BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memiliki budaya yang unik atau seperangkat asumsi yang mendasar, nilai-nilai dan cara-cara untuk mengerjakan sesuatu, yang diterima oleh sebagian besar anggota organisasi tersebut (Schein:2004). Organisasi menurut Koontz & Donnel dalam Malayu S.P (2010:25) adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal, maupun secara horizontal diantara posisi – posisi yang telah diserahi tugas – tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang ada di dalam hierarki organisasi, sehingga budaya organisasi tersebut sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Lebih spesifik lagi, budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan jati mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi sekaligus menyajikan pedoman perilaku kerja (Adam Ibrahim:2010). Sesuai dengan Visi Direktorat Jenderal Pajak Menjadi Institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi. Misi Direktorat Jenderal Pajak menghimpun penerimaan pajak negara berdasarkan Undang-undang Perpajakan yang mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan Anggaran

Pendapatan dan Belanja Negara melalui sistem administrasi perpajakan. (BPPK:2011)

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisai dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono:2005).

Pada tahun 2010 ada sebuah kejadian yang tengah menjadi sorotan tajam publik yaitu kasus Gayus Tambunan yang merupakan salah satu pegawai pajak terkait dengan kasus korupsi, kolusi dan nepotisme. Pada Juli 2012 KPK menangkap Anggrah Suryo yang merupakan Kepala Kantor Pelayanan Pajak Bogor karena terbukti menerima suap untuk pengurangan pajak PT Gunung Emas Abadi dan yang terbaru KPK menciduk Pargono Riyadi, pegawai golongan IV B Ditjen Pajak pada Kantor Wilayah Ditjen Pajak Jakarta Pusat pada 9 April 2013 karena terbukti menerima suap (Johan Budi:2013). Kementerian keuangan telah menjatuhkan hukuman disiplin terhadap pegawai yang terlibat berupa pemberhentian secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (Agus D.W. Martowardojo:2011). Selanjutnya Kemenkeu juga melakukan mutasi pejabat pegawai di Direktorat Keberatan dan Banding Ditjen Pajak, pejabat struktural dan pejabat fungsional pajak. Selain itu juga, pihaknya memperluas cakupan kewajiban pelaporan LHKPN bagi pegawai

Kemenkeu yang semula berjumlah 7.442 orang menjadi 24.808 orang (kenaikan 333,35%, per 7 Juli 2011) (Yudi Pramadi:2011).

Begitu pula yang telah terjadi di Bandung, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menahan empat tersangka dalam kasus dugaan suap Bank Jabar ke pegawai Kantor Pajak 1 Bandung. Keempat orang tersebut adalah Herri Ahmad Bukhoiri (HAB) eks Pimpinan Divisi Akuntansi Bank Jabar, dan tiga pegawai pajak Kantor Pajak 1 Bandung Roy Yuliandri (RY), Muhammad Yazid (MY) dan Dien Rojana Mulya (DRM). Tiga pegawai pajak disebut masing-masing menerima Rp550 juta dari mantan pimpinan Bank Jabar (Johan Budi:2010). Ada pun pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas yang dituntut hukuman tiga tahun penjara di Pengadilan Negeri Bandung karena terbukti menilap ratusan dokumen wajib pajak dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying dan Bandung Cicadas pada 2006 hingga 2009 (Dodi Junaedi :2010)

Pada April 2006 dan April 2007, Dirjen Pajak melakukan perombakan besar-besaran di kantor pajak, sekitar 30 ribu karyawan berputar posisi, hal ini membuat beberapa karyawan kebingungan dan menimbulkan demoralisasi di kantor pajak (Dradjad Wibowo:2008). Belum lagi pegawai yang sering mengeluh karena pekerjaan yang diemban lebih banyak dari sebelumnya (Dadan:2012).

Perubahan organisasi dan transformasi menyangkut semua faktor keselarasan manusia, sosial, dan budaya yang melibatkan proses bisnis, dengan signifikan berimplikasi terhadap model manajemen organisasi dan gaya manajemen, sedangkan budaya organisasi dipengaruhi dari sistem informasi (Osman Taylan:2010).

Begitu pula menurut Mahdi Salehi (2011) bahwa implementasi sistem informasi akuntansi dipengaruhi budaya organisasi. Implementasi sistem informasi akuntansi mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik, dan mengakibatkan sistem pengawasan intern lebih efektif, dan meningkatkan mutu.

Sistem informasi akuntansi (SIA) pada dasarnya merupakan integrasi dari berbagai sistem pengolahan transaksi (SPT) atau sub SIA, karena setiap SPT memiliki siklus pengolahan transaksi maka SIA juga dapat dikatakan sebagai integritas dari berbagai siklus pengolahan transaksi, dalam setiap pengolahan transaksi yang dilakukannya, SPT atau sub SIA memiliki berbagai komponen seperti *hardware, software, brainware, prosedur, database*, dan jaringan komunikasi (Azhar Susanto:2002)

Sistem informasi yang terintegrasi didefinisikan oleh Marcus (2009:2) sebagai proses menghasilkan informasi yang terorganisir di dalam sistem informasi yang terdiri dari *hardware, software, databases* dan *telecommunication network*, serta adanya interaksi dan komunikasi manusia sebagai pengguna. Di setiap komponen sistem informasi akuntansi tersebut masing-masing berintegrasi secara harmonis pula (Azhar Susanto:2008) untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Integrasi dari komponen-komponen tersebut diatas merupakan sumber daya informasi guna mencapai keunggulan substansial (McLeod dan Schell:2007). Menurut Rodin Brown dalam Siti Kurnia Rahayu (2011) menyatakan integrasi adalah kunci sukses implementasi sistem informasi, sistem

informasi yang terintegrasi akan menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan konsisten bagi manajemen.

Pemerintah mengadopsi sistem *online* dalam mengoptimalkan penerimaan pajak, melalui Sistem elektronik Pengadaan Pemerintah (SePP) diharapkan penyediaan barang/jasa dapat dipantau lebih optimal, namun saat ini masih menunggu RPP karena masih terbentur dengan peraturan di masing-masing instansi (M Tjiptardjo:2010). Sehingga sistem data-data pajak tidak langsung *update* karena sistem informasi dan teknologi di Ditjen Pajak tidak langsung terhubung dengan bank tempat pembayaran pajak (Darussalam:2010).

Keharmonisan teknologi yang digunakan dalam jaringan komunikasi *(network)* harus sesuai dengan *hardware*, *software* sistem operasi yang digunakan, kebutuhan dan kemampuan *brainware* yang menjalankan, prosedur, dan data yang didistribusikan (Azhar Susanto:2008). Ternyata *hardware* yang digunakan oleh Ditjen Pajak kualitasnya belum sesuai dengan kebutuhan pengguna (Agus Martowardojo:2010). Selain itu menurut Taufik dalam Siti Kurnia (2011) terdapat pula masalah pada komponen jaringan telekomunikasi dalam Sistem Informasi Akuntansi Ditjen Pajak yaitu koneksi data KPP ke Kantor Pusat yang sering terputus pada yang dipicu transisi jaringan dari *provider*, *a*kibat kondisi tersebut maka KPP harus melakukan perekaman data secara manual, dan berakibat pada menumpuknya data wajib pajak yang tidak bisa terekam di *database* kantor pusat Ditjen Pajak.

Seperti yang dipaparkan oleh Chandra Budi yang dikutip oleh Siti Kurnia Rahayu (2011) dinyatakan bahwa integrasi juga dibutuhkan pada sistem *online* antara

DJP Bank dan Ditjen Perbendaharaan yang diterapkan pada MPN (Modul Penerimaan Negara). MPN sebagai bagian dari SIDJP merupakan modal yang dapat memantau informasi menjadi lebih akurat dan tepat waktu, membantu wajib pajak untuk menyetorkan pembayaran pajak maupun nonpajak selama 24 jam, membayar pajak dengan berbagai fasilitas seperti e-banking 24 jam. (Sri Mulyani:2006). Namun BPK menemukan adanya perbedaan realisasi penerimaan perpajakan dan kelemahan pencatatan penerimaan perpajakan dalam aplikasi modul penerimaan negara. Sehingga sampai saat ini aplikasi MPN masih belum terintegrasi (Achmad Aris:2010).

Bekaitan dengan fenomena mengenai sistem informasi akuntansi DJP diatas menurut Anwar Nasution dalam Siti Kurnia (2011) tentunya menimbulkan masalah, yaitu secara umum informasi penerimaan pajak yang disajikan oleh aplikasi MPN (Modul Penerimaan Negara) Ditjen Pajak menjadi kurang akurat, selain itu adanya keterbatasan akses informasi Ditjen Pajak bagi BPK, juga membuat BPK terus menduga-duga berapakah sebenarnya potensi penerimaan pajak negara dan informasi yang tidak akurat.

Informasi yang tidak akurat adalah informasi sampah yang tidak ada manfaatnya bagi pengambilan keputusan, kemudian menjelaskan pula bahwa akuntabilitas dan transparansi laporan keuangan sektor publik dan dunia usaha Indonesia masih belum mengalami banyak kemajuan, dikarenakan lambannya perbaikan sistem hukum di Indonesia dan sistem informasi akuntansi (Siti Kurnia: 2011). Berkembang pesatnya teknologi informasi dan kemungkinan perubahan

informasi (Mahdi Salehi:2011), tetap saja komponen *brainware* sangat penting, karena keterlibatan sumber daya manusia sebagai pemantau, pengoperasi dan pengguna sistem informasi memberikan dampak kepada manajemen serta ikut menentukan kesuksesan organisasi (Azhar Susanto:2008).

Sistem informasi tidak semata mengintegrasikan komponen *hardware, software, brainware,* jaringan komunikasi maupun *data base* serta prosedur (McLeod:2007). Keharmonisan komponen SDM merupakan bagian terpenting dengan komponen lainnya didalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi. Apabila setiap komponen di dalam sistem informasi akuntansi tidak terintegrasi secara harmonis resiko berantai yang akan muncul, diantaranya adalah adanya ketidaksesuaian antara informasi pada manajemen tingkat bawah, menengah dan manajemen tingkat atas, bahkan pengguna *ekstern*, untuk sesuatu yang sama (Azhar Susanto:2008).

Sistem terdiri dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan memadai bahwa tujuan dan sasaran satuan usaha dapat dicapai, kebijakan dan prosedur ini disebut pengendalian internal, secara bersama-sama membentuk struktur pengendalian internal (Siti Kurnia:2010). COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comissions*) mengemukakan sistem yang lebih komprehensif di mana struktur pengendalian internal ini dianggap relevan untuk mencapai tujuan organisasi baik tujuan keuangan

maupun non keuangan (Azhar Susanto:2002). Kategori yang berlaku yaitu efektivitas dan efisiensi dalam operasi, reliabilitas laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Wilkinson:2000).

Pengendalian internal merupakan suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai guna mencapai tujuan-tujuan seperti, kendala pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, efektivitas dan efisiensi operasi (Siti Kurnia:2010).

Struktur pengendalian internal merupakan susunan dari unsur-unsur atau komponen pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan (Azhar Susanto:2002). Sedangkan menurut Siti Kurnia (2010) menyatakan pengendalian internal ini memiliki keterbatasan yaitu adanya kesalahan dalam pengambilan keputusan, adanya kolusi, penyimpangan manajemen, serta biaya pengendalian intenal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan.

Lembaga pelayanan publik seperti Kantor Pajak tidak efektif pengendalian internalnya, lemahnya pengendalian internal seperti dalam kasus pajak mencerminkan bobroknya wajah birokrasi pelayanan publik (Zainal Arifin:2010). Maka Kementerian Keuangan (Kemenkeu) kembali menambah kapasitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pajak untuk menguatkan sistem pengendalian kontrol di kantor pajak (Agus Martowardojo:2010).

Sistem informasi juga diperlukan dalam mengatasi lemahnya pengendalian internal pada sistem dan prosedur yang mengatur suatu transaksi, maka setiap perusahaan perlu menyusun suatu sistem dan prosedur yang dapat menciptakan pengendalian intern yang baik dalam mengatur pelaksanaan transaksi (Tiolina Evi: 2009).

Berdasarkan pembahasan di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengendalian Internal Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening di KPP Kanwil Jawa Barat I".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Masih ada oknum pegawai pajak yang terkait dengan kasus penyelewengan pajak.
2. Aplikasi MPN (Modul Penerimaan Negara) Ditjen Pajak masih memiliki kendala.
3. Masih adanya kelemahan di dalam Pengendalian internal pada Kantor Pelayanan Pajak

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi di KPP Kanwil Jawa Barat I.
2. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Pengendalian Internal di KPP Kanwil Jawa Barat I.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk memperoleh data yang terkait dengan budaya organisasi, sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal, serta hubungan antar variabel di KPP Kanwil Jawa Barat I.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Sistem Informasi Akuntansi di KPP Kanwil Jawa Barat I
2. Mengetahui apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Pengendalian Internal di KPP Kanwil Jawa Barat I

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a) Bagi Kantor Pelayanan Pajak

Kegunaan penelitian ini bagi Kantor Pelayanan Pajak adalah melakukan pengendalian yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengaruh budaya organisasi terhadap pengendalian internal dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai variable Intervening. Serta dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan sistem informasi akuntansi yang diaplikasikan di KPP Kanwil Jawa Barat I.

b) Bagi Pegawai Kantor Pelayan Pajak di Kanwil Jawa Barat I

Kegunaan penelitian ini bagi Pegawai Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I adalah sebagai salah satu informasi dan bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan serta meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujun organisasi.

c) Bagi Wajib Pajak

Kegunaan penelitian ini bagi wajib pajak adalah sebagai salah satu informasi dan gambaran tentang Kantor Pelayanan Pajak yang ada sekarang serta memotivasi wajib pajak untuk ikut meningkatkan penerimaan pajak dengan mejadi wajib pajak patuh.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a) Bagi Pengembangan Ilmu Akuntansi Perpajakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu akuntansi perpajakan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap pengendalian internal dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai variable Intervening.

b) Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan informasi dan kajian untuk penelitian selanjutnya pada bidang yang sama yaitu akuntansi perpajakan.

c) Bagi Instansi Akademik

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi mahasiswa program studi akuntansi dalam aplikasi teori dan pengembangan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di 5 KPP Kanwil Jawa Barat I dengan jumlah responden 26 orang.

Tabel 1.1
Lokasi Penelitian

No	Nama KPP	Alamat
1.	KPP Pratama Bandung Karees	Jl. Ibrahim Adjie No. 372
2.	KPP Pratama Bandung Cicadas	Jl. Soekarno Hatta No.781
3.	KPP Pratama Madya Bandung	Jl. Asia Afrika No. 114
4.	KPP Pratama Bandung Tegalega	Jl. Soekarno Hatta No. 216
5.	KPP Pratama Bandung Sumedang	Jl. Ibrahim Adjie No. 372

Sumber : www.pajakonline.com

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2013 sampai dengan Agustus 2013. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Waktu Pelaksanaan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Maret 2013	April 2013	Mei 2013	Juni 2013	Juli 2013	Agustus 2013
I	**Tahap Persiapan:**						
	1. Bimbingan dengan Dosen pembimbing						
	2. Membuat outline dan proposal skripsi						
	3. Mengambil formulir penyusunan skripsi						
	4. Menentukan tempat penelitian						
II	**Tahap Pelaksanaan:**						
	1. Mengajukan outline dan proposal skripsi						
	2. Meminta surat izin penelitian						
	3. Penelitian di KPP						
	4. Penyusunan skripsi						
III	**Tahap Pelaporan**						
	1. Menyiapkan draft skripsi						
	2. Sidang akhir skripsi						
	3. Penyempurnaan laporan skripsi						
	4. Penggandaan skripsi						