernama Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti dengan nama singkatan KPN Praja Mukti dan selanjutnya dalam Anggaran Dasar koperasi No.262/BH/PAD/KWK.22/III/96 disebut koperasi. Koperasi berkedudukan di jalan pahlawan nomor 1 Singaraja. Koperasi Pegawai Negeri Prajai Mukti ini merupakan koperasi khusus Pegawai Negeri Sipil milik pemerintah daerah dimana koperasi ini memiliki tujuan yang sama dengan koperasi-koperasi lainnya yaitu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui kegiatan operasionalnya seperti pelayanan simpan pinjam, pertokoan, jasa pembayarani listrik dan telepon, pelayanan foto copy, dan usaha lainnya. Koperasi ini didirikan sejak tahun 1976 atas perintah Bapak Bupati Buleleng pada saat itu (Bapaki Hartawan Mataram) dengan modal awal diambil dari dana kesejahteraan pegawai sebesar Rp 400.000,00 (empat ratus ribu rupiah). Menurut UU Perkoperasian No.17 tahun 2012 pada BAB VII pasal 66, mengatur tentang modal yang didalamnya berisi:

- (1) Modal koperasi terdiri dari: setoran pokok dan sertifikat modal koperasi isebagai modal awal.
- (2) Selain modal, sebagaimana dimaksud pada ayat 1. Modal koperasi dapat berasal dari:
 - a. Hibah
 - b. Modal penyertaan
 - c. Modal pinjaman yang berasal dari:
 1. Anggota
 2. Koperasi lainnya dan /atau anggotanya
 3. Bank dan lembaga keuangan lainnya
 4. Penerbitan obligasi dani surat utang lainnya dan/atau
 5. Pemerintah dan Pemerintah Daerah
 - d. Sumber lain yang sah yang tidak bertentangan dengan anggaran dasar dan/atau ketentuan perundang-undangan

Pada umumnya, sumber modal koperasi, terdiri dari:

1. Modal sendiri, yang diperoleh dari dana cadangan kepala, simpanan, atau hadiah yang merupakan hasil dari berbagai harta kekayaan dari penduduk yang dengan sengaja atau wajib untuk memajukan bantuan pemerintah bersama, terutama bagi penduduk lain yang lebih terpinggirkan.

2. Uang muka, yang berasal dari uang muka kepada individu lain yang dapat disetujui, bank, atau penerbitan perlindungan kewajiban.

Dari penjelasan tersebut, Koperasi Pegawai Negeri Sipil Praja Mukti juga memiliki sumber modal baik dari modal sendiri maupun modal yang diperoleh dari pihak luar. Selanjutnya adalah klarifikasi lebih lanjut terkait ibu kota Koperasi Pegawai Negeri Sipil Praja Mukti. Mendapatkan bantuan dana hibah/pinjaman dari pihak luar kantor harus mengajukan sebuah proposal yang isinya sebuah ringkasan atau laporan keuangan kantor yang bersangkutan untuk mendapatkan permohonan bantuan keuangan, ada keadaan dan prasyarat yang berbeda yang harus dipenuhi oleh kandidat. Sejak itu, penyandang dana yang direncanakan akan mengarahkan peninjauan terlebih dahulu sebelum melakukan pembayaran asset untuk melihat apakah kandidat memenuhi syarat atau tidak untuk mendapatkan bantuan pembiayaan. Jika memenuhi syarat, aplikasi akan disetujui. Selain itu, calon hanya perlu menunda sampai pengeluaran asset dilakukan oleh pemberi dana dan diberikan kepada calon bantuan pembiayaan.

Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti memiliki bantuan dana hibah sebesar Rp 550.000.000,-. Namun, Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti tidak melalui prosedur seperti diatas untuk bisa memperoleh bantuan dana hibah tersebut. Bantuan dana hibah yang diperoleh oleh Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti diberikan oleh pemerintah Kabupaten Buleleng namun dalam jangka waktu yang tidak menentu. Untuk saat ini, pihak Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti juga tidak melakukan permohonan bantuan dana kepada pemerintah Kabupaten Buleleng, pihak perbankan, maupun pihak external lainnya dikarenakan modal yang telah dimiliki Koperasi Pegawai Negeri Prajai Mukti sudah cukup besar dan cukup memadai untuk membiayai kegiatan operasional Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti.

Salah satu kegiatan utama dan merupakan sumber pendapatan bagi Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti, dengan memberikan jasa pinjaman kredit. Dengan memberikan pinjama kredit koperasi pegawai negeri tentu tidak ada masalah dalam pelunasan kredit karena telah melalui pemotongan gaji. Tetapi berdasarkan laporan tahun buku pada Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti, tahun buku 2018-2020. Ditemukan adanya tunggakan kredit dengan rincian sesuai dengan tabel berikut ini:

Tabel 1
Daftar Kredit Tahun 2018-2020

Uraian	Tahun Buku		
	2018 (Rp)	2019 (Rp)	2020 (Rp)
Anggota 1	19.444.444	19.444.444	19.444.444
Anggota 2	49.034.375	49.034.375	49.034.375
Anggota 3	60.396.373	60.396.373	60.396.373
Anggota 4	70.000.000	70.000.000	70.000.000
Anggota 5	28.125.000	28.125.000	28.125.000
Anggota 6	47.916.500	47.916.500	47.916.500
Anggota 7	45.895.000	45.895.000	45.895.000
Anggota 8	6.666.700	6.666.700	6.666.700
Anggota 9	13.000.000	13.000.000	13.000.000
Anggota 10	6.783.333	6.783.333	6.783.333
Anggota 11	43.833.333	43.833.333	43.833.333
Anggota 12	-	10.000.000	10.000.000
Anggota 13	-	97.545.458	97.545.458
Anggota 14	-	64.974.300	64.974.300
Anggota 15	-	85.049.496	85.049.496
Anggota 16	-	100.000.000	100.000.000
Anggota 17	-	100.000.000	100.000.000
Anggota 18	-	91.831.126	91.831.126
Anggota 19	-	53.829.125	53.829.125
Anggota 20	-	8.319.902	8.319.902
Anggota 21	-	31.250.000	31.250.000
Total	391.095.058	1.033.894.465	1.033.894.465

(Sumber: Laporan tahun buku 2018,2019,2020)

Pada tabel di atas penulis tidak diperkenankan untuk mempublikasikan nama dikarenakan akan mengganggu privasi dari si peminjam dan hal ini sudah dikonfirmasi oleh pihak manajer Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti untuk tidak mempublikasikan nama peminjam. Tahun buku 2018-2020 pada tabel tersebut menunjukkan bahwa: untuk anggota 1 sampai dengan anggota 21 terdapat kredit macet. Menurut Andrianto (2020:27) kredit yang dikategorikan macet, apabila terdapat tunggakan pembayaran angsuran pokok dan/atau bunga dalam waktu lebih dari 180 hari terhitung dari tanggal jatuh tempo. Berdasarkan hasil interview dengan pengurus koperasi (manajer) membuktikan bahwa "Memang benar terdapat kredit macet dari tahun 2018-2020 pada Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti".

Non Performing Loan (NPL) adalah jumlah tunggakan kredit debitur pada bank selama periode tertentu yang dinyatakan dalam persentase. Jumlah kredit yang tertunggak dibandingkan dengan total kredit yang disalurkan merupakan rasio NPL dalam kurun waktu tertentu. Jika dilihat dari segi NPL nya, maka dari data tahun buku 2018-2020 dapat dihitung rasio NPL = $[\text{Kredit macet} / \text{Total kredit disalurkan}] \times 100\%$. Dari data tersebut dapat dihitung rasio NPL sebagai berikut:

1. Pada tahun 2018, NPL = $[391.095.058 / 5.535.985.965] \times 100\% = 0,07\%$
2. Pada tahun 2019, NPL = $[1.033.894.465 / 7.100.500.000] \times 100\% = 0,14\%$
3. Pada tahun 2020, NPL = $[1.033.894.465 / 5.684.000.000] \times 100\% = 0,18\%$

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2018-2020 terdapat kenaikan persentase NPL. Memiliki arti bahwa terdapat indikasi adanya masalah dalam koperasi tersebut yang mana jika tidak mendapatkan solusi maka akan berdampak bahaya pada koperasi. Tetapi jika diukur dengan kategorinya koperasi tersebut memiliki NPL kategori sehat, Bank Indonesia menetapkan bahwa apabila bank masuk dalam kategori sehat maka rasio Non Performing Loan (NPL) harus dibawah 5%.

Jika dilihat dengan teori pemberian kredit tentang penilaian kualitas kredit maka hal ini tidak sesuai. Karena sebelum fasilitas kredit diberikan, koperasi harus yakin bahwa kredit yang diberikan akan kembali, keyakinan tersebut diperoleh dari hasil penilaian kredit sebelum kredit tersebut disalurkan, untuk mendapatkan nasabah yang benar-benar layak diberikan pinjaman, maka dapat dilakukan dengan analisis 5C. Analisis 5C adalah salah satu metode yang umum digunakan lembaga keuangan seperti bank dan multifinance dalam analisa kelayakan permohonan kredit yang masuk. Penilaian dengan analisis 5C diuraikan sebagai berikut:

a. *Character*

Karakter adalah sifat atau watak yang diberikan individu dan benar-benar harus diandalkan. Pengaturan kredit tergantung pada keyakinan yang datang dari bank dan organisasi moneter non-bank bahwa peminjam memiliki etika, karakter, dan kualitas individu yang positif dan bermanfaat. Selain itu, peminjam memiliki kewajiban, baik dalam hidupnya sendiri sebagai pribadi, hidupnya sebagai individu dari daerah setempat, dan dalam mempertahankan usahanya. Sifat ini merupakan unsur yang berlaku karena meskipun debitur yang direncanakan memiliki keyakinan besar untuk mampu dan menyelesaikan kewajibannya, jika ia tidak memiliki keyakinan yang besar, tentu akan membawa tantangan yang berbeda untuk yayasan moneter dan organisasi moneter non-bank di kemudian hari.

b. *Capacity*

Limit merupakan pemeriksaan untuk menentukan kemampuan klien dalam membayari kredit. Dari penilaian cenderung terlihat bahwa kemampuan nasabah/bank dalam menangani bisnis, kapasitas ini terkait dengan pendidikan dan pengalaman yang begitu panjang dalam menangani bisnisnya, sehingga kapasitasnya untuk mengembalikan kredit yang dikeluarkan akan terlihat. Dengan pendidikan dan pengalaman lanjutan dari peminjam yang akan datang, dipercaya bahwa kredit eksekutif dapat diselesaikan sesuai dengan proposisi aplikasi kredit yang diajukan oleh klien dekat ke bank atau yayasan moneter non-bank. Dalam arti, bahwa klien yang akan datang akan menggunakan aset yang diakui sesuai dengan alasan dan penggunaannya.

c. *Capital*

Modal digunakan untuk melihat penggunaan modal, apakah berhasil atau harus dilihat dari ringkasan anggaran (laporan akuntansi dan pengumuman pembayaran) yang diperkenalkan dengan memperkirakan sejauh likuiditas dan dissolvabilitas, produktivitas dan ukuran lainnya. Semakin penting modal dalam organisasi, semakin tinggi realitas pemegang utang yang akan datang dalam mempertahankan bisnis mereka dan lembaga keuangan bank atau non-bank akan merasa lebih positif dalam memberikan kredit. Evaluasi berapa banyak modal sendiri yang signifikan memikirkan bahwa kredit bank atau organisasi moneter non-bank hanyalah sebagai pembiayaan tambahan dan bukan untuk mendukung semua modal yang diharapkan.

d. *Condition*

Survei kredit juga harus mengevaluasi keadaan moneter, sosial dan politik saat ini dan harapan untuk masa depan, mengevaluasi kondisi atau prospek bidang usaha yang dibiayai harus memiliki kemungkinan yang besar sehingga kemungkinan kredit menjadi *non-performing* umumnya sedikit.

e. *Collateral*

Collateral adalah jaminan yang diberikan kepada klien yang akan datang, baik fisik maupun non-fisik, jaminan itu harus melampaui berapa banyak kredit yang diberikan. Karena dengan ini tentunya akan mendapatkan pengaturan kredit apabila terjadi kekecewaan angsuran dari klien karena penurunan omzet usaha atau hal-hal seperti ini.

Penilaian prinsip 5C ini dijadikan tolak ukur dalam mencegah terjadinya pinjaman bermasalah dan menjadi pedoman dalam menentukan keputusan pemberian pinjaman atau kredit terkait layak atau tidaknya diberikan pinjaman.

Hal ini juga di dukung dengan beberapa penelitian terdahulu mengenai sistem pengendalian internal terhadap pemberian kredit. Wasito, Khusnul Khotimah, Septarina (2017) Semakin banyak kredit yang diberikan oleh koperasi, diharapkan koperasi dapat memperluas latihan pengendalian batinnya. Kredit adalah uang muka yang diberikan kepada perseorangan dan membuat piutang si pemberi bantuan bertambah, kenaikan ini dapat menimbulkan bahaya, misalnya kesalahan manusia dan pemerasan yang dapat menimbulkan kemalangan. Dengan cara ini, kontrol batin yang hebat diperlukan. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi bahwa semua kapasitas yang berhubungan dengan perkreditan telah berjalan dengan baik.

Lendi Irlandani Duha (2018) mengatakan bahwa Uang muka macet ini biasanya disebabkan oleh kekecewaan dari usaha yang dijalankan oleh peminjam (sebagian), tidak adanya altruisme peminjam (bagian) untuk membayar bagian uang muka dan yang paling mendasar adalah kekurangan kontrol orang dalam dalam peminjaman. strategi.

Risky Priandini (2018) Semakin menonjol kredit yang diberikan kepada masyarakat umum, semakin besar peluang terjadinya kredit macet. Tingkat pinjaman yang buruk tidak berkurang tetapi berkembang karena tidak adanya pengawasan dan perawatan yang dilakukan oleh pejabat kredit yang buruk.

Jauharatul Maknun (2019) Persaingan dalam lembaga moneter sangat dekat. Pertentangan tidak hanya terjadi antar Lembaga Keuangan Bank, tetapi juga terjadi antara Lembaga Keuangan lainnya seperti Koperasi Simpan Pinjam, Pegadaian dan Sewa Guna Usaha. Persaingan yang benar-benar ketat ini mengharuskan setiap lembaga keuangan ini bersaing dalam persaingan bisnis. Sepanjang kehidupan individu, sangat terlihat bahwa pergerakan manusia dalam dunia bisnis tidak dapat dipisahkan dari tugas organisasi moneter, salah satunya adalah koperasi, sebagai spesialis koperasi untuk wilayah setempat.

Adinda Putri Asnawing (2019) Pelaksanaan pengendalian batin yang memuaskan dalam bidang perkreditan koperasi, menunjukkan disposisi kewajaran dalam membantu. Untuk memiliki pilihan untuk berjalan sebagai elemen bisnis bebas, koperasi dengan organisasi pemberi pinjaman kredit harus mengurangi risiko. Setiap kali dianalisis, kekecewaan kredit terutama disebabkan oleh kerangka kontrol interior yang lemah. Untuk suatu persetujuan, pengakuan kredit merupakan sumber keuntungan terbesar bagi koperasi, yang berasal dari bunga kredit. Dalam koperasi, Laba disinggung sebagai Sisa Hasil Usaha (SHU). Meskipun demikian, dengan asumsi ada pengendalian internal yang berhasil di dalam suatu perusahaan, hal itu akan mempengaruhi gaji atau SHU Koperasi, begitu juga

sebaliknya Maidani, Milda Handayani, Cahyadi Husadha (2020) mengatakan bahwa tingginya aksi yang menantang aturan dan pedoman yang bersangkutan, jelas, dimulai dengan rendahnya pengendalian orang dalam yang ada dalam elemen bisnis yang bermanfaat, untuk situasi ini Koperasi Simpan Pinjam.

Penulis tertarik melakukan penelitian terkait pengendalian internal pemberian kredit karena pemberian fasilitas kredit di Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti, menghadapi permasalahan yaitu resiko kredit dimana kredit yang telah disalurkan tidak kembali sesuai dengan yang dipinjamkan. Untuk menganalisis sistem pengendalian internal dibutuhkan metode pengendalian COSO meliputi: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan. Sehingga penulis mengambil judul penelitian “Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pemberian Kredit Di Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti”

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan efek samping, peristiwa, peristiwa yang sedang terjadi saat ini. Menguraikan pusat-pusat penelitian di sekitar isu-isu nyata sebagaimana adanya pada saat eksplorasi terjadi. Melalui penelitian yang menarik, analisis berusaha menggambarkan peristiwa dan peristiwa yang menjadi fokus perhatian tanpa memberikan perlakuan yang luar biasa terhadap peristiwa tersebut.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif berisikan tentang dokumen yang akan mendukung di dalam pengolahan data mengenai sistem pengendalian internal pemberian kredit yang dilakukan untuk memberikan evaluasi kepada pihak koperasi agar dapat memberikan masukan kedepannya. Observasi awal juga dilakukan untuk mengetahui gambaran lokasi penelitian, subjek penelitian dan mengetahui sekilas tentang sistem pengendalian internal pemberian kredit. Peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh secara langsung di tempat penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan pendokumentasian terkait dengan permasalahan yang diteliti. Setelah tahap pelaksanaan penelitian dilakukan peneliti mulai menganalisis data yang diperoleh di lapangan. Adapun tahapan yang dilakukan yaitu menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, kemudian melakukan analisis sebelum pada akhirnya mengambil sebuah kesimpulan. Setelah ada proses penelitian selesai dilaksanakan, peneliti membuat laporan berupa suatu hasil penelitian yang sebenarnya. Data-data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, catatan lapangan disusun peneliti di luar lokasi penelitian, dan hasil ini tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka. Hasil dari penelitian di lapangan berupa catatan, hasil wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian digambarkan atau dideskripsikan secara sistematis ke dalam bentuk tulisan sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif. penulis menggunakan alat-alat bantu untuk mengumpulkan data seperti *voice recorder*, alat tulis, dan kamera. Namun kegunaan atau kegunaan alat-alat tersebut sangat tergantung pada peneliti itu sendiri.

Hasil dan Pembahasan

Pengendalian Internal Pada Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti Menurut COSO:

1. Lingkungan Pengendalian (*Internal Environment*)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana dalam organisasi dan mempengaruhi persepsi pengendalian oleh orang-orang dalam organisasi. Lingkungan pengendalian merupakan landasan dari semua elemen pengendalian internal, membentuk disiplin dan struktur. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian internal entitas meliputi:

a. Integritas dan Nilai Etika

Kehormatan adalah konsistensi antara nilai-nilai dan kegiatan. Orang yang benar-benar dapat dipercaya akan bertindak dengan andal sesuai dengan kualitas, seperangkat prinsip yang tersirat, dan pendekatan asosiasi dan juga panggilan, bahkan dalam kondisi yang sulit. *Trustworthiness* adalah karakter yang tergantung

pada komponen keaslian, ketabahan, kelihaihan, dan kewajiban untuk membangun kepercayaan untuk memberikan premis pada arah mandiri yang kokoh. Ketika dikaitkan dengan seperangkat prinsip yang mengatur, kehormatan dicirikan sebagai aktivitas yang dapat diandalkan, sesuai dengan pendekatan dan seperangkat aturan umum asosiasi. Aktivitas yang mantap ini adalah aktivitas yang hebat dan cerdas, yang menunjukkan kehormatan individu dan disposisi yang dapat diprediksi yang juga harus lugas, bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan mandiri.

Koperasi harus membangun integritas untuk mendapatkan kembali kepercayaan public terhadap unsur-unsur bisnis sesuai dengan tatanan yang dilindungi. Hal ini karena koperasi merupakan Yayasan bisnis umum, jadi tidak mungkin gerakan koperasi dipimpin oleh dari SDM yang tidak mempunyai kejujuran.

Efektifitas pengendalian intern bersumber dari dalam diri orang yang mendesain dan melaksanakannya. Apabila integritas dan nilai etika tidak dilaksanakan di dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh terhadap tidak terwujudnya tujuan pengendalian intern dan kepercayaan anggota kepada koperasi.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi bahwa: "Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti telah menerapkan nilai integritas dan etika yang baik dengan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing. Namun koperasi belum menetapkan standar perilaku bagi pengurus dan karyawan". Hal tersebut disampaikan oleh Manajer secara lisan hal-hal yang terkait dengan integritas dan nilai etika. Misalnya: cara berperilaku, berpakaian, jam kerja, jujur, bertanggung jawab, dan sopan santun. Dalam pelaksanaannya koperasi sudah melakukan integritas dan nilai etika, namun belum tertuang dalam standar perilaku bagi koperasi.

b. Dewan Komisaris atau Komite Audit

Dewan komisaris adalah wakil pemegang saham dalam perusahaan berbadan hukum perseroan terbatas. Dewan ini berfungsi mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan oleh manajemen (direksi). Dengan demikian, dewan komisaris yang aktif menjalankan fungsinya dapat mencegah konsentrasi pengendalian yang terlalu banyak di tangan manajemen (direksi). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas dewan komisaris atau komite audit yaitu:

- 1) Independensinya manajemen.
- 2) Pengalaman dan kedudukan anggotanya.
- 3) Cakupan keterlibatan dengan dan pemeriksa secara mendalam aktifitas perusahaan.
- 4) Tingkat kesulitan pertanyaan yang diajukan dan ditindak lanjuti dengan manajemen.
- 5) Interaksinya dengan auditor internal dan eksternal.

Tugas dan wewenang Pengawas yang diatur dalam pasal 39 UU Nomor : 25 Tahun 1992 Tugas dan wewenang Pengawas: melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi, dan membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya. Sedangkan kewenangannya adalah: Meneliti catatan yang ada pada koperasi, dan mendapatkan segala keterangan yang diperlukan. Selain hal tersebut pengawas harus merahasiakan hasil pengawasannya kepada pihak ketiga. Sasaran pengawasan, antara lain:

1. Operasional uang tunai pada periode tertentu dengan meneliti bukti kas masuk, bukti kas keluar dan sisa kas.
2. Rekening bank dengan meneliti bukti bank masuk, bukti bank keluar, simpanan di bank, di neraca dan buku bank.

Tujuan pengawasan yang dilakukan yaitu meneliti kebenaran pembukuan dan administrasi koperasi, dan mengevaluasi kinerja pengurus dalam satu tahun yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan Bapak Gede Omardani, S.E., M.M selaku Badan Pengawas Koperasi menyatakan bahwa "Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti tidak membentuk dewan komisaris melainkan Badan Pengawas yang

ketuanya berasal dari Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng". Dengan tugasnya sebagai berikut:

- a. Melakukan pemeriksaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sekali mengenai uang, surat berharga, alat perlengkapan, kebenaran pembukuan, serta kebijaksanaan pengurus dalam menyelenggarakan organisasi dan perusahaan koperasi.
- b. Meneliti catatan dan pembukuan serta kebijaksanaan pengurus dalam menyelenggarakan organisasi.
- c. Membuat laporan tertulis tentang hasil pelaksanaan tugas pengawasan kepada rapat anggota.
- d. Melakukan komunikasi secara intensif dengan pengurus dalam menghadapi persoalan koperasi.
- e. Mengawasi pengelolaan koperasi yang dilaksanakan oleh manajemen. Badan Pengawas Koperasi yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng pemilihannya melalui keputusan rapat anggota koperasi.

Dengan dilaksanakannya pemeriksaan secara rutin oleh pengawas koperasi, diharapkan pengelolaan koperasi dapat dijalankan dengan baik oleh pengurus sehingga tujuan dari pendirian koperasi benar-benar mampu meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan anggotanya

c. Pembagian Wewenang dan Pembebanan Tanggung Jawab

Menurut ekonom Revrison Baswir dalam bukunya Koperasi Indonesia (2013), Tugas pengurus koperasi yakni:

1. Menyelenggarakan rapat anggota.
2. Menyelenggarakan pembinaan organisasi.
3. Mewakili koperasi didalam dan diluar forum.
4. Mengelola koperasi dan usahanya.
5. Mengajukan rancangan kerja dan rencana anggaran pendapat dan belanja (RAPB) koperasi.
6. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
7. Menyelenggarakan pembukuan koperasi secara tertib.
8. Memelihara daftar buku anggota, daftar buku pengurus, dan daftar buku pengawas.

Sedangkan Wewenang pengurus koperasi diantaranya:

1. Mewakili koperasi didalam dan diluar forum.
2. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota berdasarkan anggaran dasar koperasi.
3. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan dan kemanfaatan koperasi sesuai tanggungjawabnya dan keputusan dalam rapat anggota.

Dalam pengelolaan koperasi, pengurus juga bisa mengangkat pengelola atau manajer untuk mengelola unit usaha koperasi. Manajer nantinya bertugas mengoordinir usaha, administrasi, organisasi, sertai memberi layanan administratif kepada pengurus dan pengawas koperasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi menyatakan bahwa: "Terhadap pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab, telah diatur dalam AD/ART".

d. Komitmen Terhadap Kompetensi

Kewajiban untuk kemampuan menggabungkan pemikiran eksekutif tentang informasi dan kemampuan yang dibutuhkan, dan perpaduan wawasan, persiapan, dan pengalaman yang diharapkan dalam peningkatan kemampuan. Untuk mencapai tujuan otoritatif, fakultas di setiap tingkat asosiasi harus memiliki informasi dan kemampuan penting untuk melakukan kewajiban mereka dengan benar.

Seperti yang ditunjukkan oleh Raymond A. Noe, et al (2011) menyatakan "Tanggung jawab hierarkis hanyalah seberapa jauh seorang pekerja membedakan dirinya dengan asosiasi dan akan melakukan upaya luar biasa untuk melayani

asosiasi". Faktor penyebab tanggung jawab organisasi:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*). Komitmen afektif menunjukkan keinginan sang sutradara yang memikat dan antusias untuk menyesuaikan diri dengan kualitas yang ada sehingga tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam pergaulan dapat dipahami.
- b. Komitmen Lanjutan. Mengingat jenis tanggung jawab yang tak henti-hentinya, adalah kerinduan para pengurus untuk tetap bekerja bagi perkumpulan karena mereka membutuhkan pekerjaan itu dan tidak dapat berbuat apa-apa lagi.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*). Mengatur tanggung jawab merupakan kekuatan kerinduan pimpinan untuk tetap bekerja pada organisasi karena merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi.

Menilik penjelasan dari spekulasi tentang tanggung jawab, ada tiga penanda dalam memperkirakan tanggung jawab asosiasi administrasi sebagai berikut. (Kaswan, 2021) adalah:

- a. Rasa memiliki (*sense of belonging*) dimana pengelola mau berkorban untuk kepentingan koperasi, senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai koperasi dan berupaya untuk selalu mewujudkan tujuan koperasi yakni mensejahterakan anggotanya.
- b. Antusias dengan pekerjaannya dimana para ketua yang ramah memiliki sikap kerja keras yang tinggi karena mereka merasa terbuka untuk bekerja di koperasi sehingga mereka akan selalu memikirkan kemajuan koperasi di kemudian hari.
- c. Kepemilikaian terhadap organisasi (*Owner ship*) dimana pengelola koperasi adalah juga anggota koperasi itu sendiri (sebagai pemilik) sehingga merasa perlu untuk selalu menjalin komunikasi dengan anggota/pemilik lainnya dan bisa menumbuhkan rasa bangga karena disamping memiliki koperasi tetapi juga sekaligus bisa bekerja melayani anggota lainnya dan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kemampuan yang terkait dengan pekerjaan SDM dalam asosiasi atau organisasi memiliki arti yang sama dengan pekerjaan sebenarnya, mengingat pentingnya pekerjaan SDM dalam asosiasi atau tugas untuk situasi ini, SDM sebagai elemen penentu untuk asosiasi atau organisasi, keterampilan menjadi penentu hasil sudut pandang dari asosiasi atau organisasi. Dengan kapabilitas tinggi yang digerakkan oleh SDM dalam suatu asosiasi atau organisasi, jelas hal ini akan menentukan sifat dari SDM yang dituntut yang pada akhirnya akan menentukan keseriusan organisasi yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi menyatakan bahwa: "Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, tercermin dari setiap karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Terhadap kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki koperasi berupa diklat, workshop sudah dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia".

e. Struktur Organisasi

Organisasi koperasi adalah cara atau pengaturan hubungan yang menyenangkan antara individu yang memiliki minat yang sama dan berharap untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama dalam diskusi yang bermanfaat. Sebagai suatu perkumpulan, koperasi mempunyai tujuan-tujuan otoritatif yang merupakan bermacam-macam tujuan individu dari individu-individunya, oleh karena itu tujuan-tujuan koperasi harus mengacu dan berusaha untuk memenuhi tujuan-tujuan tunggal dari individu-individunya, dalam tugas-tugasnya harus dalam keadaan harmoni. Sebagai perkumpulan yang membantu dalam menjalankan usaha untuk memenuhi kepentingan pribadinya, koperasi memiliki 5 kebutuhan yang harus dipenuhi oleh koperasi:

1. Ada orang/subjek sah yang mendukung kebebasan dan komitmen.

2. Adanya pengawas, pengawas ketua.
3. Adanya sumber daya/nilai (modal) yang terisolasi.
4. Adanya latihan.
5. Adanyai aturani maini berdasarkan prinsip ikoperasi.

Struktur organisasi koperasi. Organisasi koperasi yang telah terbentuk memerlukan pelaksanaan manajemen koperasi diantaranya mengenai bagan Struktur Organisasi yang relevan, perangkat dan fungsi organisasi koperasi. Bagan Struktur Organisasi koperasi menggambarkan susunan, isi dan luas cakupan organisasi koperasi, serta menjelaskan posisi dari pada fungsi beserta tugas maupun kewajiban setiap fungsi, hubungan kerja dan tanggungjawab yang jelas. Landasan pembuatan struktur organisasi adalah:

1. Undang-Undang Republik Indonesi Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
2. Anggaran dasar dan Anggaran Rumah tangga koperasi.
3. Keputusan rapat anggota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi menyatakan bahwa: "Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti telah menetapkan struktur/bagan organisasi mencakup pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi".

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Pasti menghadapi bahaya yang berbeda, baik dari dalam maupun dari luar. Risiko dicirikan sebagai kemungkinan bahwa suatu peristiwa akan terjadi dan berdampak buruk pada pencapaian tujuan hierarkis. Taruhan bawaan muncul sebelum dewan menemukan cara untuk mengontrol kemungkinan atau efek suatu peristiwa. Taruhan yang tersisa terjadi setelah administrasi melakukan kontrol ke dalam atau reaksi perjudian lainnya. Organisasi harus mensurvei pertaruhan, mendorong reaksi, dan setelah itu risiko yang tersisa.

Manajemen dapat menjawab risiko dengan menerapkan salah satu dari empat cara berbeda berikut ini:

- a. Mengurang. Meminimal dampak dari resiko dengan menggunakan sistem pengendalian internal yang layak.
- b. Mengakui. Akui peluang dan efek dari bahaya ini.
- c. Membagi. Membagikan bahaya atau pindahkan ke satu pihak lagi dengan membeli perlindungan, menyesuaikan kembali suatu tindakan atau melalui pertukaran yang mendukung.
- d. Menghindar. Jauhi resiko dengan tidak berpartisipasi dalam latihan yang menimbulkan risiko.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi, bahwa "faktor-faktori yang menyebabkan kredit maceti pada Koperasi Pegawai Negeri praja Mukti iadalah:"

1. Faktori Internal. Faktor internal merupakan faktor penyebab kredit macet yang berasal dari kesalahan pihak koperasi itu sendiri. Penyebab tersebut berasal dari:
 - a. Lemahnya sistem informasi dan pengawasan dalam mengajukan kredit. Seharusnya setelah permohonan kredit diajukan oleh anggota pihak koperasi melakukan komunikasi kepada SKPD yang bersangkutan terkait dengan sisa gaji anggota tersebut.
 - b. Kurangnya ketelitian pihak koperasi dalam menganalisis permohonan kredit yang menyebabkan beberapa anggota koperasi menjadi kurang lancar dalam membayar angsuran setiap bulan. Hal ini dikarenakan nominal pembayaran pinjaman penghasilan dari anggota peminjam tidak sinkron
 - c. Batas waktu pinjaman kredit melebihi dari masa aktif anggota sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil). Sehingga kedepannya sulit untuk melakukan pencicilan dikarenakan anggota yang bersangkutan membayar langsung ke koperasi.
 - d. Adanya campur tangan yang berlebih dalam mengambil keputusan kredit,

seperti halnya campur tangan dari pihak koperasi dan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) atas dasar kekeluargaan. Misalnya: anggota tersebut telah diketahui sisa gaji yang diterima setiap bulan kurang, namun dalam form pengajuan kredit dilegalisir oleh bendahara dan pimpinan SKPD.

2. Faktor Eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor penyebab kredit macet antara lain:
 - a. Tidak adanya itikat baik dari pihak anggota sehingga menyebabkan tidak lancarnya pencicilan kredit. Misalnya: anggota koperasi yang pensiun sangat sulit untuk mencicil kewajibannya dikarenakan pemotongan kredit tidak melalui bendahara gaji.
 - b. Adanya kegagalan/musibah. Misalnya: adanya virus covid 19 yang berakibat kurangnya penghasilan PNS, karena adanya pemangkasan TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan). Sehingga berpengaruh pada pembayaran cicilan setiap bulan.

Terhadap upaya/penyelesaian kredit macet yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti melalui mekanisme sebagai berikut:

1. Pemanggilan dilakukan pihak koperasi yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan anggota belum melunasi hutangnya, dengan melakukan dialog antara pihak koperasi dengan anggota.
 2. Membuat surat pemanggilan kepada anggota koperasi.
 3. Komunikasi lisan, melalui WhatsApp Messenger (WA) dan jemput bola dengan menjajagi kerumah anggota yang tidak melakukan kewajibannya.
 4. Bagi anggota yang tidak bisa mencicil dianjurkan untuk melakukan pinjaman kompensasi dengan menambah pinjaman.
 5. Secara berkala melakukan koordinasi mengingatkan anggota untuk melaksanakan kewajibannya.
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Adalah strategi dan metode yang dibuat untuk memberikan konfirmasi bahwa arahan yang dibuat oleh eksekutif telah dilakukan. Pendekatan dan teknik ini menegaskan bahwa langkah-langkah penting telah dilakukan untuk mengurangi perjudian dalam mencapai tujuan elemen. Aktivitas Pengendalian memiliki bermacam-macam tujuan dan dicirikan pada tingkat dan elemen asosiasi yang berbeda. Pelaksanaan Aktivitas Pengendalian dapat berupa:

- a. Pengendalian Pengolahan Informasi

Organisasi memakai komputer untuk dalam pengolahan data umum dan terutama data akuntansinya. Pengendalian pengolahan suatu data informasi ini digolongkan menjadi ialah pengendalian umum dan pengendalian aplikasi. Pengendalian umum (General Control). Organisasi pusat pengolahan data, Teknik dan standar untuk perubahan program, pengoperasian fasilitas pengolahan data adalah termasuk unsur pengendalian umum. Pengendalin aplikasi ini dibentuk agar memenuhi kriteria pengendalian spesifik setiap aplikasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi dan Ibu Putu Suka Aryanti selaku kasir menyatakan bahwa: "Koperasi memakai komputer untuk pengolahan informasi umum dan terutama informasi akuntansinya".

- b. Pengendalian Fisik Atas Kekayaan dan Catatan

Teknik yang paling bagus untuk dalam perlindungan kekayaan dan catatan ialah dengan memfasilitasi perlindungan secara fisik. Contohnya penerapan gudang untuk melindungi persediaan akan menjaga persediaan dari kemungkinan pencurian dan kerusakan.

Penggunaan brankas tahan api untuk kapasitas uang dan perlindungan adalah jaminan yang layak terhadap kekayaan semacam ini. Jaminan aktual juga diharapkan untuk catatan dan arsip. Membuat catatan palsu akan menghabiskan banyak uang dan waktu. Penggunaan alat mekanik juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kepastian bahwa data pembukuan tercatat dengan tepat dan

sesuai jadwal. Misalnya, penggunaan register penjualan akan menambah jaminan pada ketepatan uang tunai secara fisik dari asosiasi.

Perintah atas keamanan yang sebenarnya dilakukan untuk menjaga keamanan untuk pemrograman, dan orang-orang di dalam organisasi. Jika kontrol keamanan yang sebenarnya tidak dilakukan, dapat mengakibatkan:

1. Penurunan dalam latihan kerja.
2. Menyakiti kerangka.
3. Kemalangan atau penurunan dukungan klien.
4. Hilangnya sumber daya organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi menyatakan bahwa: "Dalam pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan telah mengacu pada ketentuan yang berlaku antara lain: adanya gudang penyimpanan barang, lemari besi (brankas) untuk menyimpan barang-barang berharga, penyimpanan uang di Bank BPD Bali cabang singaraja dan mesing penghitung. Sehingga keamanan fisik atas kekayaan dan catatan terjamin keamanannya".

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

Kerangka pembukuan dibuat untuk mengenali, mengelompokkan, memeriksa, mencatat, dan melaporkan pertukaran suatu unsur, serta bertanggung jawab atas sumber daya dan kewajiban unsur tersebut. Pertukaran terdiri dari perdagangan sumber daya dan administrasi antara zat dengan pihak luar, dan pertukaran atau pemanfaatan sumber daya dan administrasi di dalam elemen. Titik fokus penting dari pendekatan dan teknik kontrol yang terkait dengan kerangka pembukuan adalah bahwa pertukaran dilakukan dengan cara yang mencegah kesalahan dalam pernyataan administrasi dalam laporan anggaran. Sistem pembukuan yang baik dapat memberikan penegasan yang masuk akal bahwa pertukaran yang dicatat atau dilakukan adalah: substansial, disetujui, dicatat dan dihargai dan diatur dengan benar, pada periode yang seharusnya, dan ditempatkan dalam catatan tambahan, dan diringkas dengan tepat.

Korespondensi termasuk memberikan informasi kepada semua staf yang terkait dengan pengumuman keuangan tentang bagaimana latihan mereka terhubung dengan yang dibuat oleh orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Korespondensi ini menggabungkan prosedur untuk mengumumkan kelainan ke pertemuan yang lebih tinggi di dalam elemen. Manual strategi, aturan perincian pembukuan dan moneter, pengaturan catatan, dan pembaruan juga penting untuk bagian data dan korespondensi dari kontrol interior. Motivasi di balik kerangka data pembukuan dan korespondensi adalah bahwa pertukaran yang dicatat, ditangani, dan diumumkan memenuhi enam target tinjauan umum pertukaran, khususnya:

1. Pertukaran yang tercatat memang ada.
2. Pertukaran yang ada telah dicatat.
3. Pertukaran yang dicatat dinyatakan dalam jumlah yang tepat.
4. Pertukaran yang dicatat diposting dan diringkas dengan tepat.
5. Pertukaran diatur secara akurat.
6. Pertukaran dicatat pada tanggal yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Putu Mudita selaku manajer koperasi menyatakan bahwa: "Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti dalam proses pencatatan dan pelaporan telah sesuai standar akuntansi yang berlaku, serta selalu dikomunikasikan secara lisan dengan baik kepada pengurus koperasi hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja operasional misalnya dalam rapat bulanan maupun rapat tahunan koperasi (RAT)".

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pengecekan adalah cara paling umum untuk mensurvei sifat eksekutif mengendalikan pelaksanaan dalam jangka panjang. Mengamati dilakukan oleh staf yang harus menyelesaikan pekerjaan. Sistem pengamatan dilakukan secara nonstop baik pada tahap rencana maupun kegiatan pengendalian. Latihan pengecekan berhubungan dengan evaluasi sesekali atas kecukupan rencana dan pelaksanaan kerangka kontrol

interior yang dilakukan oleh para eksekutif. Mengamati latihan dapat kapasitas untuk memutuskan apakah dewan kontrol telah berfungsi sebagai kebutuhan yang mungkin timbul untuk dibuat sesuai dengan perbaikan keadaan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Gede Ngurah Omardani, S.E., M.M selaku Badan Pengawas koperasi menyatakan bahwa "Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti telah dilakukan pemantauan (monitoring) oleh Badan Pengawas secara periodik: setiap bulan, triwulan dan tahunan serta membuat laporan hasil audit yang disampaikan pada saat rapat anggota tahunan.

Implementasi Penelitian

Implementasi adalah suatu kegiatan atau pelaksanaan suatu pengaturan yang telah disusun secara hati-hati dan mendalam. Implementasi biasanya diselesaikan dengan cara yang diatur dan dianggap hebat. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah gerakan, aktivitas, atau keberadaan instrumen untuk kerangka kerja, eksekusi bukan hanya tindakan, tetapi tindakan yang diatur dan untuk mencapai tujuan tindakan.

Bahwa sangat baik dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu gerakan yang tersusun, di samping suatu tindakan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh berdasarkan acuan pada standar-standar tertentu untuk mencapai tujuan dari tindakan tersebut. Dengan demikian, implementasi tidak tinggal diam namun dipengaruhi oleh pasal berikut, khususnya program pendidikan. Implementasi rencana pendidikan adalah cara paling umum untuk melakukan pemikiran, proyek, atau latihan baru dengan harapan bahwa orang lain dapat mengakui dan membuat perubahan pada pembelajaran dan mendapatkan hasil yang normal. Implementasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Merile S. Grindle suksesnya implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni substansi pendekatan dan pengaturan implementasi. Substansi variabel dari pengaturan ini termasuk:

1. Sejauhmana kebutuhan anggota dimuat dalam isi peraturan.
2. Jenis manfaat yang diterima oleh target group.
3. Sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.
4. Apakah letak sebuah program sudah tepat.

Variabel lingkungan kebijakan mencakup:

- a. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan.
- b. Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa.
- c. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Van Meter dan Van Horn mengartikan bahwa pelaksanaan eksekusi adalah untuk membentuk sebuah organisasi yang memungkinkan target pengaturan publik untuk diakui melalui pelaksanaan kantor-kantor pemerintah termasuk individu-individu yang terlibat secara dekat. Van Meter dan Van Horn (dalam buku Winarno), mencirikan strategi seperti yang ditunjukkan oleh berbagai kualitas, khususnya, jumlah perubahan yang terjadi dan sejauh mana kesepakatan sehubungan dengan tujuan di antara negara-negara dan siklus eksekusi terjadi. Unsur perubahan merupakan karakteristik yang paling penting isetidaknya dalam 2 (dua) hal:

1. Implementasi akan dipengaruhi oleh sejauhmana kebijakan menyimpang dari kebijakan-kebijakan sebelumnya. Untuk hal ini, perubahan-perubahan inkremental lebih cenderung menimbulkan tanggapan positif daripada perubahan-perubahan drastis (rasional), seperti dikemukakan sebelumnya perubahan inkremental yang didasarkan pada pembuatan keputusan secara inkremental pada dasarnya merupakan remedial dan diarahkan lebih banyak kepada perbaikan terhadap ketidaksempurnaan sosial yang nyata sekarang ini dari pada mempromosikan tujuan sosial dari masa depan. Hal ini sangat berbeda dengan perubahan yang didasarkan pada keputusan rasional yang lebih berorientasi pada perubahan besar dan mendasar. Akibatnya peluang terjadinya konflik maupun ketidaksepakatan antara pelaku pembuat kebijakan akan sangat besar.
2. Proses implementasi akan dipengaruhi oleh jumlah perubahan organisasi yang diperlukan. Implementasi yang efektif akan sangat mungkin terjadi jika lembaga

pelaksa tidak diharuskan melakukan progenisasi secara drastis. Kegagalan program-program sosial banyak berasal dari meningkatnya tuntutan yang dibuat terhadap struktur-struktur dan prosedur-prosedur administrasi yang ada.

Sistem pengendalian internal dalam pemberian kredit pada Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti tidak sepenuhnya diterapkan di dalam unsur-unsur pengendalian internal COSO. Komponen yang tidak sesuai meliputi: lingkungan pengendalian dan penilaian risiko. Di dalam lingkungan pengendalian terhadap integritas dan nilai etika tidak dibuatkan secara tertulis dan hanya diberikan secara lisan. Dan terhadap penilaian risiko pada permohonan kredit, koperasi belum optimal dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko dan belum membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang pemberian kredit. Walaupun secara umum tidak terpengaruh terhadap perkembangan Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dan kedepannya dalam pengelolaan koperasi agar menjadi lebih baik terhadap tindakan dan perbaikan atas kekurangan yang ada selama ini sehingga tujuan koperasi dapat tercapai

Simpulan dan Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengendalian internal atas pemberian kredit di Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Internal Environment*). Integritas dan nilai etika pada koperasi hanya dilakukan secara lisan belum menetapkan standar perilaku bagi pengurus koperasi.
2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*). Terhadap penilaian risiko pada permohonan kredit, koperasi belum optimal dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko dan belum membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang pemberian kredit.
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*). Koperasi dalam perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan menggunakan komputeri untuk pengolah informasi umum dan terutama informasi akuntansinya.
4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*). Dalam proses pencatatan dan pelaporan telah sesuai standar akuntansi yang berlaku, serta selalu dikomunikasikan secara lisan dengan baik kepada pengurus koperasi hal-hal yang bersangkutan dengan kinerja operasional misalnya dalam rapat bulanan maupun rapat tahunan koperasi (RAT).
5. Pemantauan (*Monitoring*). Koperasi telah dilakukan pemantauan (*monitoring*) oleh Badan Pengawas secara periodik: setiap bulan, triwulan dan tahunan serta membuat laporan hasil audit yang disampaikan pada rapat anggota tahunan

Saran yang diberikan kepada Koperasi Pegawai Negeri Praja Mukti untuk kedepannya berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan diatas yaitu:

1. Lebih ditingkatkan lagi kualitas dari sistem pengendalian internal dalam koperasi agar segala kendala-kendala yang sering terjadi bisa diminimalisir persentasenya, serta lebih optimal dalam menganalisis, mengidentifikasi dan menindaklanjuti terhadap kredit macet.
2. Dengan adanya kredit macet koperasi kedepan agar menetapkan standar perilaku bagi koperasi, Standar Operasional Prosedur (SOP) pencairan kredit.
3. Melakukan revisi terhadap AD/ART sesuai dengan kondisi sekarang.
4. Melakukan kerjasama dengan pihak Bank BPD Cabang Singaraja terkait pemotongan gaji setiap bulan kepada anggota yang melakukan pinjaman.

Daftar Rujukan

- Andrianto. 2020. Manajemen Kredit (Teori Dan Konsep Bagi Bank Umum). Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Asnawing, A. Putri. 2019. Analisis Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit Terhadap Kinerja Koperasi (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam ALFARIZY Makassar). Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Makasar.

- Baswir Revrison. 1997. Koperasi Indonesia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Duha, L. Irlandani. (2018). Analisis Pengendalian Internal Dalam Pelaksanaan Prosedur Pemberian Kredit Di Koperasi Masyarakat Bumiputera (Komas-Bp) Cabang Teluk Dalam. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan. Teluk Dalam.
- Hengki Wijaya, Helaluddin. 2019. Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik. Tersedia pada: https://books.google.co.id/books?id=lf7ADwAAQBAJ&pg=PA139&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false (diakses tanggal 7 Januari 2022).
- Maidani, Milda Handayani dan Cahyadi Husadha. 2020. Analisis Pengendalian Internal Koperasi Simpan Pinjam Ubhara Jaya. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 16.
- Maknun Jauharatul. 2019. Evaluasi Terhadap Sistem Pengendalian Intern Pada Proses Pemberian Kredit Mikro Koperasi Simpan Pinjam. COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting, 2, 272-280.
- Mengenal Macam-Macam Analisis Data Kualitatif Dalam Penelitian. Tersedia pada: <https://www.duniadosen.com/macam-macam-analisis-data-kualitatif/> (diakses tanggal 2 November 2021).
- Model CA-Sistem Informasi dan Pengendalian Internal. Tersedia pada: <http://iaiglobal.or.id/v03/files/modul/sipi/files/basic-html/page51.html> (diakses tanggal 2 November 2021).
- Modul Sistem Pengendalian Manajemen. 2004. Edisi keempat ISBN 979-3873-07-8.
- Nugrahani Farida. 2014. Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. Tersedia pada: <http://digilibfkip.univetbantara.ac.id/materi/Buku.pdf> (diakses tanggal 7 Januari 2022).
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tugas Akhir, Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Universitas Pendidikan Ganesha 2016.
- Pedoman Sistem Pengendalian Internal. Tersedia pada: <https://www.phapros.co.id/cfind/source/files/tata-kelola/pedoman%20sistem%20pengendalian%20intern.pdf> (diakses tanggal 6 Januari 2022).
- Perumusan Masalah Penelitian-Modul 1. Tersedia pada: <http://repository.ut.ac.id/4331/1/MPDR5300-M1.pdf> (diakses tanggal 10 Desember 2021).
- Priandini, Risky. 2018. Sistem Pengendalian Intern Pemberian Kredit Dalam Menurunkan Kredit Macet Pada Koperasi Simpan Pinjam Sukses Usaha Sejahtera. Artikel Skripsi. Universitas Nusantara PGRI. Kediri.
- Sistem Pengendalian Internal. Ebook STAN. Tersedia pada: <https://dokumen.tips/documents/ebook-stan-sis-temp-eng-end-ali-an-internal.html> (diakses tanggal 2 November 2021).
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992. Tersedia pada: <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1992/25TAHUN~1992UU.htm> (diakses tanggal 2 November 2021).

Wasito, Khusnul Khotimah dan Septarina Prita Ds. (2017). Efektivitas Pengendalian Internal Kredit pada KPRI Universitas Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, IV (2), 136-140.