

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL
SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN**
(Studi Kasus di PT Asta Nadi Karya Utama)



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NI LUH ADI SUKARINI
NIM. 1915613135**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL
SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN**
(Studi Kasus di PT Asta Nadi Karya Utama)



POLITEKNIK NEGERI BALI

NI LUH ADI SUKARINI
NIM. 1915613135

PROGRAM STUDI DIPLOMA III AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Ni Luh Adi Sukarini

NIM : 1915613135

Program Studi : Diploma III Akuntansi

Menyatakan bahwa sesungguhnya Tugas Akhir:

Judul : Evaluasi Pengendalian Internal Sistem Akuntansi
Penggajian (Studi Kasus di PT Asta Nadi Karya Utama)

Pembimbing : 1. I Ketut Parnata, S.E., M.MA., Ak
2. Drs. I Nyoman Mandia, M.Si.

Tanggal Uji : Senin, 8 Agustus 2022

Tugas Akhir yang ditulis merupakan karya sendiri dan orisinal, bukan merupakan kegiatan plagiat atau saduran karya pihak lain serta belum pernah diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar ahli madya dari perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 8 Agustus 2022




Ni Luh Adi Sukarini

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL
SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN
(Studi Kasus di PT Asta Nadi Karya Utama)**

NAMA. Ni Luh Adi Sukarini

NIM. 1915613135

Tugas Akhir Ini Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Diploma III
Pada Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali

Disetujui Program Studi Diploma III Akuntansi:

Pembimbing I



I Ketut Parnata, S.E., M.MA.,Ak
NIP. 19720908 199802 1 001

Pembimbing II



Drs. I Nyoman Mandia, M.Si.
NIP. 19610706 199003 1 004

**JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disahkan Oleh:
Jurusan Akuntansi
Ketua**



I Made Sudana, S.E., M.Si.
NIP. 19611228 199003 1 001

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL
SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN
(Studi Kasus di PT Asta Nadi Karya Utama)**

Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Ujian Pada:

Tanggal : 08 Agustus 2022

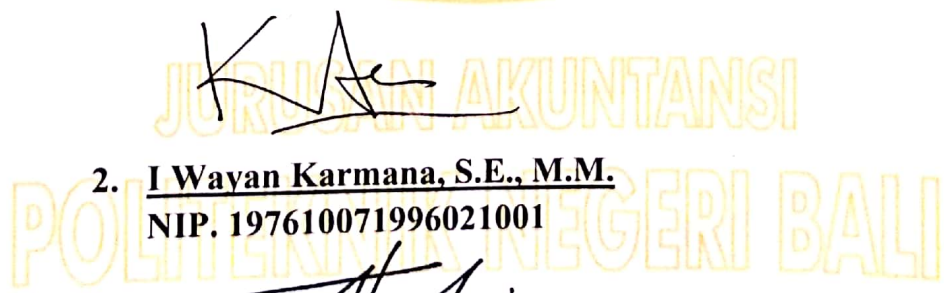
PANITIA PENGUJI

KETUA:

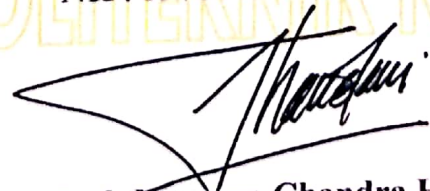


1. **I Ketut Parnata, SE, MMA., Ak**
NIP. 197209081998021001

ANGGOTA:



2. **I Wayan Karmana, S.E., M.M.**
NIP. 197610071996021001



3. **Luh Nyoman Chandra Handayani, SS, DEA**
NIP. 197101201994122002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, tugas akhir yang berjudul “Evaluasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian Pada PT Asta Nadi Karya Utama dapat diselesaikan. Tugas Akhir ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi DIII Akuntansi, Politeknik Negeri Bali. Penyusunan Tugas Akhir ini didasarkan atas data-data yang diperoleh dari PT Asta Nadi Karya Utama serta teori-teori yang diperoleh selama mengikuti pendidikan di bangku kuliah.

Tersusunnya tugas akhir ini tentunya tidak terlepas dari bantuan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas selama penulis melaksanakan penyusunan tugas akhir ini.
2. Bapak I Made Sudana, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan kepada penulis di dalam penyusunan tugas akhir ini.
3. Ibu Ni Made Wirasyanti Dwi Pratiwi, S.E., M.Agb., Ak selaku Ketua Program Studi Diploma III Akuntansi yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak I Ketut Parnata, S.E.,M.MA.,Ak selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, masukan, petunjuk dan nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya.

5. Bapak Drs. I Nyoman Mandia, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan masukan mengenai cara penyusunan dan penulisan yang baik dan benar pada tugas akhir ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.
6. Pimpinan dan seluruh staf PT Asta Nadi Karya Utama yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menggali informasi serta data untuk mendukung penyelesaian tugas akhir ini.
7. Semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material demi kelancaran penulisan tugas akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan tugas akhir di kemudian hari. Penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Badung, 14 Pebruari 2022

Penulis

EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN (Studi Kasus di PT Asta Nadi Karya Utama)

ABSTRAK

Ni Luh Adi Sukarini

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa apakah sistem pengendalian internal penggajian pada PT Asta Nadi Karya Utama sudah sesuai dengan komponen pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*). Penelitian ini penting dilakukan untuk membantu perusahaan dalam memahami dan mengevaluasi pengendalian internal sistem penggajian yang sudah diterapkan. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data deskriptif, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif dan sumber data dari data sekunder dan data primer. Tempat penelitian adalah di PT Asta Nadi Karya Utama yang berada di Jalan Gunung Galunggung No. 8A Ubung Kaja Denpasar. Berdasarkan analisa dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini dari lima komponen pengendalian internal menurut COSO terdapat dua komponen COSO yang belum sesuai yakni komponen penilaian resiko dan aktivitas pengendalian. Perusahaan tersebut masih menggunakan perekapan gaji secara manual dan adanya rangkap fungsi tugas pada fungsi pencatatan waktu hadir dan fungsi pembuat daftar gaji juga pembayaran gaji dilakukan oleh satu fungsi yaitu admin keuangan pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa saja menyebabkan ketidakakuratan data dan masih memungkinkan terjadinya kecurangan karena hanya oleh satu orang saja dan belum adanya pengawasan yang ketat. Untuk tiga komponen pengendalian internal menurut COSO yakni lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi serta aktivitas pemantuan telah sesuai standar komponen pengendalian internal menurut COSO.

Kata Kunci : *COSO, Evaluasi, Pengendalian Internal, Sistem Penggajian.*

EVALUATION OF INTERNAL CONTROLS PAYROLL ACCOUNTING SYSTEM (Case Study at PT Asta Nadi Karya Utama)

ABSTRACT

Ni Luh Adi Sukarini

The purpose of this study is to find out and analyze whether the internal control system of payroll at PT Asta Nadi Karya Utama is in accordance with the internal control components according to COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission). This research is important to do to help companies understand and evaluate the internal control of the payroll system that has been implemented. This study uses descriptive data analysis techniques, the types of data used are qualitative data and quantitative data and data sources from secondary data and primary data. The place of research is PT Asta Nadi Karya Utama which is located at Gunung Galunggung Street No. 8A Ubung Kaja Denpasar. Based on the analysis and discussion conducted in this study, of the five components of internal control according to COSO, there are two COSO components that are not appropriate, namely the risk assessment component and control activity. The company is still using manual salary recapitulation and the existence of dual task functions in the attendance time recording function and the payroll register function as well as salary payments are carried out by one function, namely the financial admin at the company. This can lead to data inaccuracies and still allow for fraud to occur because it is only done by one person and there is no strict supervision. The three components of internal control according to COSO, namely the control environment, information and communication and monitoring activities, have complied with the standards for internal control components according to COSO.

Keywords : COSO, Evaluation, Internal Control, Payroll System.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN..... | i |
| HALAMAN SAMPUL DALAM..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iv |
| HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| ABSTRAK..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 8 |
| 2.1. Sistem Pengendalian Internal | 8 |
| 2.2. Evaluasi..... | 28 |
| 2.3. Sistem Akuntansi..... | 29 |
| 2.4. Penggajian | 31 |
| 2.5. Sistem Penggajian..... | 33 |
| 2.6. Penelitian Terdahulu | 37 |
| 2.7. Kerangka Pikir Penelitian..... | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 41 |
| 3.1. Lokasi dan Objek Penelitian..... | 41 |
| 3.2. Jenis Penelitian | 42 |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.4. Teknik Analisa Data | 43 |

| | |
|--|------------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 58 |
| 4.1. Data dan Hasil Pengolahan Data..... | 58 |
| 4.2. Hasil Analisa dan Pembahasan | 76 |
| 4.3. Pembahasan..... | 109 |
| BAB V PENUTUP | 125 |
| 5.1. Kesimpulan | 125 |
| 5.2. Saran..... | 125 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 127 |
| LAMPIRAN..... | 129 |



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Tabel Perbandingan Pengendalian Internal pada Komponen Lingkungan Pengendalian | 47 |
| Tabel 3.1 Tabel Perbandingan Pengendalian Internal pada Komponen Lingkungan Pengendalian (Lanjutan)..... | 48 |
| Tabel 3.2 Tabel Perbandingan Pengendalian Internal pada Komponen Penilaian Risiko | 49 |
| Tabel 3.2 Tabel Perbandingan Pengendalian Internal pada Komponen Penilaian Risiko (Lanjutan) | 50 |
| Tabel 3.3 Tabel Perbandingan Pengendalian Internal pada Komponen Aktivitas Pengendalian | 51 |
| Tabel 3.4 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Informasi dan Komunikasi | 52 |
| Tabel 3.5 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Aktivitas Pemantuan | 53 |
| Tabel 4.1 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Lingkungan Pengendalian | 77 |
| Tabel 4.1 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Lingkungan Pengendalian (Lanjutan)..... | 79 |
| Tabel 4.1 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Lingkungan Pengendalian (Lanjutan)..... | 81 |
| Tabel 4.2 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Penilaian Risiko | 82 |
| Tabel 4.3 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Aktivitas Pengendalian | 83 |
| Tabel 4.4 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Komponen Informasi dan Komunikasi | 84 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisa Implementasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian di PT Asta Nadi Karya Utama berdasarkan PI COSO pada Aktivitas Pemantuan | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Rekap Gaji Staff Bulan Maret 2022 PT Asta Nadi Karya Utama..... | 4 |
| Gambar 2.1 Komponen Sistem Pengendalian Internal..... | 15 |
| Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pemikiran | 40 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1.1 Tabel Rekap Absensi 21 Februari-20 Maret 2022 PT Asta Nadi Karya Utama | 130 |
| Lampiran 1.2 Daftar Pertanyaan Wawancara | 133 |
| Lampiran 1.3 Tampilan Aplikasi <i>Checkclock</i> | 145 |



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bidang teknologi di berbagai sektor industri yang semakin meningkat, menyebabkan semakin banyak pula perusahaan yang didirikan dan menjadikan iklim persaingan di antara perusahaan-perusahaan tersebut semakin tajam (Hastoni dan Suryadiningrat, 2019). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan kegiatan usahanya secara lebih efektif dan lebih inovatif. Hal ini dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan bisnis yang lain dan dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

Setiap perusahaan umumnya memiliki tujuan utama yaitu untuk mencari laba atau keuntungan yang besar agar perusahaan dapat terus beroperasi. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang potensial dan berkompeten pada bidang-bidang yang ada. Semakin besar perusahaan, maka akan semakin banyak pula SDM yang ada dalam perusahaan.

Umumnya terdapat dua tipe yaitu karyawan tetap yang menerima gaji dan buruh yang biasanya menerima upah, dimana Gaji dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan (Mulyadi, 2018).

Untuk sebagian besar perusahaan, biaya gaji merupakan jumlah yang besar di antara biaya yang terjadi dalam perusahaan yang bersangkutan

(Munawir, 2017). Pengeluaran gaji juga merupakan salah satu unsur yang rentan sekali terhadap kecurangan ataupun penggelapan yang disengaja maupun yang disebabkan karena salah hitung yang tidak disengaja, yang nantinya dapat merugikan karyawan. Misalnya, melakukan manipulasi jam kerja, melakukan pencatatan presensi untuk karyawan lain yang tidak datang, atau penggunaan jam lembur fiktif dengan tujuan meningkatkan gaji.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Asman Abnur mengatakan gaji salah satu potensi terjadinya korupsi (Republika, 2017). Hal yang menjadi topik bahasan Kemenpan RB dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yaitu merinci dan mengkaji sistem penggajian, jenis jabatan strategis yang rawan korupsi hingga mekanisme pemberian insentif.

Pada kenyataannya kita juga sering mendengar banyak kasus demonstrasi terjadi di Indonesia karena karyawan yang merasa kecewa akan pengelolaan gaji yang tidak transparan. Mereka menuntut sistem penggajian yang dilaksanakan perusahaan agar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Contohnya, kasus dari Lawang Sewu Post (Mughis, 2018) yang berjudul “Korupsi Gaji Karyawan Rumah Pematangan Hewan (RPH) Penggaron Diselidiki”. Kasus dugaan korupsi uang kas sejumlah empat ratus tiga puluh tujuh juta rupiah milik perusahaan RPH hilang secara misterius. Padahal uang tersebut sedianya dialokasikan untuk gaji para karyawannya.

Dengan banyaknya kasus seperti di atas, maka penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem pengendalian internal guna mengawasi pelaksanaan

sistem penggajian demi kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Pengendalian internal yang baik adalah pengendalian yang dapat menjamin kekayaan perusahaan, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen (Boynton, 2017). Dengan adanya pengendalian internal yang baik dalam perusahaan, maka tindakan-tindakan yang sering merugikan pihak perusahaan maupun karyawan dari pihak yang tidak bertanggung jawab dapat diminimalisasi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan mutunya dan tujuannya dapat tercapai.

PT Asta Nadi Karya Utama adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang *outsourcing*. Penghitungan gaji karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama masih menggunakan sistem manual, presensi karyawan masih menggunakan *checkclock* dan tidak ada pengawasan yang ketat dalam absensi karyawan, semua ini memungkinkan terjadinya ketidaktepatan waktu dalam penggajian karyawan dan potensi kesalahan sengaja maupun tidak sengaja juga semakin besar. Penggajian yang masih dilakukan secara manual tentunya sangat tidak efektif dan dapat menyebabkan adanya kesalahan ataupun kecurangan pada saat penghitungan, bentuk kecurangan bisa saja terjadi pada bagian potongan keterlambatan karena rekap absensinya masih dilakukan secara manual, seperti yang diuraikan pada Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1 Rekap Gaji Staff Bulan Maret 2022 PT Asta Nadi Karya Utama

| REKAP GAJI STAF BULAN MARET 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-------------------|----------|----------|-------------------------|-------------------------|-----------------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|--------------------|------------|--------------------------------------|-----------|--------|-----------------------|---------|------------------|-------------------|
| No | Nama | Gaji Pokok | LEMBUR | | | | | | TUNJANGAN | | | | | GAJI | BPJS | | PPH | Potongan Terlambat | Kas Bon | Take Home Pay | |
| | | | Lembur | | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Libur | Total Lembur | Lisensi | Jabatan | Kinerja | Make Up | BBM | Total Tunjangan | | TK | Kesehatan | | | | | |
| | | | H. Kerja | H. Libur | | | | | | | | | | | 3% | 1% | | | | | |
| 1 | Wida Sri | 3.200.000 | - | - | - | - | - | 200.000 | 1.000.000 | - | - | - | - | 1.200.000 | 4.400.000 | 96.000 | 32.000 | - | - | - | 4.272.000 |
| 2 | Indri Pamungkas | 3.200.000 | - | - | - | - | - | - | - | 500.000 | 500.000 | 500.000 | 1.500.000 | 4.700.000 | 96.000 | 32.000 | - | 200.000 | - | - | 4.372.000 |
| 3 | Agung Agus | 3.200.000 | - | - | - | - | - | - | 900.000 | 500.000 | - | - | 1.400.000 | 4.600.000 | 96.000 | 32.000 | - | 150.000 | 543.750 | - | 3.778.250 |
| 4 | Ayu Apriliani | 3.200.000 | - | - | - | - | - | - | 1.500.000 | 500.000 | - | - | 2.000.000 | 5.200.000 | 96.000 | 32.000 | - | 50.000 | - | - | 5.022.000 |
| 5 | Edi Saputra | 2.770.300 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2.770.300 | 83.109 | 27.703 | - | - | - | - | - | 2.659.488 |
| 6 | Ayu Indriani | 2.770.300 | - | - | - | - | - | - | - | 500.000 | 500.000 | - | 1.000.000 | 3.770.300 | 83.109 | 27.703 | - | 250.000 | - | - | 3.409.488 |
| 7 | Ayuni Lestari | 3.000.000 | - | - | - | - | - | - | - | 500.000 | 100.000 | 100.000 | 700.000 | 3.700.000 | 90.000 | 30.000 | - | 100.000 | - | - | 3.480.000 |
| 8 | Alit Mas | 2.770.300 | - | - | - | - | - | - | - | 500.000 | - | - | 500.000 | 3.270.300 | 83.109 | 27.703 | - | 50.000 | - | - | 3.109.488 |
| TOTAL | | 24.110.900 | - | - | - | - | - | 200.000 | 3.400.000 | 3.000.000 | 1.100.000 | 600.000 | 8.300.000 | 32.410.900 | 723.327 | 241.109 | - | 800.000 | 543.750 | - | 30.102.714 |
| Denpasar, 22 Maret 2022 Diajukan Oleh Finance | | | | | | | | | | | | | | | Disetujui Oleh Direktur Utama | | | | | | |

Gambar 1.1

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

Masalah yang timbul adalah *staff* penggajian menghitung presensi karyawan secara manual yang diakumulasikan dengan sanksi-sanksi, lembur atau bonus sehingga mengakibatkan tanggal penggajian karyawan terlambat. Selain itu tidak adanya pengawasan terhadap *checkclock* dan perangkapan tugas antara bagian pajak dengan bagian penggajian. Hal-hal tersebut sangat merugikan perusahaan karena dengan sistem yang manual perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya dengan maksimal (misalnya dengan karyawan yang datang terlambat maka pekerjaannya akan tertunda dan dapat menyebabkan pekerjaan terhambat sehingga sering lembur). Pada lampiran diuraikan rekap absensi 21 Februari 2022 sampai dengan 20 Maret 2022, yang telah di unduh dari aplikasi *checkclock* dan di ekspor ke *microsoft excel*, sehingga rekap ini bisa di ubah secara manual dan ini bisa menjadi sumber kecurangan karena rekap absensi ini masih bisa diubah jam kedatangannya pada PT Asta Nadi Karya Utama.

Setelah permasalahan telah diketahui, maka penulis mencoba untuk memecahkan permasalahan tersebut dengan memberikan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan pengendalian internal perusahaan agar perusahaan dapat menyajikan penggajian secara tepat waktu dan meminimalkan risiko kecurangan. Maka dengan adanya pengendalian internal yang baik dalam sistem penggajian, baik bagi perusahaan dan karyawan tidak ada lagi pihak yang dirugikan, perusahaan dapat menggaji karyawan lembur dengan tepat dan karyawan menerima gaji dengan tepat waktu. Dengan adanya rekomendasi tersebut, penulis merencanakan penerapan evaluasi pengendalian

internal menurut COSO dalam sistem penggajian pada PT Asta Nadi Karya Utama untuk mempermudah *staff* penggajian menghitung gaji dan manajemen dapat mengawasi sistem penggajian pada perusahaan agar tidak terjadi kesalahan ataupun kecurangan.

Lima komponen pengendalian internal menurut COSO yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Dengan melihat pada uraian yang telah dijelaskan, pentingnya sistem penggajian peranan pengendalian internal dalam perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Pengendalian Internal Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT Asta Nadi Karya Utama”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah sistem pengendalian internal untuk penggajian dan pengupahan pada PT Asta Nadi Karya Utama sudah berjalan sesuai dengan komponen pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO)*?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengingat pentingnya sistem pengendalian internal gaji pada PT Asta Nadi Karya Utama dimasa yang akan datang, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa sistem pengendalian internal penggajian pada PT Asta Nadi Karya Utama sudah berjalan sesuai dengan komponen pengendalian internal menurut (COSO).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan, seperti berikut ini:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran dan informasi, serta masukan yang berguna bagi perusahaan untuk menilai sistem akuntansi penggajian yang sudah dijalankan. Selain itu, juga mampu digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan dan menjalankan sistem penggajian dengan lebih baik.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan mengenai sistem akuntansi penggajian dan menerapkan teori yang telah dipelajari pada saat kuliah, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi Politeknik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengendalian internal sistem akuntansi penggajian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan mengenai pengendalian internal sistem penggajian pada PT Asta Nadi Karya Utama dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal atas sistem penggajian yang dilaksanakan PT Asta Nadi Karya hanya memenuhi 3 (tiga) komponen standar COSO, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan yang sesuai hanya lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi serta aktivitas pemantuan. Sedangkan 2 (dua) komponen yang belum sesuai adalah penilaian resiko dan aktivitas pengendalian. Dengan adanya ketidaksesuaian dua komponen dari lima komponen yang ada sehingga dapat dikatakan masih dapat terjadinya kecurangan dalam penggajian pada PT Asta Nadi Karya Utama.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada PT Asta Nadi Karya Utama adalah :

1. Pada bagian administrasi dan keuangan sebaiknya dilakukan oleh karyawan yang berbeda di perusahaan tersebut namun dalam pengawasan yang

ketat oleh atasan. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya kecurangan karena telah sesuai dengan sistem pengendalian internal yang benar.

2. Pada bagian pengawasan seharusnya melakukan pengawasan secara ketat dan secara berkala, dengan mengecek setiap karyawan dan administrasi setiap harinya.
3. Pada pencatat waktu hadir dan pengawas sebaiknya dilakukan oleh karyawan yang berbeda pada perusahaan tersebut dan waktu pelaporannya dilakukan secara berkala setiap seminggu sekali dengan masih tetap dalam pengawasan dari karyawan lain yang ditunjuk atasan agar tidak terjadi manipulasi daftar hadir karyawan dan juga menambah mesin pencatat waktu kehadiran.
4. Sebaiknya perusahaan memberlakukan sistem presensi pada saat sebelum dan sesudah istirahat. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan istirahat lebih cepat dan kembali bekerja lebih lambat.
5. Perusahaan diharapkan untuk terus melakukan evaluasi berkala atas pengendalian internal dan setiap standar operasional prosedur yang telah ada. Evaluasi tersebut dilakukan agar pengendalian internal dan prosedur yang telah ada terus mengikuti perkembangan. Selain itu, evaluasi dilakukan agar kelemahan dan kekurangan yang ada dapat diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. 2018. *Evaluasi Program Pendidikan*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Boynton, C. William, dan Raymond N. Johnson, dan Walter G. Kell. 2017. *Modern Auditing*. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Committe of Sponsoring Organization (COSO). 2017. "Internal Control – Integrated Framework". <http://www.coso.org/Pages/ic/ aspx>. Diakses tanggal 7 Februari 2022.
- Fininalce, Ribka T dan J. Jantje T. (2015). Analisa sistem pengendalian intern penggajian pada Grand Sentral Supermaket Tomohon. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3*
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
Hastoni, dan Erick Desma Suryadinata. 2019. *Jurnal Evaluasi Atas Sistem Penggajian Dalam Kaitannya dengan Pengendalian Intern*. Volume 11 no.2. Diakses 8 Februari 2022.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 6. BPFE, Yogyakarta.
- Mughis, Abdul. 2018. "Korupsi Gaji Karyawan Rumah Potong Hewan Penganron".<http://lawangsewupost.blogspot.co.id/2022/08/korupsi-gaji-karyawan-rph-mpenggaron-html?m=1>. Lawang Sewu Post, Semarang. Diakses tanggal 8 Februari 2022.
- Mulyadi. 2018. *Pemeriksaan Akuntan*. Edisi keempat. STIE YKPN, Yogyakarta.
Mulyadi. 2018. *Auditing*. Edisi 6. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2018. *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
Munawir,S. 2017. *Auditing Modern*. Buku 2. Yogyakarta: BPFE.
- Paksi, Felix Arie. 2018. "Evaluasi Sistem Penggajian studi kasus di CV. Iframe Rumah Bingkai Yogyakarta". *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma,

Yogyakarta.

Republika. 2017. “Menpan Sebut Gaji Salah Satu Potensi Terjadi Korupsi”.
<http://nasional.republik.co.id/berita/nasional/umum/22/02/08/ono9ab328-menpad-sebut-gaji-salah-satu-potensi-terjadinya-korupsi,2022>.
Diakses tanggal 8 Februari 2022.

Republik Indonesia. 2004. “Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)”. <http://jkn.kemkes.go.id>. Diakses tanggal 9 Februari 2022.

Romney, Marshal B & Paul John Steintbart. 2020. *Accounting Information System*. Edisi 13. Salemba Empat, Jakarta.

Tamboto, Oxy Ever Hesky. 2018. “Evaluasi Pengendalian Internal Sistem Penggajian pada PT Jasa Raharja (PERSERO)”. *Skripsi*. Universitas Bina Nusantara, Jakarta.

Vera, Yenni F. (2017). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Vol. II No. 1*

Winarno, W. W. 2018. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 2. UPP (Unit Penerbit dan Percetakan) STIE YKPN, Yogyakarta

Wirawan. 2018. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Rajawali Pers, Jakarta.