ARTIKEL

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA BANYAKAN-KEDIRI TAHUN 2016

Oleh:

YULI RATNA SARI

13.1.02.01.0011

Dibimbing oleh :

1. **Hestin Sri Widiawati, S.Pd., M.Si.**
2. **Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: YULI RATNA SARI
NPM	: 13.1.02.01.0011
Telepun/HP	: 081553540336
Alamat Surel (Email)	: yuliratnasari011@gmail.com
Judul Artikel	: Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dian Rizki Bahari Utama Banyakan-Kediri Tahun 2016
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Akuntansi
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Hestin Sri Widiawati, S.Pd., M.Si. NIDN. 0708037605	Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. NIDN. 0728068702	Yuli Ratna Sari NPM. 13.1.02.01.0011

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA BANYAKAN-KEDIRI TAHUN 2016

Yuli Ratna Sari
13.1.02.01.0011
Ekonomi- Akuntansi
yuliratnasari011@gmail.com
Hestin Sri Widiawati, S.Pd., M.Si., Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa sistem pengendalian internal penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan, pemberhentian kerja karyawan pada Perusahaan di dominasi oleh lingkungan, aktivitas, penaksir risiko, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem yang sedang berjalan mulai dari penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan, pemberhentian kerja karyawan pada perusahaan apakah sudah memenuhi kriteria suatu sistem.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut partisipasi yang ada dan akan membedakan berbagai macam persoalan yang sedang diteliti oleh peneliti tentang sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.

Hasil dari penelitian ini adalah dibuktikan dengan sistem usulan yang akan dikembangkan pada perusahaan lebih sederhana dan lebih lengkap sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai perusahaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini melalui sistem pengendalian internal dapat ditemukan langkah-langkah yang lebih efektf dan efisien untuk penerapan prosedur sistem penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan, dan pemberhentian kerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan tujuan pokok penggunaan sistem pengendalian internal kinerja karyawan mulai dari penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan, pemberhentian kerja karyawan adalah untuk mempermudah dalam mengembangkan dan menjalankan sistem pada perusahaan.

KATA KUNCI : Pengendalian Internal, Penerimaan Karyawan, Penilaian Kinerja Karyawan, Pemberhentian Kerja Karyawan.

I. Latar Belakang

Persaingan dalam bisnis perdagangan perusahaan-perusahaan sejenis baik kecil, menengah maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan tersebut.Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme untuk mengimplementasikan serta mengendalikan operasional perusahaan dalam tujuan untuk menghadapi persaingan yang ada.Perusahaan harus siap menciptakan perusahaan yang berumur panjang dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja yang tinggi dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas, ada naik-turunnya absensi karyawan, dan juga perputaran tenaga kerja. Suatu perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien tanpa adanya dukungan dari tenaga kerja yang memadai untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pimpinan atau pihak pengelola perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia terutama kinerja karyawan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Pada dasarnya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA yang beralamat di Jl. Raya Kediri-Nganjuk Dusun Kamal Desa Banyakan Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri, merupakan perusahaan yang bergerah dibidang Penjualan Bahan Bakar Minyak (BBM) atau lebih dikenal dengan sebutan Stasiun Bahan ABkar Minyak (SPBU).Perusahaan ini berorientasi pada kualitas pemberian pelayanan terbaik dan kepuasan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kuantitas produk

kepada setiap konsumen.Oleh karena itu diperlukan adanya pengendalian lingkungan, aktivitas penendalian dan pemantauan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan maupun manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan potensi dari masing-masing karyawan.Untuk itu perusahaan harus mampu menjadikan tenaga kerja yang profesional dibidangnya dan mampu memberikan pelayanan prima terhadap konsumen, khususnya pada perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan.

Penelitian mengenai pengendalian internal sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.Penelitian ini merupakan konfirmasi dari penelitian-penelitan yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan jumlah sampel sebanyak 55 dari 4 Rumah Sakit mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan yang menunjukkan bahwa komponen pengendalian yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan sedangkan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan. Komponen- komponen tersebut secara simultan dilakukan pengujian yang menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.Penelitian Siti Lailis Soimah (2015) di Hotel Kabupaten Jember dengan jumlah responden sebanyak 47, yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Hasil uji secarra parsial dari komponen- komponen pengendalian internal menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, risiko pengendalian, dan informasi dan komunikasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) dan Siti Lailis (2015) menunjukkan perbedaan hasil terhadap pengaruh dari setiap komponen pengendalian internal dikarenakan objek yang diteliti berbeda. Penelitian lain yaitu Dewi (2012) yang meneliti

bagaimana pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU, dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 64 karyawan yang bekerja pada RB. Group Yogyakarta.Penelitian dewi menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan karena pentingnya pengendalian internal didalam suatu perusahaan serta pengaruhya terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA.

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang peneliti gunakan adalah pendekatan kualitatif.

pendekatan kualitatif karena untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut partisipasi yang ada pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

penelitian ini cocok menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena metode ini akan membedakan berbagai macam persoalan yang sedang diteliti oleh peneliti tentang sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama hal ini dikatakan bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpulan data utama. Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti dilapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal.

Peneliti merupakan kunci utama dalam mengungkapkan makna

dan sebagai alat pengumpulan data.Peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada akhirnya ada keterbukaan antara kedua belah pihak.Oleh karena itu, dalam penelitian, peneliti harap terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan.Peneliti melakukan penelitian di PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.Adapun data-data yang dibutuhkan dalam penelitian adalah data-data mengenai Sistem Pengendalian Internal Kinerja Karyawan.

C. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini diperlukan objek atau sasaran penelitian yang dapat mendukung kelancaran dalam penelitian dan memberikan informasi mengenai hal-hal yang mendukung dengan penelitian yang akan dilakukan. Sehingga peneliti memilih PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA yang beralamat di Jl. Raya Kediri-Nganjuk Dusun Kamal, Ds. Banyakan, Kecamatan Banyakan, Kabupaten Kediri sebagai objek penelitian. PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan BBM yang melayani konsumen atau kolega masyarakat luas dengan lokasi yang pada umumnya berada diakses jalan raya yang mudah dijangkau masyarakat yang membutuhkan setiap harinya.

Waktu yang digunakan untuk penelitian adalah 2 bulan, terhitung mulai bulan Mei 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

D. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini agar pelaksanaannya terarah dan sistematika maka, disusun tahapan-tahapan penelitian. Terdapat dua tahapan penelitian, yaitu:

1. Tahap Persiapan Penelitian

   Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan permasalahn yang ditelti oleh peneliti. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Tahap persiapan selanjutnya adalah peneliti membuat pedoman observasi yang disusun berdasarkan hasil observasi terhadap subjek penelitian selama

wawancara dan observasi terhadap lingkungan dan pencacatan langsung yang dilakukan pada saat peneliti melakukan observasi.Namun, apabila tidak memungkinkan maka peneliti segera mungkin mencatatnya setelah wawancara selesai.Peneliti selanjutnya mencari subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik penelitian.Untuk itu, sebelum wawancara dilakukan peneliti bertanya kepada pihak perusahaan yang bersangkutan tentang kesiapannya untuk diwawancarai, peeliti membuat kesepakatan untuk melakukan wawancara.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan pihak perusahaan (subjek) yang bersangkutan mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat.Setelah wawancara dilakukan peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data sesuai dengan langkah-langkah yang terdapat pada bagian metode analisis data diakhir bab. Setelah itu, peneliti mebuat kesimpulan yang dilakukan peneliti dan memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

E. Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling penting dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari harapan. Maka sumber data dalam penelitian ini berdasarkan jenisnya, data dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:137), Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dari penelitian pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri yaitu yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara dimulai dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada Pengawas (*Supervisor*), yaitu :

a. Persyaratan yang diperlukan untuk calon karyawan pada proses perekrutan karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.
b. Metode dan SOP yang digunakan dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.
c. Jumlah karyawan dan pengawas pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.
d. Manfaat penilaian prestasi kerja karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.
e. Masa pensiun atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan tertentu yang terdapat pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137), Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri ini adalah berupa dokumentasi meliputi :

a. Sejarah dan gambaran umum PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA.
b. Struktur organisasi PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA tahun 2016.
c. Diskripsi jabatan.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data-data yang diperlukan untuk menunjang keakuratan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2014:137), wawancara adalah:

> "Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluam menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan

jumlah respondennya sedikit/kecil."

2. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dicuplik oleh Sugiyono (2014:145), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses, biologis dan psikologis.

Peneliti melakukan observasi pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri, untuk mengetahui jalannya sistem pengendalian internal kinerja karyawan.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengambil dokumen-dokumen yang saling berhubungan yang ada dalam perusahaan.

Peneliti membutuhkan dokumen pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA Kediri, berupa profil dan penjelasan singkat, struktur organisasi, serta flowcart sistem pengendalian internal kinerja karyawan.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan observasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Adapun tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meminta data ketepatan prosedur perekrutan karyawan yang diterapkan pada perusahaan.
2. Melakukan wawancara dengan pihak perusahaan untuk mengetahui sejarah perusahaan, struktur organisasi, SOP, serta pengamanan dan pengawasan yang dilakukan.
3. Membandingkan data sistem pengendalian internal kinerja karyawan yang diterapkan pada perusahaan dengan teori yang ada apakah telah sesuai atau belum.
4. Penarikan kesimpulan harus sesuai dengan keseluruhan hasil dari proses pengumpulan data. Kemudian seluruh temuan penelitian didiskripsikan dan disimpulkan sehingga diperoleh penjelasan tentang hasil sistem

pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

H. Pengecekan Keabsahan Temuan

Dalam penelitian ini peneliti menguraikan tentang hasil pengumpulan data dengan menggunakan Trigulasi (Gabungan). Menurut Sugiyono (2014:273), trigulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai cara dan berbagai sumber (*interview*, observasi dan dokumentasi) dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Hal ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menggunakan data-data yang telah diperoleh.Pengujian keabsahan dilakukan dengan mengecek data yang diperoleh melalui berbagai sumber. Adapun langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam melakukan teknik trigulasi, peneliti melakukan pengolahan data dari sumber yang sama dengan bentuk yang berbeda sehingga peneliti memperoleh pokok-pokok permasalahan yang diteliti kemudian akan diolah dengan menggunakan acuan landasan yang digunakan oleh peneliti.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Analisis Sistem yang Sedang Berjalan

Analisis sistem adalah penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasikan dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehinga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya (Jogiyanto, 2005).Berikut merupakan hasil analisa sistem pengendalian internal kinerja karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30.Diketahui bahwa permasalahan-permasalahan yang ada pada sistem yang berjalan, sehingga dapat ditemukan solusi untuk menangani permasalahan mulai dari penerimaan karyawan, penilaian atas kinerja karyawan, dan sampai pada pemutusan atau pemberhentian kerja karyawan.

1. Prosedur Sistem Penerimaan Karyawan yang Sedang Berjalan

Sistem penerimaan karyawan yang sedang berjalan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA memiliki tahapan-tahapan dalam melakukan proses kegiatannya. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

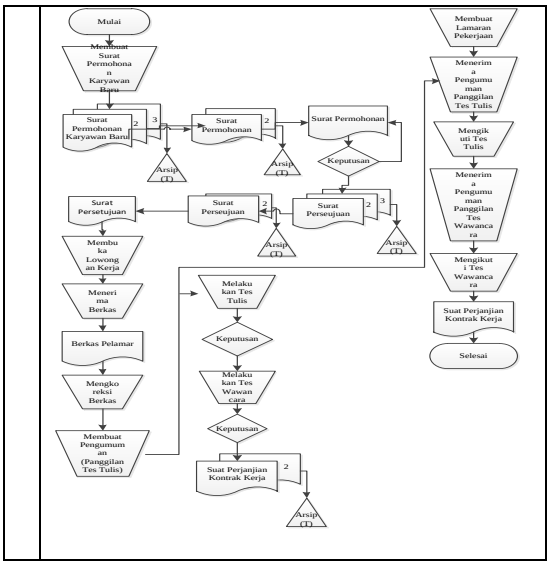
a. Divisi yang membutuhkan karyawan mengajukan surat permohonan karyawan baru kepada HRD.
b. Bagian HRD menyampaikan surat permohonan kepada Direktur.
c. Apabila Direktur menyetujui permohonan tersebut, Direktur membuat surat persetujuan dan menyerahkan kepada HRD dan diteruskan kepada Divisi terkait.
d. Setelah mendapat persetujuan, bagian yang membutuhkan karyawan memproses surat tersebut kemudian melakukan proses pencarian karyawan dengan memuat iklan di media massa dan menyertakan syarat Pelamar.
e. Pelamar mengirim surat lamaran kerja lengkap sesuai persayaratan ke Divisi terkait atau bagian yang membutuhka karyawan.
f. Dari data Pelamar yang masuk, bagian yang terkait melakukan proses penyeleksian berdasarkan spesifikasi yang dibutuhkan seperti riwayat pendidikan terakhir, pengalaman bekerja, surat keterangan dokter, dan lain-lain.kemudian bagian yang membutuhkan karyawan membuat pengumuman panggilan kepada Pelamar dan kemudian diteruskan ke bagian HRD.
g. Bagian HRD melakukan tes tulis kepada Pelamar. Apabila Pelamar lulus seleksi maka dilanjutkan dengan melakukan tes

wawancara dan memberikan informasi terkait dengan penempatan kerja, gaji dan fasilitas yang diperoleh selama bekerja di perusahaan.

h. Apabila Pelamar telah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, bagian HRD membuat kesepakatan berupa surat perjanjian kontrak kerja rangkap dua untuk di berikan kepada Pelamar dan sebagai arsip HRD dengan mengetahui Divisi terkait dan Direktur

Sistem Penerimaan Karyawan yang Sedang Berjalan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30

Flowvhart Prosedur Penerimaan Karyawan				
	Divisi Terkait	HRD	Direktur	Pelamar



Gambar 4.2 Analisis Sistem Penerimaan Karyawan yang Sedang Berjalan

2. Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA memiliki tahapan-tahapan dalam melakukan proses kegiatannya. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Divisi terkait / Manajer membuat dan mengisi form penilaian kinerja karyawan yang selanjutnya dimintakan persetujuan kepada Direktur.

b. Direktur membuat keputusan. Apabila

menyetujui maka dibuatkan rekom dan diteruskan ke bagian keuangan, apabila tidak menyetujui pemberian *reward* maka dikembalikan ke Divisi terkait / Manajer.

c. Bagian keuangan menerima rekom dari Direktur terkait penilaian kinerja dan pemberian *reward*, selanjutnya bagian keuangan membuat perhitungan jumlah *reward* yang diberikan dan membuta bukti penerimaan rangkap dua untuk diberikan kepada Manajer dan sebagai arsip bagian keuangan itu sendiri.

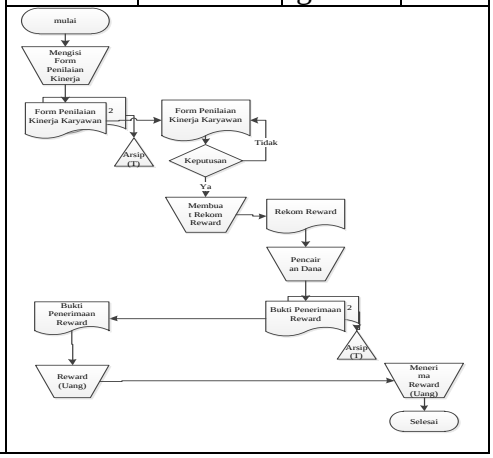
d. Divisi terkait menerima sejumlah uang sesuai dengan kalkulasi penilaian kinerja karyawan dan bukti penerimaan *reward* yang ditanda tangani oleh karyawan pada saat penyerahan *reward* tersebut kepada karyawan.

e. Karyawan menerima *reward* sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing.

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Sedang Berjalan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30

Flowchart Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan

	Divisi Terkait	Direktur	Bag. Keuangan	Karyawan



Gambar 4.3 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Sedang Berjalan

2. Prosedur Pemberhentian Kerja Karyawan

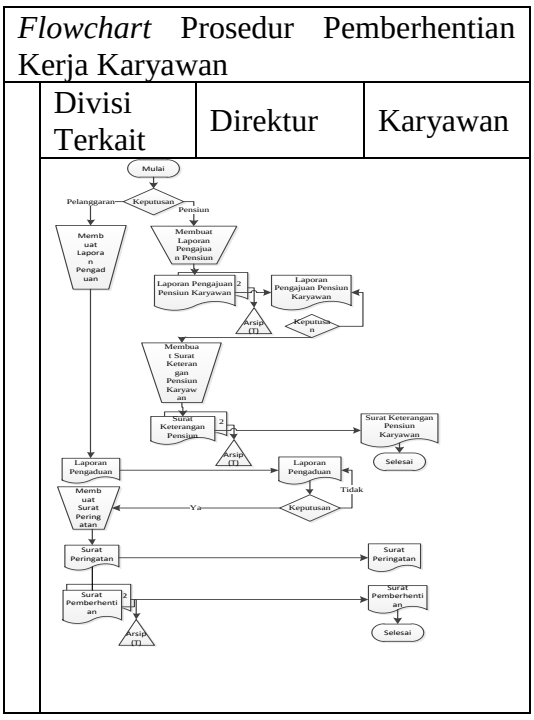
Sistem pemberhentian karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA memiliki tahapan-tahapan dalam melakukan proses kegiatannya. Tahapan-

tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Divisi terkait mengajukan laporan pengaduan pelanggaran untuk karyawan yang melakukan pelanggaran dan membuat laporan pengajuan pensiun untuk karyawan yang akan habis masa kerjanya (pensiun)
b. Laporan pengaduan pelanggaran dan pengajuan pensiun dimintakan persetujuan kepada Direktur.
c. Apabila Direktur menyetujui laporan pegaduan maupun pendiun tersebut maka, selanjutnya Divisi membuat surat peringatan pelanggaran dan surat surat keterangan pensiun karyawan, dan apabila Direktur tidak menyetujui maka, laporan tersebut dikembalikan pada Divisi terkait.
d. Selanjutnya setelah Divisi membut surat peringatan untuk karyawan yang melakukan pelanggaran.
e. Divisi terkait membuta surat keterangan pension rangkap tiga diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan sebagai arsip Divisi itu sendiri yang mengetahui Direktur.
f. Karyawan menerima surat keterangan pensiun yang mengetahui Direktur dan Divisi terkai.
g. Karyawan yang melakukan pelanggaran diberikan surat peringatan satu, jika diulangi akan diberikan surat pelanggaran maksimal sebanyak tiga kali. Kemudian atas kebijakan perusahaan dan persetujuan Direktur dibuatkan surat pemberhentian kerja oleh divisi terkait rangkap dua diberikan kepada karyawan yang bersangkutan dan sebagai arsip Divisi itu sendiri

yang mengetahui Direktur.

Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan yang Sedang Berjalan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30



Gambar 4.4 Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan yang Sedang Berjalan

B. Analisis Sistem Usulan

Secara garis besar, dapat disimpulkan kelemahan dari sistem penerimaan karyawan yang sedang berjalan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sistem Penerimaan Karyawan
   a. Proses permohonan karyawan baru yang belum efektif dan efisien karena setelah Divisi terkait mengajukan permohonan penerimaan karyawan baru seharusnya proses perekrutan karyawan diserahkan kepada HRD, sedangkan pada sistem tersebut kembali lagi ke Divisi terkait yang melakukan proses pembukaan lowongan kerja dan proses penyeleksian awal.
   b. HRD hanya bertanggung jawab melakukan tes tulis dan wawancara untuk para Pelamar.
   c. Banyaknya berkas pelamar sehingga memenuhi lemari *filling cabinet*.
   d. Kurang akurat dan telitinya proses penilaian hasil tes tulis dan wawancara Pelamar.
2. Sistem Penilaian Kinerja

   Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kelemahan dari sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan adalah dimana proses penilaian yang dilakukan oleh Manajer dan dimintakan persetujuan Direktur kemudian teruskan ke bagian keuangan dan diserahkan ke

karyawan langsung pada saat bersamaan dengan penerimaan gaji karyawan sehingga lebih mudah prosesnya,lebih efektif dan efisien waktunya, tidak perlu kembali ke Manajer untuk*reward*tersebut kemudian baru diserahkan kepada karyawan.

3. Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan

Dapat dilihat dari penjelasan mengenai sistem pemberhentian kerja karyawan yang sedang berjalan bahwa mempunyai kelemahan yaitu seharusnya laporan pengaduan yang dibuat oleh Manajer untuk dimintakan persetujuan atau mengetahui Direktur, bukan Direktur yang membuat surat peringatan dan pemberhentian untuk karyawan melainkan Manajer atau Divisi yang terkait dengan surat pengaduan tersebut.

Berdasarkan kelemahan diatas, peneliti mengusulkan sistem yang lebih sederhana dan mengoptimalkan pekerjaannya sesuai fungsi dari tugas dan jabatan masing-masing pegawai. Sistem usulan ini diharapakan dapat dijadikan bahan masukan untuk PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA dalam hal sistem penerimaan karyawan. Sehingga sistem penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan dan pemberhentian kerja karyawan lebih mudah dari sebelumnya.

C. Prosedur Sistem yang Diusulkan

Pada tahap perancangan sistem yang harus dilakukan adalah perancangan untuk penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan dan pemberhentian kerja karyawan.Sistem yang diusulkan merupakan usulan pemecahan masalah yang dapat mebantu dan mempermudah pemecahan permasalahan yang timbul dari sistem yang dianalisis.gambaran mengenai sistem yang diusulkan adalah sebagai berikut:

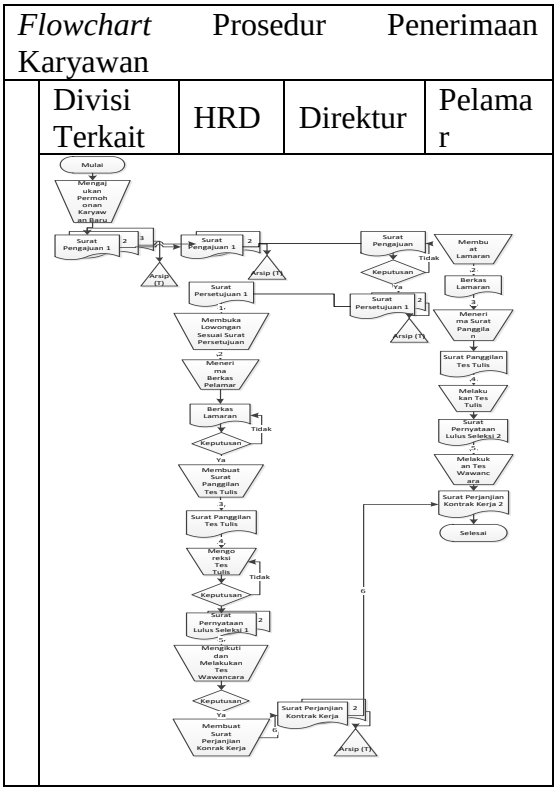
1. Sistem Penerimaan Karyawan yang Diusulkan
   a. Divisi yang membutuhkan karyawan membuat surat permohonan untuk diteruskan kepada HRD dan dimintakan persetujuan Direktur.
   b. HRD menerima surat permohonan karyawana baru

rangkap dua, untuk dimintakan persetujuan kepada Direktur dan dijadikan arsip.

c. Apabila Direktur menyetujui maka dibuatkan surat persetujuan rangkap dua untuk diserahkan ke HRD dan dijadikan arsip, dan apabila tidak menyetujui maka surat pengajuan dikembalikan ke HRD.
d. HRD menerima surat persetujuan penerimaan karyawan dan selanjutnya membuka lowongan kerja beserta persyaratan, yang disebar-luaskan melalui media massa atau media sosial.
e. Setelah Pelamar membaca informasi yang ada di media massa atau media sosial, Pelamar membuat lamaran pekerjaan dan berkas dikirim ke perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
f. HRD menyeleksi berkas Pelamar, apabila sesuai kriteria yang dibutuhkan maka dilanjutkan membuat surat panggilan yang ditujukan untuk Pelamar guna mengikuti tes tulis.
g. Pelamar menerima informasi panggilan mengikuti tes tulis.
h. Setelah Pelamar mengikuti tes tulis HRD mengkoreksi hasil tes tulis tersebut. Apabila lulus seleksi maka dibuatkan pengumuman yang ditujukan untuk Pelamar untuk mengikuti tes wawancara.
i. Pelamar menerima informasi panggilan mengikuti mengikuti tes wawncara.
j. Pada saat Pelamar mengikuti tes wawancara, HRD menyeleksi kriteria Pelamar apakah sudah sesuai dengan yang dibutuhkan dan menjelaskan bagian penempatan kerja, serta gaji dan fasilitas yang didapatkan selama menjadi karyawan pada perusahaan tersebut.
k. Jika lulus seleksi maka HRD membuat surat perjanjian kerja yang berisi awal kerja (masa percobaan kerja) selama tiga bulan, berikutnya setelah masa percobaan selesai, dilanjutkan

memperbaharui surat perjanjian kontrak kerja. Surat yangditanda tangani mengetahui Direktur dan karyawan yang bersangkutan. Surat perjanjian kontrak kerja akan diperpanjang setiap satu tahun sekali.

Sistem Penerimaan Karyawanyang Akan Dikembangkan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30



Gambar 4.5 Sistem Penerimaan Karyawan yang Akan Dikembangkan

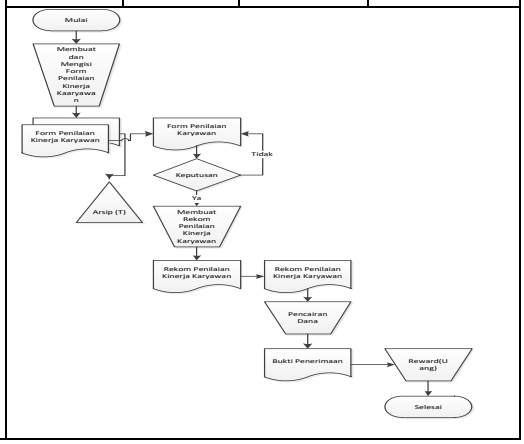
2. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Diusulkan

a. Divisi terkait / Manajer membuat dan mengisi form penilaian kinerja karyawan.
b. Setelah mengisi form penilaian kinerja karyawan, Divisi / Manajer menyerahkan kepada Direktur untuk meminta persetujuan.
c. Apabila Direktur menyetujui maka, membuat rekom yang ditujukan kepada bagian keuangan, dan apabila tidak menyetujui maka, form penilaian dikembalikan kepada Divisi / Manajer.
d. Setelah bagian keuangan menerima rekom dari Direktur, bagian keuangan membuat catatan laporan pengeluaran dan membuat bukti penerimaan Dana serta menyiapkan pencairan dana.
e. Selanjutnya bagian keuangan menyerahkan *reward* yang berupa sejumlah uang kepada karyawan.

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan (Penerimaan *Reward*)yang Akan Dikembangkan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA

Flowchart Prosedur Penilaian Kinerja

Divisi Terkait	Direktur	Bag. Keuangan	Karyawan



Gambar 4.6 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang Akan Dikembangkan

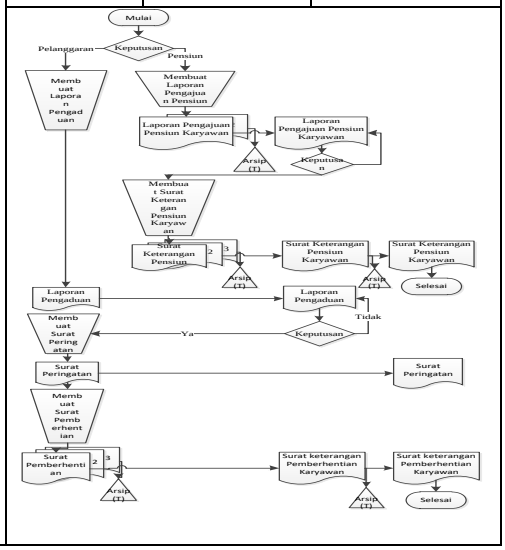
3. Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan
   a. Divisi terkait mengajukan laporan pengaduan pelanggaran untuk karyawan yang melakukan pelanggaran dan membuat laporan pengajuan pensiun untuk karyawan yang akan habis masa kerjanya (pensiun)
   b. Laporan pengaduan pelanggaran dan pengajuan pensiun dimintakan persetujuan kepada Direktur.
   c. Apabila Direktur menyetujui laporan pengaduan maupun pensiun tersebut maka, selanjutnya Divisi membuat surat peringatan pelanggaran dan surat surat keterangan pensiun karyawan, dan apabila Direktur tidak menyetujui maka, laporan tersebut dikembalikan pada Divisi terkait.
   d. Selanjutnya setelah Divisi membuat surat peringatan untuk karyawan yang melakukan pelanggaran.
   e. Divisi terkait membuat surat keterangan pensiun rangkap tiga diberikan kepada Direktur sebagai pemberitahuan dan sebagai arsip, diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan sebagai Divisi itu sendiri yang mengetahui Direktur.
   f. Karyawan menerima surat keterangan pensiun yang mengetahui Direktur dan Divisi terkait.
   g. Karyawan yang melakukan pelanggaran diberikan surat peringatan satu, jika diulangi akan diberikan surat pelanggaran maksimal sebanyak tiga kali. Kemudian atas kebijakan perusahaan dan persetujuan Direktur

dibuatkan surat pemberhentian kerja oleh divisi terkait rangkap tiga ditujukan kepada Direktur sebagai pemberitahuan dan arsip, diberikan kepada karyawan yang bersangkutan dan sebagai arsip Divisi itu sendiri yang mengetahui Direktur.

Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan yang Akan Dikembangkan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30

Flowchart Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan

	Divisi Terkait	Direktur	Karyawan



Gambar 4.7 Sistem Pemberhentian Kerja Karyawan yang Akan Dikembangkan

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT DIAN RIZKI BAHARI UTAMA SPBU 54.641.30 maka, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semua hasil proses yang dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh lingkungan pengendalian pada tahap analisa prosedur penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan, pemberhentian kerja karyawan telah dicapai.
2. Hasil penelitian ditemukan bahwa aktivitas pengendalian berperan aktif dalam sistem yang digunakan pada perusahaan untuk penerimaan karyawan, penilaian kinerja karyawan dan pemberhentian kerja karyawan.
3. Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan yang diusulkan menyajikan informasi pemantauan yang dilakukan oleh perusahaan untuk semua pegawai dan karyawan perusahaan dapat mempermudah setiap bagian

yang bersangkutan, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pekerjaannya.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik.*(Edisi Keempat). Jilid I. Jakarta: Salemba Empat.

Anastasia Diana dan Lilis Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. (Edisi Pertama). Yogyakarta : Andi Offset.

Ardeo, Kurniawan. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Organisasi.* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFE. *Jurnal Siti lailis Soimah* (2015).

Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen.*Terjemahan. (Edisi Kesembilan). Buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.

Dessler, Gery. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan. (Edisi Kesepuluh). Jilid I bekerja sama dengan Paramitha Rahayu. Indonesia.PT Macanan Jaya Cemerlang.

Firmansyah, Ranjati, Syafriyadi. 2014. *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting(SAW).* Jurusan Teknik Informatika. STMIK Palcomtech Pelembang. (Online), tersedia: *www.news .palcomtech.com* diunduh pada tanggal 15 Mei 2017.

Gondodiyoto, Sanyoto. 2007. *Audit Sistem Informasi + Pendekatan CobIT*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lailis Shoimah, Siti. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Jembe.*) Jln. Kalimantan 37, Jember 68121.Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ). (Online), tersedia :*repository.unib.ac.id* diunduh pada tanggal 16 Oktober 2016.

Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. (Edisis Pertama). Yogyakarta : Graha Ilmu.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Badung

Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi.* Anggota IKAPI Indonesia: Ghalia.

Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan kedua.Bogor : Ghalia Indonesia.

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Terjemahan. (Edisi Kesepuluh). Jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.

Mulyadi. 2014. *Audit i.*(Edisi Keenam). Jakarta: Salemba Empat.

Oktarnia, Linda. 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang Dan Binta.*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji,

Tanjungpinang. (online), tersedia : *jurnal.umrah.ac.id.* diunduh pada 16 Oktober 2016.

Pahlevi, Adam. 2010. *Membuat Aplikasi Rental Movie dengan Visual Basic 6.0.* Jakarta: Elex Media Komputindo.

Permata Dewi, Sarita. 2012.*Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group).* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. (Online), tersedia :*journal.Uny.ac.id* diunduh pada 16 Oktober 2016.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Rahayu, Reny Puji. 2013. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma).*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Riau. Jl. Bina Widya KM 12,5 Pekanbaru. (Online), tersedia: *repository.unri.ac.id* diunduh pada 16 Oktober 2016.

Sedamayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima).Bandung : PT Refika Aditama.

Sofyanti, Juniar. 2014. *Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Berbasis Web (StudiKasus: PT Desalite Esbang Jaya).* Fakultas Sains dan Teknologi.Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. (Online), tersedia: *repository.uinjkt.ac.id* diunduh pada tanggal 20 Maret 2017.

Sujarweni.W.R.A. 2015.*Sistem Informasi Akuntansi.*Cetakan pertama.Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Valery, G Kumaat. 2011. *Internal Audit.* Jakarta: Erlangga.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Pestaka Setia.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Cetakan Keempat (Edisi empat). Jakarta :

Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.