

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi nirlaba merupakan organisasi yang dibentuk untuk menjalankan tujuan sosial tanpa berorientasi pada keuntungan. Dalam Pelaporan Keuangan Organisasi Nirlaba PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) No.45 (1998), sebagaimana dikutip oleh Alouw et al. (2022), dijelaskan bahwa sumber daya organisasi nirlaba umumnya berasal dari masyarakat atau penyumbang yang tidak mengharapkan imbalan ekonomi secara langsung. Kondisi ini menyebabkan keberlangsungan organisasi nirlaba sangat bergantung pada kepercayaan publik (*public trust*), karena organisasi mengelola dana, kewenangan, dan aktivitas atas nama kepentingan publik.

Kepercayaan publik tidak hadir secara otomatis, melainkan dibangun secara bertahap melalui praktik akuntabilitas yang dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan. Akuntabilitas dalam organisasi nirlaba tidak semata-mata berkaitan dengan pelaporan keuangan, tetapi mencakup pula bagaimana organisasi mengelola kewenangan, menjalankan proses pengambilan keputusan, serta mempertanggungjawabkan seluruh aktivitasnya kepada para pemangku kepentingan (Rodriguez-Galindo et al., 2024). Dalam perspektif akuntansi, praktik akuntabilitas tersebut tidak dapat dipisahkan dari keberadaan Sistem Pengendalian Internal, selanjutnya disingkat SPI, yang berfungsi memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan selaras dengan tujuan, aturan, dan nilai yang telah disepakati bersama.

Fenomena lemahnya SPI dan akuntabilitas pada organisasi nirlaba bukanlah persoalan yang asing dalam praktik pengelolaan organisasi di Indonesia. Salah satu kasus yang kerap menjadi sorotan publik adalah Lembaga Manajemen Kolektif Nasional (LMKN). Sebagai organisasi nirlaba yang memiliki mandat publik dalam pengelolaan hak ekonomi pencipta, LMKN seharusnya menjalankan praktik akuntabilitas dan transparansi secara kokoh. Namun, berbagai kritik yang berkembang di ruang publik terkait mekanisme pengelolaan dan distribusi dana mencerminkan adanya erosi kepercayaan publik terhadap organisasi tersebut (Ananta et al., 2021; Purwadi et al., 2025). Fenomena ini memperlihatkan kesenjangan yang nyata antara peran normatif yang diemban oleh organisasi nirlaba dan praktik SPI yang sesungguhnya dijalankan. Lebih dari itu, kasus tersebut menegaskan bahwa keberadaan mandat akuntabilitas secara formal tidak secara otomatis menjamin terpeliharanya kepercayaan publik, terlebih apabila sistem pengendalian tidak diinternalisasi secara konsisten oleh para aktor dalam organisasi. Lemahnya internalisasi nilai, budaya organisasi, serta praktik SPI terbukti berimplikasi langsung terhadap legitimasi organisasi di hadapan publik (Ortega-Rodríguez et al., 2024).

Dalam praktiknya, SPI pada organisasi nirlaba tidak selalu diwujudkan dalam bentuk mekanisme formal dan teknis sebagaimana lazim dijumpai pada organisasi berorientasi profit. Pengendalian kerap berlangsung melalui norma kolektif, nilai-nilai organisasi, budaya kerja, serta relasi sosial yang terjalin di antara para anggota. Kondisi demikian menjadikan SPI bukan sekadar instrumen administratif, melainkan suatu praktik sosial yang secara inheren dipengaruhi oleh

konteks budaya dan nilai yang hidup dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dalam bidang akuntansi organisasi yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian tidak hanya berfungsi sebagai perangkat prosedural, tetapi juga membentuk cara anggota organisasi berinteraksi, mengambil keputusan, serta memaknai tanggung jawab organisasional mereka (Ahrens & Chapman, 2006). Oleh karena itu, kehadiran SPI secara formal semata tidak dapat dijadikan jaminan atas terpeliharanya akuntabilitas dan *public trust*.

Di tengah fenomena tersebut, AIESEC (*Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales*) Indonesia hadir sebagai konteks yang berbeda sekaligus menarik untuk dikaji secara akademis. AIESEC merupakan organisasi nirlaba kepemudaan berskala global yang dijalankan oleh dan untuk generasi muda dengan sistem berbasis keanggotaan (*membership*). Secara historis, nama organisasi ini mencerminkan akar pembentukannya yang berakar pada disiplin ilmu ekonomi dan bisnis. Didirikan pasca-Perang Dunia II pada tahun 1948, AIESEC pada mulanya berfokus pada program pertukaran mahasiswa di bidang ekonomi dan bisnis antarnegara sebagai upaya membangun pemahaman lintas bangsa di tengah pemulihan pascakonflik global. Seiring berjalannya waktu, organisasi ini mengalami transformasi orientasi yang signifikan. AIESEC berkembang melampaui batas-batas disiplin akademis tertentu dan bertransformasi menjadi organisasi yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan generasi muda secara lintas budaya dan lintas bidang, dengan misi mendorong perdamaian serta pemahaman antarbangsa melalui pengalaman kepemimpinan dan mobilitas internasional. Transformasi ini mencerminkan

respons adaptif AIESEC terhadap dinamika global yang semakin kompleks, di mana isu kepemimpinan, keberlanjutan, dan keterlibatan sosial dipandang jauh lebih relevan dibandingkan orientasi ekonomi semata. Pergeseran tersebut kemudian dikukuhkan secara formal dalam kerangka identitas organisasi yang dikenal sebagai The AIESEC Way (2021).

Terlepas dari perjalanan transformasinya, AIESEC Indonesia mampu mempertahankan tingkat *public trust* yang relatif tinggi. Hal ini tercermin dari keberlangsungan kemitraan lintas sektor, partisipasi aktif generasi muda, serta keterlibatan beragam pemangku kepentingan dalam program-program yang diinisiasi organisasi. Yang menjadikannya semakin menarik secara akademis adalah kenyataan bahwa meskipun berstatus organisasi nirlaba yang digerakkan sepenuhnya oleh relawan muda, AIESEC memiliki SPI, struktur tata kelola, serta mekanisme akuntabilitas yang dijalankan dalam konteks budaya kepemudaan dan sistem nilai organisasi yang kuat. Nilai-nilai tersebut terdiri dari *Striving for Excellence*, *Enjoying Participation*, *Living Diversity*, *Activating Leadership*, *Demonstrating Integrity*, dan *Acting Sustainably*, tidak sekadar berfungsi sebagai identitas simbolik, melainkan menjadi panduan substantif dalam perilaku anggota, termasuk dalam pengambilan keputusan, kepatuhan terhadap aturan, dan pelaksanaan praktik pengendalian. Perbedaan fenomena antara LMKN dan AIESEC ini menggarisbawahi suatu proposisi penting, yaitu keberhasilan organisasi nirlaba dalam menjaga akuntabilitas dan *public trust* tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan SPI secara formal, tetapi juga oleh sejauh mana sistem

tersebut dihayati dan dihidupi dalam kerangka nilai, budaya, dan relasi sosial organisasi.

Meski demikian, kajian akademis mengenai SPI pada organisasi nirlaba selama ini masih didominasi oleh pendekatan yang bersifat teknis dan normatif. Sebagian besar penelitian terdahulu mengevaluasi pengendalian internal dengan bertumpu pada kerangka *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) yang meskipun komprehensif secara prosedural, cenderung memandang SPI sebagai seperangkat mekanisme formal yang terpisah dari konteks sosial dan budaya tempat organisasi beroperasi (Alouw et al., 2022; Tjungadi & Rahadian, 2020; Wedhayanti & Rustam, 2013). Akibatnya, dimensi sosial dari SPI, yakni bagaimana pengendalian sesungguhnya dijalankan, dimaknai, dan dinegosiasikan oleh para aktor dalam kehidupan organisasi sehari-hari, belum memperoleh perhatian yang memadai dalam literatur yang tersedia.

Padahal, SPI tidak dapat dipahami secara utuh hanya dari apa yang tertuang dalam pedoman prosedural maupun standar akuntansi seperti PSAK. Dalam kenyataannya, SPI tumbuh dan berkembang melalui budaya organisasi, pola kebiasaan kerja sehari-hari, dinamika interaksi antaranggota, serta nilai-nilai yang terinternalisasi secara kolektif. Lebih dari itu, SPI tidak dapat dilepaskan dari kearifan lokal dan konteks budaya organisasi tempat sistem tersebut dioperasikan. Nilai-nilai yang mengakar dalam suatu komunitas organisasi turut membentuk cara anggotanya memaknai tanggung jawab, mematuhi aturan, dan menjalankan fungsi pengawasan, dimensi-dimensi yang tidak sepenuhnya mampu ditangkap melalui pendekatan teknis berbasis kerangka COSO semata. Dengan kata lain, yang

sesungguhnya perlu diangkat dan diperdalam dalam penelitian ini adalah dimensi sosial dari SPI, yaitu bagaimana pengendalian internal tidak hanya hadir sebagai rumusan normatif di atas kertas, tetapi dimaknai dan dipraktikkan secara nyata dalam kehidupan organisasi.

Untuk menjangkau dimensi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi sebagai metode kualitatif yang memungkinkan peneliti terlibat langsung dalam kehidupan sehari-hari organisasi guna memahami makna, praktik sosial, serta pengalaman yang dimana menurut Manan (2021) para pelakunya diambil dari sudut pandang orang dalam. Pendekatan ini dipilih karena keunggulannya dalam menangkap bagaimana SPI dijalankan secara konkret dalam interaksi sosial, bukan semata-mata bagaimana sistem tersebut seharusnya berjalan menurut dokumen formal. Melalui pendekatan etnografi, penelitian ini tidak hanya mendokumentasikan keberadaan SPI secara prosedural, tetapi menggali secara mendalam bagaimana sistem tersebut dipahami, diinternalisasi, dan dipraktikkan oleh para anggota organisasi dalam kaitannya dengan praktik akuntabilitas dan pembentukan kepercayaan publik.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis SPI di AIESEC Indonesia melalui lensa etnografi, guna memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual, kultural, dan berbasis pengalaman nyata para pelaku organisasi. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya kajian akuntansi yang selama ini lebih banyak berorientasi pada aspek teknis dan prosedural, sekaligus membuka ruang bagi pengembangan perspektif alternatif dalam memahami peran SPI dalam memelihara akuntabilitas dan kepercayaan publik pada organisasi nirlaba.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada praktik SPI dalam organisasi nirlaba AIESEC Indonesia dengan memandangnya sebagai praktik sosial yang tidak dapat dilepaskan dari nilai, budaya, dan kearifan lokal organisasi. Penelitian ini berupaya untuk lebih menjangkau dimensi sosial dari pengendalian internal, yakni bagaimana SPI sesungguhnya dijalankan, dimaknai, dan dinegosiasikan oleh para aktor organisasi dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dengan pendekatan etnografi, penelitian ini juga mengkaji bagaimana nilai dan budaya organisasi membentuk cara anggota memahami serta mempraktikkan SPI, dan bagaimana praktik tersebut berkontribusi dalam membangun akuntabilitas sekaligus mempertahankan kepercayaan publik terhadap AIESEC Indonesia.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana praktik sistem pengendalian internal dijalankan dalam aktivitas organisasi sehari-hari di AIESEC Indonesia?
- b. Bagaimana nilai dan budaya organisasi memengaruhi cara aktor organisasi memahami dan menjalankan sistem pengendalian internal?
- c. Bagaimana praktik sistem pengendalian internal tersebut berkontribusi dalam membangun akuntabilitas dan menjaga *public trust* AIESEC Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk memahami bagaimana praktik sistem pengendalian internal dijalankan dalam aktivitas organisasi sehari-hari di AIESEC Indonesia.
- b. Untuk menganalisis bagaimana nilai dan budaya organisasi memengaruhi cara aktor organisasi memahami dan menjalankan sistem pengendalian internal.
- c. Untuk menjelaskan bagaimana praktik sistem pengendalian internal berkontribusi dalam membangun akuntabilitas serta menjaga public trust terhadap AIESEC Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna, baik pada tataran teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini berupaya memperluas perspektif dalam kajian akuntansi organisasi nirlaba, sementara secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengelolaan organisasi nirlaba yang lebih kontekstual dan berkelanjutan. Adapun manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian akuntansi dan tata kelola organisasi, khususnya terkait sistem pengendalian internal pada organisasi nirlaba. Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai pengendalian internal tidak hanya sebagai

seperangkat mekanisme formal dan prosedural, tetapi juga sebagai praktik sosial yang dijalankan dan dimaknai oleh aktor organisasi dalam konteks budaya dan dinamika organisasi. Dengan menggunakan pendekatan etnografi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu yang cenderung bersifat normatif dan teknis, serta memberikan perspektif alternatif dalam memahami peran pengendalian internal dalam memelihara akuntabilitas dan kepercayaan publik.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi organisasi nirlaba, khususnya AIESEC in Indonesia, mengenai bagaimana praktik pengendalian internal dijalankan dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi pengurus organisasi dalam memperkuat praktik pengendalian internal yang selaras dengan nilai, budaya, dan dinamika kepemimpinan organisasi, sehingga mendukung upaya pemeliharaan akuntabilitas dan *public trust*.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi nirlaba lainnya dalam memahami pentingnya pengendalian internal tidak hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai bagian dari praktik organisasi yang berperan dalam menjaga legitimasi dan kepercayaan publik. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi dasar empiris untuk pengembangan studi lanjutan terkait pengendalian internal, tata kelola, dan kepercayaan publik dalam konteks organisasi nirlaba.