

FUNGSI AUDIT INTERNAL DALAM MENJAMIN KEPATUHAN MANAJEMEN PERUSAHAAN DI BAGIAN ADMINISTRASI DAN UMUM

by [Http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/jamdi/arti](http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/jamdi/arti) -

Submission date: 25-May-2023 03:37PM (UTC+0700)

Submission ID: 2101491917

File name: 5._FUNGSI_AUDIT_INTERNAL_DALAM_MENJAMIN_KEPATUHAN_MANAJEMEN.pdf (323.85K)

Word count: 3614

Character count: 23860

JURNAL AKUNTANSI MULTI DIMENSI (JAMDI)

Volume 3, Nomor 2, November 2020 (373 - 378) e-Journal ISSN: 2614-4239

DOI: <http://dx.doi.org/10.96964/jamdi.v3i1>

FUNGSI AUDIT INTERNAL DALAM MENJAMIN KEPATUHAN MANAJEMEN PERUSAHAAN DI BAGIAN ADMINISTRASI DAN UMUM

Amir¹, Rustan²

Jurusan Akuntansi

email: lisuamir@gmail.com¹, rustan2011@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2} Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar Sulawesi Selatan -Indonesia

Informasi JAMDI

Masuk di JAMDI : September 2020
Review : Oktober 2020
Terbit : November 20
Publish : Desember 2020

Kata Kunci
audit internal, pengendalian internal,
penggajian dan personalia.

Keywords:

internal audit, internal control, payroll and
personnel.

Abstrak. Pengendalian internal pada penggajian dan personalia bertujuan untuk menjaga kekayaan perusahaan, mengukur dan mendorong bagian penggajian dan personalia pada kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan manajemen. Audit internal digunakan oleh pihak pimpinan perusahaan untuk melihat sejauh mana efektivitas pengendalian internal di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji peran audit internal terkait dengan pengendalian internal pada Penggajian dan Personalia PT. Intraco Penta Prima Servis Samarinda. Metode penelitian yang digunakan ialah skala guttman atau metode analisa skala, dengan teknik pengumpulan data kuesioner, observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Metode analisa skala ini meyakinkan peneliti tentang dimensi dari sikap dan sifat yang diteliti. Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengendalian internal pada bagian penggajian dan personalia yang dipengaruhi oleh audit internal diperoleh hasil perhitungan kuesioner sebesar 92% atau dapat dikatakan audit internal sangat berperan dan pelaksanaan pengendalian internal pada karyawan diperoleh hasil perhitungan kuesioner sebesar 98,96% atau dapat dikatakan pengendalian internal dalam perusahaan ini sangat efektif. Pihak yang mengambil bagian sebagai Informan kunci adalah finance supervisor, HRD, staff bagian keuangan, dan beberapa karyawan dengan tingkat pengalaman bekerja pada PT. Intraco Penta Prima Servis Sulawesi yang berkisar di atas satu hingga dua puluh tahun.

Abstract. Internal controls on the payroll and personnel were aim to safeguarding company's resources, to measure and encourage on the payroll and personnel compliance with establishing policy management. Internal audit firm by the conducting to address to what extent the effectiveness of internal controls at the company. The aim of this study is investigates the role of internal audit is related with internal controls on the Payroll and Personnel PT. Intraco Penta Prima Servis Samarinda. The research method is Guttman scale or scale of analysis methods, and method of collecting data with questionnaires, observation, interview and literature study. This scale of analysis methods is to convince researcher about the dimensions of attitude and the nature is the investigated. Result of research and discussion it can be concluded that the implementation of internal controls in the payroll and personnel affected internal audit obtained calculation results of questionnaires by 92% or it can be said internal audit plays an important role and the implementation of internal control on employees obtained the results of the calculation of the questionnaire of 98.96% or can be integrated internally within the company is very effective. Parties who take part as Informan kuncits are finance supervisor, HRD, finance staff, and some employees with experience level working at PT. Intraco Penta Prima Service Sulawesi which ranges from one to twenty years.

PENDAHULUAN

Jumlah pelaku usaha belakangan ini cukup menaruh perhatian investor, namun perhatian tersebut memunculkan berbagai kekhawatiran, karena sebagian investor berkipir jauh sebelum menanamkan modalnya ke dalam perusahaan tertentu [1] yang dapat mengakibatkan persaingan pasar menjadi semakin ketat. Bahkan sekarang persaingan antara pengusaha yang satu dengan pelaku usaha lainnya berada dalam kondisi yang semakin kompleks, sehingga masing-masing perusahaan kini berlomba menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mempertahankan eksistensi bisnisnya [2]. Dunia bisnis selalu dihadapkan dengan konsep, sistem, dan prosedur baru. Praktik bisnis yang bergerak dalam bidang yang sama akan menimbulkan persaingan. Apabila perusahaan tidak mampu bersaing, kemungkinan terburuk yang akan terjadi adalah kebangkrutan. Agar dapat bertahan dan tetap unggul, perusahaan berusaha menerapkan berbagai kebijakan dan strategi seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektifitas serta pengendalian internal yang baik, diyakini dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan memberikan pelayanan

14
terbaik [3]. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan perusahaan karena selain memberikan sumbangan kerja, tenaga kerja juga memberikan pemikiran dan keahliannya dalam operasional perusahaan. Tenaga kerja 22 memiliki keterlibatan yang signifikan dalam suatu perusahaan, yaitu mulai dari menyusun dan merencanakan tujuan perusahaan yang akan dicapai baik jangka panjang maupun jangka pendek [4]. Sebagai imbalan atas kinerja tenaga kerja tersebut, maka perusahaan memberikan 19 berbagai penghargaan salah satu komponennya ialah gaji.

Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang memerlukan ketelitian dalam penempatan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Melihat kondisi tersebut, manajemen perusahaan dihadapkan pada keterbatasan kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan kegiatan operasional khususnya pada siklus penggajian karyawan perusahaan, sehingga manajemen mengandalkan peran auditor internal dalam mengatasi keterbatasan tersebut. Audit internal merupakan suatu penilaian atas keyakinan, independen, obyektif dan aktivitas konsultasi yang 18 dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. PT Intraco Penta Prima Servis Sulawaesi Selatan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, penyewaan, dan servis alat berat.

Di dalam pengendalian internal, kinerja manajemen sangatlah penting karena merupakan inti dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja manajemen yang baik dapat meningkatkan pengendalian dalam perusahaan, tetapi dalam pelaksanaan prosedur yang diterapkan sering tidak sesuai dengan kinerja perusahaan tersebut dan juga pembagian tanggung jawab atau pendelegasian tanggung jawab tidak efektif, dan seringkali tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Oleh 27 karena itu untuk mengetahui apakah keefektifan pengendalian internal dan peran auditor internal di perusahaan ini sudah berjalan dengan baik atau tidak, maka perlu dilakukan penelitian lebih jauh. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul "Peranan Audit Internal dalam Menjamin Kepatuhan Manajemen Perusahaan di Bagian Penggajian dan Personalia pada PT Intraco Penta Prima Servis Sulawesi". Adapun tujuan penelitian yang dicapai adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengendalian internal melalui audit internal dalam menunjang kepatuhan manajemen perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian [5] adalah proses yang dilakukan untuk pengidentifikasi, pengukuran, pencatatan, penggolongan, dan pengikhtisaran semua kejadian yang bersifat ekonomi dan memberikan informasi keuangan dalam satuan moneter dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan oleh organisasi yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan pengambilan keputusan ekonomi, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Selanjutnya [6] menjelaskan bahwa alat pengambilan keputusan tersebut adalah berupa informasi bisnis yang telah dicapai pada tahun tertentu, yaitu laporan keuangan suatu perusahaan.

11
Pengertian Auditing. Auditing [7] menjelaskan sebuah proses sistematis untuk memperoleh, dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan serta kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan laporan kegiatan audit.

Pengertian Audit Internal. Audit internal mempunyai peranan yang sangat penting di dalam mencapai tujuan perusahaan. Profesi audit internal terus mengalami perkembangan sesuai dengan tuntutan perkembangan di dalam dunia usaha. Selain itu [8], [9], serta [10] yang menyatakan bahwa audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Audit Internal mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Kedudukan departemen audit internal dalam perusahaan dapat menentukan tingkat kebebasannya dalam menjalankan tugas sebagai auditor sekaligus mempunyai pengaruh terhadap luasnya kegiatan serta tingkat independensinya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa. Dalam perkembangannya, peran yang dijalankan auditor internal dapat digolongkan dalam tiga jenis, yaitu sebagai *watchdog*, konsultan, dan katalis. *Watchdog* adalah peran tertua dari auditor internal yang mencakup pekerjaan menginspeksi, observasi, menghitung serta cek dan ricek. Konsultan memiliki peran yakni membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan baik tentang profesi auditor maupun aspek bisnis, sehingga dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah. Katalis adalah suatu zat yang berfungsi untuk mempercepat reaksi namun tidak ikut

bereaksi. Peran auditor internal sebagai katalisator yaitu memberikan jasa kepada manajemen melalui saran-saran konstruktif dan dapat diaplikasikan bagi kemajuan perusahaan namun tidak ikut dalam aktivitas operasional perusahaan.

Ada tiga unsur dalam audit internal, yaitu memastikan atau memverifikasi (*verification*), menilai atau mengevaluasi (*evaluation*), dan rekomendasi (*recommendation*).

Ruang lingkup pekerjaan audit internal meliputi: (1) Meneliti dan menilai baik tidaknya penerapan pengendalian akuntansi, keuangan dan cara-cara pengendalian lainnya, serta meningkatkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar. (2) Meyakinkan sejauh mana kebijakan, rencana-rencana, prosedur-prosedur yang telah ditetapkan untuk ditaati. (3) Memeriksa sejauh mana kekayaan perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan diamankan terhadap segala macam kerugian atau kehilangan. (4) Memeriksa sejauh mana manajemen data yang telah dikembangkan didalam perusahaan dapat diandalkan. (5) Menilai mutu hasil pekerjaan dalam melaksanakan tanggung jawab atau kewajiban yang diserahkan. (6) Mengajukan rekomendasi atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasi. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personal entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku [11]. Adapun komponen-komponen dan struktur pengendalian intern yang diungkapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia dalam Standar Profesional Akuntan Publik [12] merupakan pengendalian lingkungan yang mengarah kepada pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Dalam pengendalian intern, kinerja manajemen sangatlah penting, karena merupakan inti dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal. Kinerja manajemen yang baik dapat meningkatkan pengendalian dalam perusahaan, tetapi dalam pelaksanaan prosedur yang diterapkan, sering tidak sesuai dengan kinerja perusahaan tersebut serta pembagian tanggung jawab/pen delegasian tanggung jawab tidak efektif dan sering kali tidak sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

Penggajian dan Personalia. Menurut [13] gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai sekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian adalah sebagai berikut. Pertama, dokumen pendukung perubahan gaji. Kedua, kartu hadir. Ketiga, daftar gaji. Keempat, rekap daftar gaji. Kelima, surat pernyataan gaji. Adapun yang menjadi unsur- unsur gaji dan upah adalah gaji pokok, premi, lembur, bonus, catu, dan perlengkapan serta sarana lain. Selain itu terdapat fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian, diantaranya adalah fungsi kepegawaian/personalia, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, serta fungsi keuangan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif diskriptif [14]. Hal yang sama, juga disampaikan [15] bahwa pendekatan kualitatif lebih menekankan proses, ketimbang hasil semata. Oleh karena itu, maka alat yang digunakan sebagai utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti [15]. Kemudian dibantu oleh alat yang lain sebagai pelengkap, misalnya : Foto, Gambar, Camera, dan Handicame [15]. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data kualitatif adalah observasi. Dan [14], dan [16], serta [17] dilakukan terkait dengan pengamatan yang pada lingkungan organisasi, lingkungan kerja, dan ruang kerja, serta lingkup pekerjaan masing-masing staf yang bekerja sesuai dengan tupoksinya.

Ruang Lingkup Penelitian. Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif [18] merupakan penelitian yang mendeskripsikan data apa adanya dan menjelaskan data atau kejadian dengan kalimat-kalimat penjelasan secara kualitatif yang tidak dapat diukur dengan angka-angka ataupun ukuran lain yang bersifat eksak. Penelitian ini dilakukan pada PT. Intraco Penta Prima Servis usahanya semata-mata tujuan akhir adalah meningkatkan jumlah laba [19]; dan [20]. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu hanya pada lingkup seputar peranan audit internal dalam menjamin kepatuhan manajemen perusahaan di bagian penggajian dan personalia, dengan Informan kunci yaitu karyawan bagian keuangan, staf tiap departemen dan juga karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Jenis dan Sumber Data. Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang berasal dari kuesioner, hasil wawancara dengan beberapa Informan kunci, catatan lapangan, foto, dan dokumen yang menunjang penelitian. Untuk memperoleh seluruh data yang diperlukan, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, kuisisioner, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan

Alat Analisis. Dalam penulisan laporan, pengujian dilaksanakan dengan membandingkan antara kondisi sebenarnya dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh penulis. Penilaian atas kuesioner dengan menggunakan perhitungan presentase yang menunjukkan besarnya peranan audit internal dalam menilai kepatuhan perusahaan. Perhitungan atas kuesioner dilaksanakan dengan menggunakan rumus Champion, yaitu dengan menghitung jumlah "Ya" kemudian dilakukan perhitungan dengan cara [21] dengan rumus sebagai berikut.

$$x = \frac{\sum \text{answer " Yes"}}{\sum \text{question x responden}} \times 100 \%$$

HASIL

Pembahasan Hasil Jawaban Informan kunci. Pengendalian internal pada siklus penggajian dan personalia telah sangat efektif sebesar 98,96% disebabkan adanya pemahaman karyawan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan struktur organisasi dan peraturan perusahaan serta adanya jalinan hubungan kerja yang baik antar karyawan dan pihak manajemen. Selain itu, terdapat tindakan manajemen yang dilaksanakan secara intensif untuk mengurangi tindakan pegawai yang berbuat tidak jujur, berjalannya program kesehatan bagi karyawan, adanya peraturan yang mengatur absensi, cuti dan lembur yang sesuai, dan juga adanya *reward* berupa bonus yang diterima karyawan.

Pembahasan Hasil Jawaban Informan kunci. Kuisisioner yang dibagikan kepada bagian keuangan dan personalia memiliki poin dari 1-19 yang dapat diisi oleh Informan kunci. Dari keseluruhan jawaban yang telah diberikan oleh Informan kunci, peneliti berpendapat bahwa pihak auditor internal harus mengidentifikasi prosedur perekrutan karyawan guna menghindari penyimpangan yang dilakukan oleh pihak manajemen. Salah satunya adalah merekrut anggota keluarganya yang tidak memiliki keterampilan dibidang pekerjaan yang di jalankan sehingga dapat menyebabkan kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan maksimal.

Pembahasan hasil observasi di Lapangan. Penulis melakukan observasi langsung di lapangan dan mengamati kegiatan sehari-hari karyawan, mulai dari jam masuk, jam pulang, dan jam lembur karyawan. Jam masuk karyawan yaitu pada pukul 08:00 WITA dan jam pulang yaitu pukul 17:00 WITA. Dari hasil pengamatan penulis, masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu. Pihak manajemen selalu memantau hal ini, dan melakukan *meeting* dengan manajer untuk meninjau dan mencari solusi untuk hal tersebut. Pihak manajemen memberlakukan aturan yaitu jika karyawan sering terlambat, maka karyawan tidak akan mendapat bonus. Dan itu yang menjadi salah satu motivasi karyawan untuk tidak datang terlambat walaupun masih ada beberapa karyawan yang melakukan hal tersebut. Jika dilihat dari jam lembur karyawan, penulis mengambil kesimpulan bahwa jam lembur berjalan dengan baik dan tidak ada kecurangan yang dilakukan oleh karyawan karena jika karyawan ingin melaksanakan lembur, maka karyawan harus mendapat persetujuan dari supervisor pada departemen karyawan tersebut.

Fungsi, Wewenang, dan Tanggung Jawab Audit Internal Perusahaan. Pada umumnya tugas internal auditor dalam perusahaan adalah membantu pimpinan perusahaan untuk melaksanakan pengawasan atas aktivitas operasi perusahaan dan keuangan serta untuk menilai apakah kebijakan yang telah digariskan dilaksanakan dengan baik. Bagian internal auditor pada dasarnya tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap kelemahan yang ada di perusahaan. Bagian internal auditor hanya berkewajiban melakukan pemeriksaan, selanjutnya hasil pemeriksaan inilah yang dipakai oleh kepala pimpinan perusahaan untuk melakukan tindakan perbaikan.

Program Kerja Audit Internal. Program kerja audit internal merupakan rencana atau langkah yang terinci yang harus dilaksanakan selama pemeriksaan agar tidak ada pekerjaan yang terlewatkan. Program audit internal pada PT Intraco Penta Prima Servis sudah memadai karena dalam program audit internal telah berisi tujuan, prosedur, dan langkah-langkah pelaksanaan pemeriksaan yang akan memberikan penjelasan kepada auditor dalam melakukan pemeriksaan.

Pelaksanaan Audit Internal. Pelaksanaan audit internal pada PT Intraco Penta Prima Servis dilaksanakan oleh auditor internal yang berada di kantor pusat yaitu di Sulawesi Selatan. Pada umumnya, pelaksanaan audit internal telah memadai, hal ini dilihat dari tahap pelaksanaannya, yaitu tahap persiapan pemeriksaan, tahap pelaksanaan pemeriksaan, dan tahap penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Aktivitas pengendalian sangat berguna untuk memelihara agar semua kebijakan manajemen dapat dilaksanakan. Aktivitas pengendalian tersebut terdiri dari pemisahan fungsi yang memadai dan prosedur otorisasi atas kegiatan. Analisis Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan Audit internal fungsi yang bebas dalam suatu organisasi guna mempelajari atau menelaah dan menilai kegiatan untuk memberikan saran kepada manajemen terhadap ke-

lemahan yang ditemukan selama pemeriksaan berlangsung. Tujuan audit internal adalah untuk membantu semua tingkatan manajemen supaya tanggung jawab yang diberikan dilakukan secara efektif. Peran audit internal terhadap kepatuhan manajemen di PT Intraco Penta Prima Servis sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena audit internal tidak hanya memeriksa kebenaran catatan dan dokumen, mengecek prosedur dan kebijakan yang diterapkan namun juga melakukan analisis penilaian serta penelaahan terhadap kinerja manajemen tersebut. Namun pada kenyataannya, tidak semua prosedur pengendalian internal dalam perusahaan berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa Informan kunci mereka mengatakan bahwa *job description* yang mereka laksanakan tidak sesuai, atau dengan kata lain mereka dibebankan pekerjaan yang berlebihan khususnya pada staff General Affair. Informan kunci menginginkan adanya pemisahan tugas antara admin GA dan staff GA yang khusus bekerja di lapangan seperti tahun-tahun sebelumnya.

Informan kunci selalu dituntut oleh atasan untuk melaksanakan tugasnya dengan cepat, dan itu yang membuat Informan kunci merasa tidak sanggup untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. HRD pada PT Intraco Penta Prima Servis juga memiliki jabatan yang rangkap yakni selain sebagai HRD juga sebagai admin finance. Oleh sebab itu sangat pentingnya komunikasi yang baik antar pihak manajemen dan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya tekanan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Analisis Peranan Audit Internal. Peranan audit internal [22] merupakan pengendalian internal perusahaan pada bagian penggajian dan personalia sudah berjalan dengan baik. Penggajian tidak dilaksanakan langsung pada perusahaan cabang, namun dilakukan oleh bagian keuangan di kantor pusat yang berada di Jakarta. Perhitungan jam lembur karyawan juga dilaksanakan dengan baik dan sulit untuk karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan mengenai jam lembur karena pihak HRD selalu melakukan pengecekan terhadap kertas lembur yang diajukan karyawan setiap akhir bulan dan mengecek kesesuaian jam lembur dengan absen *finger print* karyawan. Pihak auditor internal [23] dapat melakukan pengendalian intern atas pelaksanaan lembur karyawan ketika melakukan audit, sehingga prosedur yang dilaksanakan untuk karyawan yang bertugas di site/lokasi maupun di kantor dapat berjalan dengan baik. Hal ini pihak HRD perusahaan selalu melakukan absen dan kertas lembur karyawan untuk menghindari adanya kecurangan yang mungkin dilakukan oleh karyawan sehingga pembayaran upah lembur dan tunjangan lainnya sesuai dengan prosedur, dan sesuai dengan output yang dihasilkan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang penulis uraikan atas topik dan permasalahan yang penulis angkat, maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengendalian internal pada karyawan sangat efektif, terbukti dari hasil perhitungan kuesioner sebesar 98,96% disebabkan adanya pemahaman karyawan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam perusahaan.
2. Pengendalian internal pada siklus penggajian dan personalia sangat efektif. Terbukti dari hasil perhitungan kuesioner sebesar 92%, namun tidak semua prosedur pengendalian internal dalam perusahaan berjalan dengan baik. Dari hasil wawancara penulis dengan Informan kunci, mereka mengatakan bahwa *job description* yang mereka laksanakan tidak sesuai atau dengan kata lain mereka dibebankan pekerjaan yang berlebihan.

DAFTAR RUJUKAN

1. Yunus, T.T.L.O.H., *Upaya Menelusuri Penyelesaian Modal Usaha Kecil Pedagang Keliling di Kota Samarinda*. 2014, Politeknik Negeri Samarinda.
2. Hasiara, L.O., *Ilmu Pengetahuan Teknologi Informatika dan Kepedulian Pemerintah*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika, 2008. 6(Khusus): p. 132-152.
3. Nurillah, A.S. and D. Muid, *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (sacd), pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (studi empiris pada skpd kota depok)*. 2014, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
4. Sudarno, S., *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Peralukan dan Pengungkapan*. Jurnal Akuntansi Universitas Jember, 2010. 8(1).
5. Hasiara, L.O., *Dasar Akuntansi Suatu Pendekatan Teori dan Praktik, serta Penyelesaian Soal-Soal dan Cocok Bagi Pemula yang Ingin Mendalami Akuntansi*. 2014(1): p. v+1-180.
6. Hasiara, L.O., *Manajemen Keuangan Berbasis Hasil penelitian*. Penerbit Tunggal Mandiri Publishing, Malang, 2015: p. 1-198.

7. Hasiara, L.O. and R. Padliansyah, *Analysis of Giving Opinion of the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK) on Unqualified Opinion (WTP)*. Journal of Finance and Accounting, 2017. **5**(6): p. 206.
8. Kurniawan, D.S.A. and S.A. Nadirsyh, *Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor di BPK Perwakilan Provinsi Aceh*. Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah, 2017. **6**(3).
9. Amalia, F.A., S. Sutrisno, and Z. Baridwan, *Audit Quality: Does Time Pressure Influence Independence and Audit Procedure Compliance of Auditor?* Journal of Accounting and Investment, 2019. **20**(1): p. 130-144.
10. Pitaloka, Y. and A. Widanaputra, *Integritas Auditor Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi pada Kualitas Audit*. E-Jurnal Akuntansi, 2016: p. 1574-1603.
11. Quick, R. and F. Schmidt, *Do audit firm rotation, auditor retention, and joint audits matter?—An experimental investigation of bank directors' and institutional investors' perceptions*. Journal of Accounting Literature, 2018. **41**: p. 1-21.
12. Hoffman, B.W., R.D. Sellers, and J. Skomra, *The impact of client information technology capability on audit pricing*. International Journal of Accounting Information Systems, 2018. **29**: p. 59-75.
13. Chu, L., et al., *Transaction costs and competition among audit firms in local markets*. Journal of Accounting and Economics, 2018. **65**(1): p. 129-147.
14. Hasiara, L., *Penelitian Multi Kasus dan Multi Situs*. Penerbit IRDH, Malang Jawa Timur ixxiint, 2018. **276**.
15. Hasiara, L.O., *Metode Penelitian Multi Paradigma Satu, Membangun Reruntuhan Metode Penelitian yang Berserakan*. 2012(1): p. x+172.
16. Moleong, L.J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya. 2007.
17. Bokdan, R.C.B., *Qualitatif Research for Education: An Introduction to Theory and Method, Second Edition*, Boston: Allyn and Bacon, Inc. 2006.
18. Appelbaum, D.A., A. Kogan, and M.A. Vasarhelyi, *Analytical procedures in external auditing: A comprehensive literature survey and framework for external audit analytics*. Journal of Accounting Literature, 2018. **40**: p. 83-101.
19. Hasiara, L.O. and A.M. Diah. *Laba Akuntansi dan Laba Ekonomi pada Petani Sawah Desa Bakuangan Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara*. in *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*. 2018.
20. Hasiara, Z.d.L.O., *Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Serba Usaha Gemilang Sesuai Peraturan Menteri Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah No.14/Per/M.KUKM/XII/2009 di Samarinda*. Prosiding Simposium Akuntansi Vokasi ke-4 di Mando, 2014. **1**(1).
21. Aobdia, D., *Do practitioner assessments agree with academic proxies for audit quality? Evidence from PCAOB and internal inspections*. Journal of Accounting and Economics, 2019. **67**(1): p. 144-174.
22. Diah, L.O.H.A.M., *Regional Government Management Strategy in Achieving Unqualified Opinion (UQO) in East Kalimantan Province, Indonesia*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net, 2020. **12**(9): p. 12.
23. Hasiara, L.O., *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Audit pada Badan Pengawasan Kota Samarinda*. Jurnal Ilmu Akuntansi Bisnis dan Manajemen, 2008. **15**(3): p. 595-605.

FUNGSI AUDIT INTERNAL DALAM MENJAMIN KEPATUHAN MANAJEMEN PERUSAHAAN DI BAGIAN ADMINISTRASI DAN UMUM

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	4%
2	e-jurnal.lppmunsera.org Internet Source	1%
3	zbook.org Internet Source	1%
4	Dessyta Gumanti, Serli Diovani Teza. "Analisis Tingkat Minat Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi dalam Perkuliahan Daring Masa Pandemi Covid 19", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021 Publication	<1%
5	eprints.umsb.ac.id Internet Source	<1%
6	journal.ibrahimy.ac.id Internet Source	<1%
7	jurnal.syntaxtransformation.co.id Internet Source	<1%

8	nanangfirmansyahblog.wordpress.com Internet Source	<1 %
9	pengembanganbisnis.wordpress.com Internet Source	<1 %
10	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
12	ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	<1 %
13	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
14	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %
15	semnasjsi.um.ac.id Internet Source	<1 %
16	stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
17	bombanakab.go.id Internet Source	<1 %
18	de.slideshare.net Internet Source	<1 %
19	jurnal.politeknik-kebumen.ac.id Internet Source	<1 %

20	repository.unikom.ac.id Internet Source	<1 %
21	akbidadilaindriatiangkatanv.blogspot.com Internet Source	<1 %
22	bimaza.wordpress.com Internet Source	<1 %
23	hardiwinoto.com Internet Source	<1 %
24	adystiaa.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	ecomapedia.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	juliusruntu.blogspot.com Internet Source	<1 %
27	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
29	rizkyrinaldi.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	Agus Hermanto, Amiruddin Kalbuadi, Farha Farha, Isra Dewi Kuntary Ibrahim. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas	<1 %

Laporan Keuangan UMKM di Kabupaten Lombok Barat", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2022

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On