

**EVALUASI STRUKTUR PENGENDALIAN INTERNAL UNTUK
MENILAI KINERJA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. HITACHI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan Melengkapi
Sebagian Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi Universitas Darma Persada

Oleh

Nama : Juwita Sri Purnama Sari

NIM : 04420010



FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2008



**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul :

**“Evaluasi Struktur Pengendalian Internal Untuk Menilai Kinerja Pegawai
Bagian Produksi Pada PT. Hitachi”**

Oleh :

Nama : Juwita Sri Purnama Sari

Nim : 04420010

Telah disetujui untuk diajukan

Jakarta, Juli 2008

Ketua Jurusan Akuntansi

Pembimbing Materi

(Drs. Boedi. S. Hartono, Ak, MM)

(Drs. Boedi. S. Hartono, Ak, MM)



FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :
“Evaluasi Struktur Pengendalian Internal untuk Menilai Kinerja Pegawai
Bagian Produksi pada PT. Hitachi”

Telah dipertahankan dihadapan sidang panitia penguji skripsi pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 29 Juli 2008
Waktu : 15.00 s.d 19.00 WIB


Oleh :

Nama : Juwita Sri Purnama Sari
NIM : 04420010

Panitia Penguji Skripsi

Nama	Jabatan
1. Drs. Boedi. S. Hartono, Ak, MM	Ketua
2. Drs. Sunarto Widodo, AK, MM	Anggota
3. Atiek Isniawati, SE, AK	Anggota

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

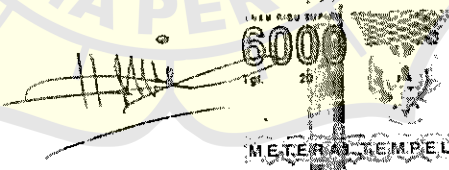
Bersama ini penulis menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Evaluasi Struktur Pengendalian Internal Untuk Menilai Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT. Hitachi.”

Merupakan karya ilmiah yang penulis susun dibawah bimbingan Drs. Boedi. S. Hartono, Ak, MM dimana seluruh isi skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya.

Jakarta, Juli 2008



6000
METERAN TEMPEL

Juwita Sri Purnama Sari

ABSTRAK

(A) Juwita Sri Purnama Sari : 04420010

(B) Evaluasi Struktur Pengendalian Internal Untuk Menilai Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT. Hitachi.

(C) xii + 79 hal, lampiran, 2008.

(D) **Kata Kunci** : Pengendalian Internal, Kinerja Pegawai.

(E) **Alasan dan tujuan penelitian** : Untuk mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal yang digunakan sebagai alat dalam melakukan pengumpulan dan pengevaluasian data yang akurat pada PT. Hitachi khususnya kinerja pegawai bagian produksi.

Hasil penelitian : Para pegawai pada PT. Hitachi sudah melaksanakan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku yang terdapat pada *Standard Operating Procedure* (SOP) namun hal tersebut harus lebih ditingkatkan lagi sehubungan dengan kurang efektifitasnya kinerja pegawai yang ada pada PT. Hitachi.

Kesimpulan dan saran : Pengendalian internal sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengendalikan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan sehingga seluruh kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, oleh karena itu pelaksanaan pengendalian internal harus lebih dioptimalkan karena dengan adanya pengendalian internal yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berarti jumlah penyelewengan atau kecurangan akan lebih kecil.

(F) **Daftar Acuan** : 12 Buku (1993 – 2001)

(G) **Pembimbing materi** : Drs. Boedi. S. Hartono, Ak, MM.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat Islam, iman dan nikmat sehat serta rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Program Strata Satu Jurusan Akuntansi pada Universitas Darma Persada. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, maka penulis telah memilih penulisan skripsi yang berjudul “Evaluasi Struktur Pengendalian Internal Untuk Menilai Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada PT. Hitachi”. Adapun hasil penulisan ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan sebagai masukan atau perbandingan untuk pengelolaan perusahaan lebih lanjut dan bagi rekan-rekan di perguruan tinggi, penulisan ini diharapkan akan memperluas pengetahuan mengenai kinerja pegawai.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak lain. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih terutama kepada :

1. Umi, abah (almarhum), nenek, kakak dan adik yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil, semangat dan doa bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Boedi Setyo Hartono, Drs. Ak. MM selaku dosen pembimbing materi yang memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi serta selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada beserta jajaran.
4. Bapak/Ibu dosen Universitas Darma Persada yang selalu memberikan dukungan moril kepada penulis.
5. PT. Hitachi, Khususnya Bapak Ainul dan Bapak Arief beserta staff yang telah membantu penulis memberikan data-data dan informasi yang diperlukan.
6. Rahmadani Nurul Anhar dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moril selama penulis mengerjakan skripsi.
7. Sheila, Melly, Mulya, Priliyanti, Wina, ka' Yudi (2003), Ka' Fitri (2003) dan seluruh angkatan 2004 atas dukungan moril kepada penulis.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik sari segi penyajian maupun dari segi pembahsannya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bekasi, Juli 2008

Juwita Sri Purnama Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Masalah.....	4
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Pembatasan Masalah.....	4
3. Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Metodologi Penelitian.....	6
1. Sumber Data.....	6
2. Teknik Pengumpulan Data.....	6

3. Teknik Analisis Data.....	7
1.5 Kerangka Berfikir.....	7
1.6 Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Pengendalian Internal.....	11
1. Pengertian Pengendalian Internal.....	11
2. Tujuan dan Komponen Pengendalian Internal.....	15
3. Jenis Pengendalian Internal.....	21
4. Faktor-faktor yang Menentukan Syarat Pengendalian Internal.....	22
5. Syarat-syarat Pengendalian Internal.....	22
6. Unsur-unsur Pengendalian Internal.....	26
7. Jenis Pengujian Pengendalian Internal.....	27
2.2 Efektifitas.....	31
1. Definisi Efektifitas.....	31
2. Efektifitas Pengendalian Internal.....	31
2.3 Pemeriksaan Efektifitas.....	32
1. Tahap-tahap Pemeriksaan.....	32
2.4 Kinerja Pegawai.....	34
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	34
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	35
3. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja Pegawai.....	36
BAB III GAMBARAN UMUM PT. HITACHI.....	38
3.1 Sejarah Perusahaan.....	38

3.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	42
3.3	Bidang Usaha.....	43
3.4	Kepegawaian.....	43
3.5	Pekerja PT. Hitachi <i>ConstructionMachinery</i> Indonesia akan Menerima Tunjangan Berupa.....	45
3.6	Jaminan Sosial atau Kesejahteraan Karyawan.....	45
3.7	Disiplin Perusahaan.....	46
1.	Hari Kerja dan Jam Kerja.....	46
2.	Disiplin Kerja.....	46
3.8	Struktur Organisasi dan Manajemen.....	47
BAB IV EVALUASI DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Prosedur Pengendalian Internal untuk Bagian Produksi PT. Hitachi.....	49
4.2	<i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) untuk Pegawai Bagian Produksi pada PT. Hitachi.....	50
1.	Prosedur untuk Jam Kerja Pegawai pada Hari Kerja dan Lembur.....	50
2.	Metode untuk Rencana Produksi.....	52
3.	Prosedur untuk Sanksi Terhadap Kesalahan/Pelanggaran.....	52
4.	Prosedur untuk Kecelakaan.....	54
5.	Metode Pengawasan.....	54
4.3	Penyelenggaraan PT. Hitachi.....	54
1.	Koordinasi.....	54

2. Keadaan Kepegawaian.....	55
3. Disiplin Kerja.....	60
4. Kantor Pengelola Teknologi Informasi PT. Hitachi.....	61
5. Hukum, Organisasi, dan Tata Laksana.....	61
6. Tambahan Program Kerja untuk Kepegawaian.....	62
4.4 Tugas Pemeriksaan oleh Badan Pengawas PT. Hitachi.....	64
4.5 Implementasi Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi.....	65
1. <i>Standad Operating Prosedure</i> (SOP) untuk Pegawai Bagian Produksi pada PT. Hitachi.....	66
2. Penyelenggaraan PT. Hitachi.....	68
3. Tugas Pemeriksaan oleh Badan Pengawas PT. Hitachi.....	70
4.6 Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Produksi.....	71
1. Efektifitas Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi.....	71
4.7 Hubungan Pengendalian Internal dengan Kinerja Pegawai Bagian Produksi.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Macam-macam surat peringatan dan tata cara dalam surat peringatan.....	53



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	8



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu organisasi, karena merupakan pelaku dalam menjalankan segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan handal yang didukung oleh teknologi yang canggih sangat dibutuhkan oleh bangsa Indonesia dalam menghadapi era globalisasi, yaitu persaingan dalam pekerjaan dan berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat. Untuk menghadapi semua itu perlu adanya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam setiap organisasi yang sering disebut juga dengan pegawai atau karyawan merupakan salah satu modal dasar yang harus tersedia dalam setiap organisasi, karena merekalah yang menjalankan semua aktivitas-aktivitas perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan.

Namun kualitas pegawai di Indonesia masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Untuk mengatasi hal

tersebut, maka dalam pelaksanaan suatu pekerjaan terdapat alat yang bisa digunakan untuk mengoptimalkan pekerjaan agar pelaksanaannya dapat secara efektif/efisien yaitu diterapkannya pengendalian internal.

Pengendalian internal merupakan suatu kerangka kerja tertentu untuk mencapai tujuan tertentu pula. Kerangka kerja tersebut terdiri dari rencana organisasi serta metode dan alat-alat pengukuran lainnya yang digunakan organisasi untuk menjaga aktiva organisasi, menguji keakuratan dan keandalan data akuntansinya, mendukung efisiensi operasional dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajerial yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja yang baik pegawai akan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Selain itu pegawai juga dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sehingga hal ini akan mengurangi pemborosan, baik yang menyangkut biaya, waktu maupun peralatan yang digunakan. Apabila dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pegawai yang berkinerja baik, maka hal tersebut akan memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi.

Untuk menghindari dari segala kemungkinan perbuatan yang dapat memberikan efek kerugian sangat besar bagi organisasi, maka dengan ini peranan pengendalian internal perlu dijalankan dengan didukung oleh pegawai yang berkompeten dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ciri-

ciri pegawai yang produktif diantaranya seperti memenuhi kualifikasi dalam pekerjaan, bermotivasi tinggi, memiliki orientasi pekerjaan yang positif, memiliki kedewasaan sikap serta memiliki kemampuan bergaul dengan efektif.

PT. Hitachi adalah perusahaan yang bergerak di bidang alat berat yang produknya telah dikonsumsi baik oleh masyarakat nasional maupun internasional dan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan demi kelangsungan hidup perusahaan adalah struktur pengendalian internal.

Dalam mengatur jalannya kegiatan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar, diperlukan seorang pimpinan yang memiliki kemampuan manajerial yang tinggi, sehingga kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam administrasi dapat dihindari. Seorang pimpinan juga harus mampu mengelola jalannya kegiatan dengan menggunakan manajemen yang baik, serta harus dapat melakukan komunikasi yang baik sehingga dapat terjalin hubungan yang baik dengan para pegawainya dan mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.

Apabila pimpinan sudah melaksanakan kegiatan manajemen dengan tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi dan menghasilkan pegawai yang tangguh, terampil, mampu dan akan bekerja keras dengan penuh dedikasi, motivasi dan loyalitas yang tinggi.

Dengan demikian permasalahan yang dihadapi terutama yang menyangkut kinerja pegawai diharapkan dapat dipecahkan secara optimal melalui penulisan skripsi ini. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis

memilih pembahasan bidang kinerja pegawai dengan judul “EVALUASI STRUKTUR PENGENDALIAN INTERNAL UNTUK MENILAI KINERJA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI PADA PT HITACHI”

1.2. Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam skripsi ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Bagaimana cara pimpinan dalam mengatur dan mengelola jalannya kegiatan kantor agar tercipta kinerja pegawai yang baik ?
- b. Bagaimana pengendalian yang dilakukan untuk semua prosedur atas kinerja pegawai ?
- c. Bagaimana pelaksanaan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian produksi yang dilakukan ?
- d. Bagaimana cara pimpinan PT. Hitachi memonitor para pegawainya dalam pelaksanaan tugas ?

2. Pembatasan Masalah

Dengan memperhatikan uraian identifikasi masalah dan berdasarkan latar belakang penelitian diatas, biasanya pengendalian internal terhadap kinerja pegawai sangat umum dan luas dan oleh sebab itu maka pembahasan dalam skripsi ini dibatasi hanya pada masalah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian produksi.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka permasalahan dalam skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah semua prosedur dan kebijakan atas kinerja pegawai bagian produksi telah dilakukan pengendalian secara efektif ?
- b. Apakah pelaksanaan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian produksi telah dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk memperoleh gambaran nyata tentang pelaksanaan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengevaluasi pengendalian internal atas prosedur kinerja pegawai yang ditetapkan telah berjalan secara efektif.

2. Manfaat Penelitian :

- a. Bagi penulis, dapat melatih penulis untuk memahami suatu permasalahan dan menuangkannya dalam bentuk karya tulis dan menerapkan pengetahuan teoritis tentang disiplin ilmu pengendalian internal terutama terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi perusahaan yang diteliti dapat membantu mengevaluasi sistem pengendalian internal kinerja pegawai dan memberikan pengetahuan mengenai efektifitas pengendalian internal atas kinerja pegawai.

- c. Bagi pembaca karya tulis ini diharapkan dapat menambah dan melatih daya nalar serta daya analisis terhadap suatu permasalahan.

1.4. Metodologi Penelitian

1. Sumber Data

Dikarenakan penulis mendapatkan data dalam bentuk data kualitatif dari perusahaan yang diteliti, maka data yang dibutuhkan sebagai bahan untuk penyusunan skripsi ini, penulis hanya menggunakan 1 (satu) jenis data yang diperlukan yaitu :

Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari buku-buku, literatur-literatur, catatan kuliah dan sumber lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Teknik Pengumpulan Data

Seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh penulis dengan cara sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Yaitu mengumpulkan data dan bahan-bahan yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang ada di perpustakaan, yang ada kaitannya dengan materi skripsi ini, untuk mendapatkan landasan teori sebagai dasar dalam melakukan penelitian dan mengadakan analisa di dalam skripsi ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, dengan cara sebagai berikut :

- a) Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan untuk memperoleh keyakinan yang dalam tentang kegiatan atau cara kerja dari suatu obyek yang akan ditelitinya.
- b) Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung (tanya jawab) dengan pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap masalah yang diteliti untuk memperoleh kejelasan dan uraian permasalahan yang diteliti.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah metode deskriptif analitis, yaitu suatu metode penelitian yang menguraikan fakta-fakta dengan interpretasi yang tepat terhadap suatu obyek, mengolah dan menganalisa data yang telah dikumpulkan.

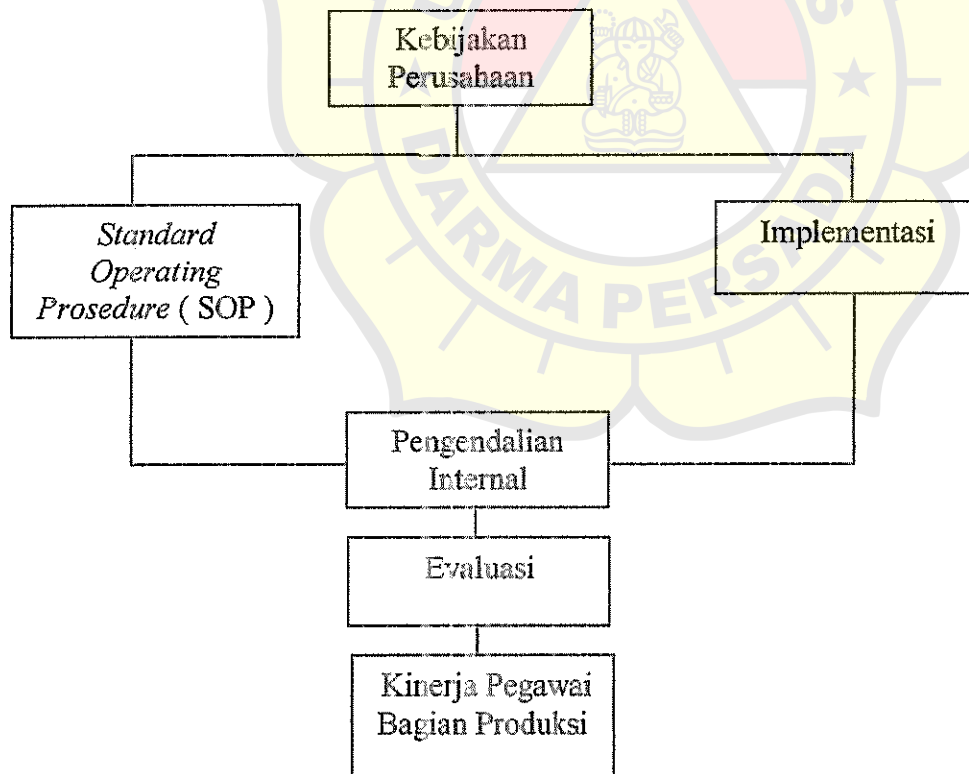
1.5. Kerangka Berfikir

Penulis menggunakan suatu kerangka analisa yang digambarkan dalam bagan kerangka berfikir, maksud dari bagan kerangka berfikir ini adalah menjelaskan secara ringkas tentang apa yang akan penulis bahas dalam skripsi ini yaitu :

Setiap perusahaan memiliki beberapa kebijakan diantaranya adalah pengendalian internal, dan didalam pengendalian internal terdapat beberapa kriteria agar pengendalian internal dapat dikatakan wajar yaitu apabila dalam pengendalian

internal terdapat audit internal, struktur organisasi, *Standard Operating Procedure* (SOP), serta konsistensi dalam pencatatan, dan beberapa kriteria lainnya. SOP adalah salah satu kriteria yang harus dipenuhi dan seharusnya realisasi berjalan sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis mengadakan evaluasi terhadap kinerja pegawai khususnya pada bagian produksi, karena evaluasi kinerja pegawai jika dilaksanakan dengan baik dapat menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir



Sumber : SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik) yang dikelola oleh penulis.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai deskripsi obyek penelitian dan analisa pembahasan yang berisi pemeriksaan internal terhadap kinerja pegawai, mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai dan pengendaliannya telah diuraikan pada Bab III serta mengkaji dengan cara membandingkan fakta-fakta yang ada dengan landasan teori yang telah dibahas pada Bab II.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan atas semua bab-bab sebelumnya dan juga memberikan saran-saran yang kiranya berguna bagi PT. Hitachi.

