

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi nirlaba atau *Non Profit Organization* (NPO) yang berfungsi sebagai mesin pertumbuhan sektor ketiga memainkan peran penting dalam ekonomi dunia dan sistem sosial (Ramasamy, 2013; Hashim, 2014; Wan, 2016; Comas, 2016). NPO membedakan diri mereka dari organisasi waralaba karena mereka ada untuk mengejar misi yang memuaskan kekurangan masyarakat. Sektor ini, mulai dari pendidikan, perawatan kesehatan, bantuan bencana, pekerjaan sosial dan perbaikan kondisi manusia secara keseluruhan (Williams, 1998; Brody, 2002; Liu, 2010) menawarkan kontribusi yang substansial bagi perkembangan ekonomi. Meskipun dua model ekonomi sektor publik dan swasta telah lama ditetapkan sebagai kerangka kerja utama dalam ekonomi modern, perbedaan sektor ini memerlukan interaksi sektor ketiga dalam model karena akan memperkuat agenda pembangunan keseluruhan negara (Mohd Arshad et al., 2014). Organisasi nirlaba memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian nasional, Produk Domestik Bruto (PDB), dan daya saing di arena bisnis global. Keberadaan NPO di ekonomi dipandang sebagai tanda ekonomi yang sehat dan kontribusi sektor tersebut diakui sebagai proporsi signifikan dari PDB banyak negara (Hashim, 2014). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengawasi pertanggungjawaban kinerja keuangan NPO dan juga kinerja non-keuangannya. Pada intinya, akuntabilitas adalah semua tentang

kepercayaan. Para pemimpin NPO pada dasarnya cenderung memperhatikan pertanggungjawaban begitu masalah kepercayaan muncul, umumnya karena skandal di sektor yang dilakukan oleh para pemimpin itu sendiri atau para karyawan, pertanyaan dari publik siapa donor yang ingin tahu apakah uang mereka baik-baik saja, dikelola dan dihabiskan atau tekanan dari regulator yang memberikan sanksi status bebas pajak kepada NPO (Ebrahim & Weisband, 2007).

Tantangan untuk akuntabilitas dan transparansi yang lebih besar, meningkatkan permohonan untuk layanan publik, lebih tergantung pada pendapatan fee-untuk-layanan, persaingan besar dari penyedia nirlaba, resistensi terhadap kegiatan advokasi nirlaba, dan evolusi teknologi komunikasi (Drucker , 1992; Bradley, Jansen & Silverman, 2003; Brooks, 2003; Prugsamatz, 2010) memberikan tekanan lebih besar pada NPO terutama dalam hal sumber daya keuangan, terutama karena anggaran pemerintah juga sedang dikurangi (Irvine, 2011). Permintaan dari publik untuk layanan NPO menekan mereka untuk bersaing memperebutkan dana, yayasan, dan hibah pemerintah yang langka (Kaplan, 2001). Karenanya, penting bagi NPO untuk menunjukkan tingkat kinerja tertinggi dengan pendanaan berkelanjutan karena dapat memastikan aliran sumber daya keuangan yang berkelanjutan untuk mendanai operasi organisasi dan untuk melayani kebutuhan masyarakat. Keberlanjutan NPO terletak pada pelayanan yang baik, transparansi, dan akuntabilitas dewan dan manajemen. Merupakan tugas fidusia dari manajemen dan dewan pengawas untuk secara kritis memelihara kepercayaan publik dan kemampuan bertahan organisasi di masa depan. Di sinilah sistem kontrol internal sangat penting di mana efektivitas sistem kontrol internal

dapat membantu manajemen NPO dalam mengelola dan menjaga dana yang dipercayakan kepadanya. Secara tradisional itu sudah tertanam dalam pikiran komunitas bisnis dan pemangku kepentingan lainnya, berpikir bahwa masalah pengendalian internal hanya relevan untuk perusahaan publik atau organisasi laba. Itu adalah kesalahpahaman aspek, karena masalah pengendalian internal akan ada di setiap jenis perusahaan terlepas apakah itu organisasi laba atau NPO (Dzomira, 2014), penting bagi NPO untuk menunjukkan tingkat kinerja tertinggi dengan pendanaan berkelanjutan karena dapat memastikan aliran sumber daya keuangan yang berkelanjutan untuk mendanai operasi organisasi dan untuk melayani kebutuhan masyarakat.

Salah satu organisasi nirlaba yang terkenal di Indonesia adalah Museum Rekor Dunia-Indonesia (MURI). Museum Rekor-Dunia Indonesia (MURI) didirikan pada tanggal 27 Januari 1990 di kawasan perindustrian Jamu Jago, Srandol, Semarang Selatan. Berdirinya MURI diresmikan oleh dua Menteri Koordinator Republik Indonesia, Menko Kesra Soepardjo Roestam dan Menko Polkam Soedomo. Tak hanya itu, peresmian MURI juga disaksikan oleh Ketua PMI, Ibnu Sutowo dan Gubernur Jawa Tengah, Ismail. Pendirian MURI sepenuhnya didukung oleh kelompok perusahaan JAMU JAGO sebagai ungkapan semangat pengabdian kebudayaan perusahaan jamu tertua di Indonesia. Dalam perjalanan waktu, ternyata sambutan masyarakat luar biasa menggelora sehingga terciptalah rekor-rekor yang bukan hanya terbatas lingkup Indonesia, namun juga rekor-rekor dunia. Nama MURI berkembang menjadi Museum Rekor-Dunia Indonesia ([www.muri.org](http://www.muri.org)).

Museum Rekor – Dunia Indonesia atau yang lebih dikenal dengan akronim MURI, adalah suatu lembaga independen dan juga termasuk dalam golongan organisasi nirlaba yang bertugas menghimpun data-data superlatif hasil karya dan karsa insan Indonesia dalam berbagai bidang. Baik yang berskala nasional maupun internasional, dan memberikan apresiasi untuk setiap kegiatan tersebut. Pemberian apresiasi tersebut sering disebut kegiatan pencatatan rekor MURI. Para pencatat rekor akan diberikan piagam penghargaan, baik untuk pemecahan rekor Indonesia ataupun rekor dunia. Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia merupakan *market leader* sebagai lembaga pencatat rekor di Indonesia bahkan di Asia. Dalam menjalankan kegiatan operasional MURI, pada awalnya seluruh biaya-biaya yang timbul dalam proses pencatatan rekor tersebut sepenuhnya di biayai oleh dana CSR dari kelompok usaha industri Jamu Jago. Namun seiring berjalannya waktu, animo masyarakat yang sangat tinggi kepada rekor MURI, dana CSR dari kelompok usaha industri Jamu Jago sudah tidak sanggup lagi untuk membiayai semua biaya perjalanan dan akomodasi dalam rangka kegiatan pencatatan rekor MURI. Sejak saat itu semua biaya-biaya yang timbul dari suatu kegiatan pencatatan atau pemecahan rekor dibiayai dari donasi yang berasal dari para rekoris atau pihak yang menyelenggarakan kegiatan rekor tersebut.



Gambar 1.1  
Kegiatan Pencatatan Rekor MURI

MURI memiliki dua kantor yang terletak di Jakarta dan Semarang, dan pengelolaan manajemen maupun keuangan semua dilakukan dari kantor pusat MURI yang berada di Jakarta. Dalam hal tata kelola manajemen, MURI bisa dapat dikatakan masih sederhana. Jumlah tenaga kerja juga tidak terlalu banyak, sehingga dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidak ada kendala yang berarti.

MURI memiliki wilayah kerja yang sangat luas, karena kegiatan rekor meliputi skala nasional dan internasional. Hal ini tentunya sangat berpengaruh pada biaya-biaya yang timbul dalam operasional kegiatan kerja MURI. Sedangkan sampai saat ini, sistem pencatatan dan laporan keuangan, lembaga MURI masih menggunakan sistem manual yaitu dengan *Microsoft Excel*. Padahal sistem pengendalian internal sangat penting dan sangat dibutuhkan, agar dapat

menghasilkan informasi yang akurat dan terperinci untuk menunjang laporan keuangan. Ditambah lagi, diperlukan pengelolaan manajemen dan keuangan yang baik agar semua kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sistem pengendalian internal menjadi kunci utama yang digunakan untuk memastikan semua elemen lembaga mulai dari manajemen puncak, dewan pengawas, sampai pada setiap individu karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan visi dan misi lembaga. Diharapkan hasil dari laporan keuangan yang baik dapat memberikan informasi bagi direksi dan manajemen untuk dapat mengetahui mengenai perkembangan keadaan keuangan lembaga serta dapat mengambil keputusan strategis untuk kebaikan lembaga.

Pengendalian dapat mempunyai pengertian dalam arti sempit dan dalam arti luas. Dalam artian yang sempit, pengendalian internal (*internal check*) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem dan prosedur yang secara otomatis dapat saling memeriksa, dalam arti bahwa data akuntansi yang dihasilkan suatu bagian atau fungsi secara otomatis dapat diperiksa oleh bagian atau fungsi lain dalam suatu usaha. Sedangkan dalam artian luas, *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) memberikan pengertian pengendalian internal meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan menjaga dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Pengendalian internal sebagian ada yang menyebut pengendalian

*intern* atau pengawasan internal, adalah istilah yang diserap dari *internal controls*. Istilah tersebut merujuk pada proses di dalam entitas (organisasi, termasuk perusahaan), dipengaruhi oleh dewan komisaris (atau dewan pengawas serupa), manajemen, dan personel lainnya, dirancang untuk memberikan jaminan yang layak agar entitas mencapai tujuan-tujuannya. Tujuan-tujuan entitas dikelompokkan menjadi tiga kategori (COSO, 2013):

- 1) Efektivitas dan efisiensi operasi
- 2) Keandalan atau reliabilitas pelaporan keuangan
- 3) Kepatuhan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

Secara umum, Pengendalian Intern merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Sedangkan Sistem Pengendalian Intern merupakan kumpulan dari pengendalian intern yang terintegrasi, berhubungan dan saling mendukung satu dengan yang lainnya. Pengendalian internal merupakan bagian dari manajemen resiko yang harus dilaksanakan oleh setiap lembaga untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian perlunya pengendalian internal dalam sebuah lembaga sehingga hal ini harus dilakukan secara konsisten untuk menjamin seluruh kegiatan organisasi dapat terus berjalan berkesinambungan dan tetap mendapat kepercayaan dari masyarakat yang akan berdampak pada keberlangsungan organisasi. Pengendalian internal memainkan peranan penting dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan serta melindungi aset organisasi, baik yang berwujud ataupun tidak berwujud.

Kerangka dan pedoman implementasi pengendalian internal digagas oleh organisasi nirlaba independen, yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan melalui etika dan pengendalian internal dan efektif, yang berbasis di Amerika Serikat, yaitu *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO). COSO didirikan pada tahun 1985 untuk mensponsori Komisi Nasional Penipuan Pelaporan Keuangan, inisiatif sektor swasta independen yang mempelajari faktor penyebab yang dapat menyebabkan pelaporan keuangan yang tidak benar. Latar belakang berdirinya organisasi ini adalah karena maraknya kecurangan (*fraud*) keuangan dan praktik penyuaipan perusahaan Amerika Serikat kepada pejabat/pegawai asing pada tahun 1970-an. SEC (*Securities and Exchange Commission*) dan Kongres Amerika Serikat menerbitkan undang-undang yang dikenal dengan nama *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)* namun sampai pertengahan tahun 1980-an, FCPA tersebut dirasakan belum berpengaruh secara signifikan karena praktik kecurangan masih saja terjadi. Sebagai respon dari hal tersebut, pada tahun 1985 dibentuk komisi nasional yang disebut *National Commission on Fraudulent Financial Reporting*, komisi tersebut selanjutnya lebih dikenal dengan nama *The Treadway Commission*. Komisi tersebut mempelajari pelaporan informasi keuangan dari tahun 1985 dan menghasilkan laporan pertama pada bulan Oktober 1987 dengan judul *Report of the National Commission on Fraudulent Financial Reporting*. Dalam laporan tersebut terdapat rekomendasi berupa perlunya pengembangan pedoman pengendalian internal yang terintegrasi (*integrated guidance on internal control*), dari rekomendasi itulah yang melatarbelakangi dibentuknya COSO.

Organisasi ini juga mengembangkan rekomendasi untuk perusahaan publik dan auditor independen mereka, untuk *SEC (Securities and Exchange Commission)* dan regulator lainnya, dan untuk institusi pendidikan.

COSO disponsori bersama oleh lima asosiasi profesional utama yang berkantor pusat di Amerika Serikat:

- 1) *American Accounting Association (AAA)*
- 2) *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)*
- 3) *Financial Executives International (FEI)*
- 4) *Institute of Internal Auditor ( IIA), dan*
- 5) Ikatan Akuntan Nasional (sekarang *Institute of Management Accountants (IMA)*).

Sepenuhnya independen dari masing-masing organisasi sponsor, Komisi menyertakan perwakilan dari industri, akuntansi publik, perusahaan investasi, dan *New York Stock Exchange*. Menurut COSO, dalam pengendalian internal terdapat lima komponen pengendalian internal yang saling berkaitan yaitu, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pengawasan.

Laporan arus kas ( PSAK No. 2 ) adalah laporan yang memberikan informasi arus kas perusahaan sebagai dasar menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan dan menggunakan kas. Laporan arus kas adalah salah satu laporan keuangan utama yang diandalkan oleh investor untuk penilaian perusahaan. Dalam sintesis beberapa studi arus kas terkemuka, Neill *et al.*, (1991) menekankan pentingnya data arus kas untuk tujuan pengambilan keputusan.

Artinya, laporan arus kas dipandang secara fundamental memberikan informasi yang relevan kepada pengguna untuk keputusan sumber alokasi dana. Secara khusus, laporan arus kas dianggap berguna untuk keputusan tentang perubahan pendanaan dalam ruang lingkup dan sifat operasi, memperoleh keuangan eksternal, membayar hutang, mengevaluasi solvabilitas dan likuiditas dan menilai pendapatan. Dan laporan arus kas juga mampu dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja operasi, kinerja manajerial, kinerja perusahaan secara umum, dan perbandingan kinerja dengan perusahaan lain. Sedangkan jika dilihat dari sisi tujuan pemantauan dan prediksi, laporan arus kas dapat digunakan untuk memantau perubahan posisi keuangan, memantau perubahan modal kerja, memantau investasi aset tetap, dan prediksi arus kas masa depan dan kesulitan keuangan Stewart Jones *et al.*, (2012).

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dan keuntungan yang ingin dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan (Subekhi dan Jauhar ,2012). Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, tidaklah cukup jika hanya melakukan pemantauan dari sisi keuangan perusahaan, namun harus dilihat juga dari sisi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang

sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja adalah konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang dapat menggunakan potensi atau pengetahuannya sendiri, keterampilan dan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan atau harapannya sendiri. Ini adalah persentase menggunakan kapasitas orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dalam periode waktu tertentu (Yildiz dkk, 2008). Perusahaan telah menyadari bahwa mereka harus mengembangkan karakteristik dinamis unik yang memberdayakan keunggulan kompetitif mereka untuk bertahan hidup di lingkungan pasar yang terus berubah. Dengan demikian, mereka fokus pada eksploitasi sumber daya manusia (SDM) mereka, terutama pada kinerja karyawan (EP), sebagai sumber keunggulan strategis (Wright and Snell, 2009). Narcisse dan Harcourt (2008) menyatakan bahwa "penilaian kinerja karyawan melanggar 'salah satu kegiatan yang paling emosional dalam kehidupan bisnis' - penilaian kontribusi dan kemampuan manusia." Boxall dan Purcell (2011) menunjukkan bahwa implementasi dari proses yang didefinisikan dengan baik untuk mengevaluasi EP memainkan peran penting pada kelancaran perusahaan. Rynes *et al.*, (2000) berpendapat bahwa tantangan utama bagi perusahaan adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan untuk mempertimbangkan bagaimana hal itu dapat menjadi lebih efisien dan lebih "valid." Dengan kata lain, di mana cara perusahaan dapat menerapkan praktik evaluasi kinerja untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk membedakan Karyawan "baik" (yang menunjukkan kinerja yang diinginkan) dari karyawan yang buruk.

Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari kemampuan karyawan mereka agar dapat mengelolanya dan, pada gilirannya, untuk menyelaraskan mereka dengan strategi bisnis keseluruhan perusahaan (Boxall dan Purcell, 2011). Namun, Murphy dan Cleveland (1991) melaporkan bahwa banyak faktor penting mengenai penelitian dan pengembangan model evaluasi kinerja masih sering diabaikan dan bahwa ini mungkin mengapa belum ada model terintegrasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipastikan melalui kapasitas multiguna seperti tingkat manusia, teknologi, organisasi dan kelembagaan. Itu dimulai dari manajemen lini atas tetapi hasilnya dicapai dari *bottom line* (karyawan). Perusahaan yang berkinerja tinggi menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih besar di antara karyawannya, sementara kadang-kadang perusahaan yang menunjukkan kinerja keuangan yang buruk juga memiliki skenario kepuasan yang sama di antara karyawan mereka. Menurut penjelasan profesional dan akademis, kinerja dan hasil tergantung pada cara / metode organisasi mengadopsi untuk mengelola karyawan mereka (Delaney, 1996).

Penulis memilih Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia, karena MURI merupakan lembaga pencatat rekor terbesar di Indonesia, dan juga menjadi lembaga pencatat rekor tertua sekaligus terbesar di ASEAN. Disamping itu penulis juga bekerja di lembaga tersebut dan penulis melihat belum pernah ada

yang memilih lembaga pencatat rekor tersebut untuk dijadikan tempat penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul **‘Pengaruh Pengendalian Internal Kas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Non Profit Di Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia’**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang menjadi dasar dalam penyusunan penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan pengendalian kas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia?
2. Apakah aktivitas pengendalian kas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia?
3. Apakah penaksiran risiko kas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia?
4. Apakah informasi dan komunikasi kas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia?
5. Apakah pengawasan kas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia?
6. Apakah Sistem Pengendalian Internal Kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia sudah efektif ?

7. Apakah yang harus dilakukan agar Sistem Pengendalian Internal Kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia bisa berjalan dengan efektif ?
8. Apa yang menyebabkan Sistem Pengendalian Internal Kas di Lembaga Museum Rekor Dunia - Indonesia tidak bisa berjalan dengan efektif ?
9. Apa yang terjadi bila Sistem Pengendalian Internal Kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia tidak berjalan dengan baik ?
10. Apakah ada pengaruh dari pengendalian kas terhadap kinerja karyawan di Museum rekor Dunia – Indonesia ?

### **1.2.2 Batasan Penelitian**

Penelitian ini tidak membahas semua masalah karena keterbatasan dana, waktu dan kemampuan. Pembatasan masalah dilakukan peneliti agar hasil penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

Apakah Pengendalian Internal Kas Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengendalian internal atas kas yang ada di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis efektifitas pengendalian internal kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana cara agar pengendalian internal kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia bisa berjalan efektif
4. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa saja yang bisa menyebabkan pengendalian internal atas kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia tidak bisa berjalan dengan efektif
5. Untuk mengetahui dampak yang terjadi bila pengendalian internal kas di Lembaga Museum Rekor Dunia – Indonesia tidak berjalan dengan baik
6. Untuk mengetahui apakah Pengendalian Internal Atas Kas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Museum Rekor Dunia - Indonesia?

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain :

### 1. Bagi Peneliti

- 1) Peneliti dapat mengetahui dan mempelajari lingkungan kerja yang sebenarnya dalam suatu instansi/organisasi.
- 2) Peneliti dapat membandingkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan dengan realisasi di dunia kerja secara langsung.
- 3) Peneliti dapat memahami serta menganalisa masalah yang timbul dalam suatu sistem pengendalian internal kas di Lembaga Museum Rekor Dunia - Indonesia
- 4) Peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fungsi dan prosedur sistem pengendalian internal kas Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia secara terperinci.

### 2. Bagi Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia

- 1) Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia dapat memanfaatkan tenaga terdidik dalam membantu penyelesaian tugas – tugas kantor untuk kebutuhan di unit kerja masing – masing.
- 2) Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia mendapatkan masukan baru dan tolak ukur bagi lembaga khususnya pada pengendalian internal kas.
- 3) Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia dapat menambah jaringan hubungan kerjasama yang baru.

### 3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada

- 1) Terbinanya jaringan kerjasama antara Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada dengan Lembaga Museum Rekor – Dunia Indonesia.

- 2) Mendapatkan masukan yang berguna untuk penyempurnaan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.
  - 3) Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui penelitian skripsi.
4. Bagi Masyarakat
- 1) Dapat menambah wawasan dan pemahaman akan pentingnya pengendalian internal dalam setiap kegiatan usaha
  - 2) Dapat mengetahui proses dan cara dalam melakukan pengendalian internal dalam kegiatan usaha
  - 3) Memberikan informasi tentang dampak atau akibat yang mungkin terjadi apabila dilakukan pengendalian internal dalam kegiatan usaha maupun dalam organisasi



