

**ANALISIS PENGENDALIAN INTERN DALAM TATA KELOLA
PENGGAJIAN PEKERJA LAPANGAN PADA
PT. HAMASAH KONSTRUKSI INDONESIA**

TUGAS AKHIR



Disusun oleh

Prudent Novellea Maharani Prasetya

NIM. 49402100036

**PROGRAM STUDI D-III AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

**ANALISIS PENGENDALIAN INTERN DALAM TATA KELOLA
PENGGAJIAN PEKERJA LAPANGAN PADA
PT. HAMASAH KONSTRUKSI INDONESIA**

TUGAS AKHIR



Disusun oleh

Prudent Novellea Maharani Prasetya

NIM. 49402100036

PROGRAM STUDI D-III AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prudent Novellea Maharani Prasetya
NIM : 49402100036
Program Studi : D-III Akuntansi
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya dengan judul:

**“ANALISIS PENGENDALIAN INTERN DALAM TATA KELOLA
PENGGAJIAN PEKERJA LAPANGAN PADA PT. HAMASAH KONSTRUKSI
INDONESIA”**

Merupakan hasil karya sendiri (bersifat original), bukan merupakan tiruan atau duplikasi dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia untuk dicabut gelar yang telah saya peroleh. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Semarang, 04 September 2024

Yang Menyatakan,

UNISSU
سلطان أبجوج الإسلامية



Prudent Novellea Maharani Prasetya

NIM. 49402100036

HALAMAN PENGESAHAN SETELAH UJIAN

Tugas Akhir (TA) ini diajukan oleh:

Nama : Prudent Novellea Maharani Prasetya

NIM : 49402100036

Program Studi : D-III Akuntansi

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Judul Tugas Akhir : Analisis Pengendalian Intern Dalam Tata Kelola Penggajian
Pekerja Lapangan Pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

Telah berhasil di pertahankan di hadapan penguji dan diterima sebagai salah satu bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya Akuntansi pada Program Studi D-III Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 04 September 2024

Dosen Penguji 1



Ahmad Rudi Yulianto, SE., M.Si., Ak

NIK. 2114250

Menyetujui:

Dosen Penguji 2



Dr. Dista Amalia Arifah, SE., M.Si., Akt

NIK. 211406020

Mengetahui:

Ketua Prodi D-III Akuntansi



Ahmad Rudi Yulianto, SE., M.Si., Ak

NIK. 2114150

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Analisis Pengendalian Intern Dalam Tata Kelola Penggajian Pekerja Lapangan Pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia” tepat pada waktunya. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, beliaulah yang kita nantikan syafatnya kelak di Yaumul Qiyamah.

Tugas Akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelas Ahli Madya Akuntansi (A.Md. Ak) pada program studi D-III Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan Tugas Akhir ini, saya memperoleh banyak bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ahmad Rudi Yulianto, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Program Studi D-III Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Dista Amalia Arifah.,SE.,M.Si.,Akt selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan nasihat serta saran dalam penulisan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Prasojo Budi Susestyo selaku Direktur Utama PT. Hamasah Konstruksi Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.

5. Bapak Muhammad Sihabudin selaku pendamping dan mentor penulis selama kegiatan magang di Bank PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.
6. Mama Saya Almh. E. Tridewi Sulistyani, Yang sudah lebih dulu dipeluk Tuhan. Semoga Mama selalu bangga dengan apa yang penulis lakukan. Terimakasih karena selalu menjadi inspirasi penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir.
7. Keluarga Penulis Oki Catur Prasetyo, Prasojo Budi Susetyo, Raden Eli Garlinah, Pacquita Myorleen Prasetya dan Alifah Khansa Susetyo. Yang telah banyak memberikan dukungan serta doa selama menjalani perkuliahan sampai penulis menempuh semester akhir di program studi D-III Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Rekan-rekan Mahasiswa program studi D-III Akuntansi 2021, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung. Khususnya sahabat saya Khumaeroh Aisyah Ningrum, Sandi Eko Prasetyo, Muhamad Riziq Tajri dan Mohammad Akbar Baihaqi yang telah mendengarkan keluh kesah penulis selama menjalani perkuliahan.
9. Formula 1 dan Carlos Sainz. Balapan mobil dengan kecepatan tinggi yang menjadi hiburan penulis selama pelaksanaan proses penulisan. Terimakasih sudah menjadi sumber hiburan dan kebahagiaan bagi penulis.
10. Imam Zuhri, Kekasih penulis sekaligus Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Bekasi yang telah menemani dan memberi semangat pada penulis sejak bangku SMA, Terimakasih atas segala dukungan serta doanya.
11. Pruihistin Rizkyta Suryani, Sahabat penulis sejak bangku SMA. Terimakasih karena sudah banyak membantu dan menghibur penulis selama proses penulisan.

12. Diri Saya Sendiri yang sudah banyak meluangkan waktu dan tenaga serta tidak mudah menyerah walau banyak kendala selama penyusunan Tugas Akhir ini.

Demikian Tugas Akhir ini disusun oleh penulis. Penulis menyadari bahwasannya masih banyak kekurangan dan kelemahan didalam penulisan Tugas Akhir ini karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas kesalahan dalam penulisan Tugas Akhir dan penulis bersedia menerima kritik serta saran untuk menyempurnakan Tugas Akhir ini.

Semarang, 01 Februari 2024

Penyusun



Prudent Novellea Maharani Prasetya

NIM 49402100036

ABSTRAK

Secara umum, Pengendalian intern dapat mendorong efektifitas serta efisiensi operasi dalam perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati. Oleh karena itu, pelaksanaan pengendalian intern yang baik dapat membantu perusahaan dalam mengamankan seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan serta meminimalisir adanya kelemahan yang dapat menjadi ancaman bagi perusahaan untuk kedepan. Dalam Tugas Akhir (TA) ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan pengendalian intern dalam bidang konstruksi, terkhususnya pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. Hasil pengamatan dan wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam pelaksanaan pengendalian intern tata kelola penggajian juga ditemukan beberapa kelemahan yang meliputi perhitungan gaji pekerja lapangan. Untuk mengatasi hal tersebut, PT. Hamasah Konstruksi Indonesia terus berupaya mengoptimalkan informasi data absen pekerja lapangan melalui *prosedural checking* absen lapangan oleh *checker*, yang dinilai cukup efektif dan efisien.

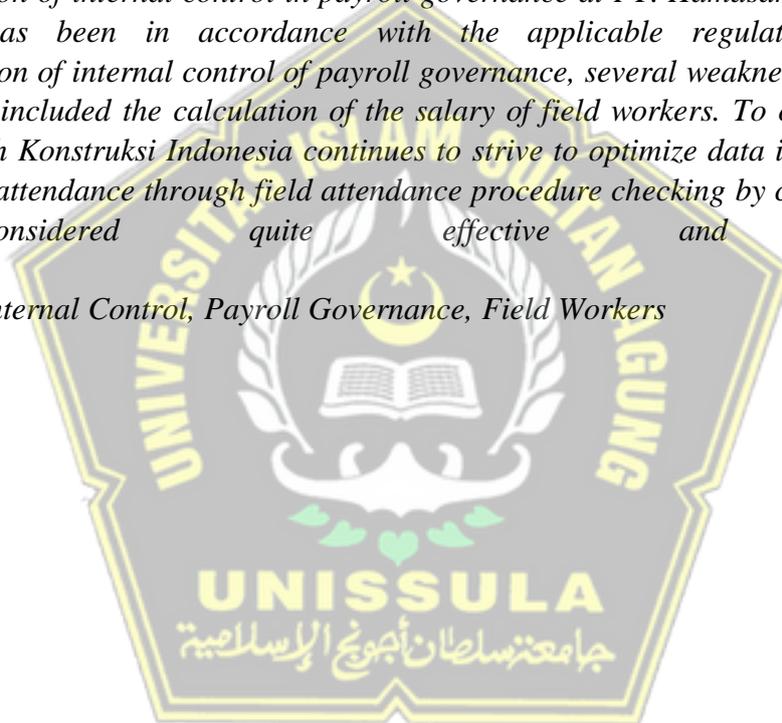
Kata kunci : Pengendalian Intern, Tata Kelola Penggajian, Pekerja Lapangan



ABSTRACT

In general, internal control can encourage the effectiveness and efficiency of operations in the company to run in accordance with the agreed goals. Therefore, the implementation of good internal control can help the company in securing all assets owned by the company and minimizing weaknesses that can be a threat to the company in the future. In this Final Project (TA) aims to provide an overview of the implementation of internal control in the field of construction, especially the implementation of internal control in payroll governance at PT. Hamasah Construction Indonesia. The results of observations and interviews obtained show that the implementation of internal control in payroll governance at PT. Hamasah Construction Indonesia has been in accordance with the applicable regulations. In the implementation of internal control of payroll governance, several weaknesses were also found which included the calculation of the salary of field workers. To overcome this, PT. Hamasah Konstruksi Indonesia continues to strive to optimize data information on field worker attendance through field attendance procedure checking by checker, which is considered quite effective and efficient.

Keywords: *Internal Control, Payroll Governance, Field Workers*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Rumusan masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Pengertian Pengendalian Intern.....	10
2.1.1 Komponen – Komponen Pengendalian Intern	11
2.2 Pengertian Tata Kelola.....	13
2.2.1 Tujuan Tata Kelola (<i>Governance</i>)	14
2.2.2 Prinsip Tata Kelola	14
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Penelitian.....	17
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian	17
3.3 Sumber Data	17
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	18
BAB IV HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN	20
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	20
4.1.1 Sejarah PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.....	20
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Hamasah Konstruksi Indonesia	22
4.2 Hasil Pengamatan.....	24
4.3 Hasil Pembahasan	25
4.3.1 Pengendalian Intern Dalam Tata Kelola Penggajian Pekerja Lapangan Pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.....	25

4.3.2 Kendala yang dihadapi oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia Terhadap Pelaksanaan Pengendalian Intern Dalam Tata Kelola Penggajian Pekerja Lapangan	31
4.3.3 Solusi Penanganan Kendala Terhadap Pelaksanaan Pengendalian Intern Dalam Tata kelola Penggajian oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia	32
BAB V PENUTUP	34
5.1 Kesimpulan	34
5.2 Keterbatasan.....	35
5.3 Saran.....	35
DAFTAR PUSTAKA.....	37
LAMPIRAN	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Hamasah Konstruksi Indonesia	22
Gambar 4. 2 Arus Penggajian PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.....	25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan Tugas Akhir	39
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian intern merupakan bagian terpenting yang diterapkan oleh perusahaan. Pengendalian intern sendiri dapat mendorong perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, salah satunya adalah lingkungan pengendalian yang baik. Pengendalian intern sendiri juga digunakan sebagai upaya dalam meminimalisir risiko yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Jika pengendalian intern dalam perusahaan tidak dijalankan dengan baik, maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud secara efektif dan efisien (Alshaiti, 2023).

Pada dasarnya, pengendalian intern diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan pedoman dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan agar tidak terjadi penyalahgunaan komponen didalam perusahaan. Dengan adanya masalah tersebut, maka diperlukan adanya antisipasi melalui sistem atau kebijakan untuk mencegah risiko yang akan terjadi di perusahaan, sehingga perusahaan dapat menjalankan aktifitas operasionalnya secara konsisten (Otoo et al., 2023).

Menurut Undang-undang tentang Jasa konstruksi, "Jasa Konstruksi" adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan jasa konsultansi pengawasan pekerjaan konstruksi.

"Pekerjaan Konstruksi" adalah seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pelaksanaan konstruksi bangunan mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal dan tata lingkungan masing. masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau pembuatan wujud fisik lainnya (Ristianto et al., 2015).

Perusahaan Jasa Konstruksi menerapkan pengendalian intern untuk memastikan bahwa segala bentuk tata kelola perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut juga bertujuan untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dalam industri konstruksi (Dinanti, 2024) . Dalam hal ini, pengendalian intern pada penggajian menjadi suatu bagian terpenting dalam perusahaan, yaitu untuk mengatur dan mengawasi kegiatan keuangan perusahaan melalui pengecekan jam kerja setiap pekerja. Setiap transaksi gaji yang diajukan oleh *Payroll* harus sesuai dengan prosedural yang telah ditetapkan. Apabila terdapat transaksi gaji yang mengalami kendala atau kesalahan dalam perhitungan, baik dari pihak pekerja maupun pihak *checker*, maka dalam pengambilan keputusan mengenai transaksi gaji tersebut akan mengalami hambatan (Li, 2020).

PT. Hamasah Konstruksi Indonesia adalah salah satu perusahaan di bidang Konstruksi Industri yang ada di Indonesia. Berlokasi di Gang Asem No. 08 RT. 004/007 Desa Ciledug Kec, Setu Bekasi 17320. Perusahaan ini memiliki fokus pada proyek-proyek pembangunan infrastruktur dan gedung, serta telah berpengalaman dalam menangani berbagai proyek konstruksi besar di wilayah Jawa Barat dan sekitarnya. Dengan tim yang profesional dan berkompeten, PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

terus berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan standar industri.

Meskipun PT. Hamasah Konstruksi Indonesia telah melaksanakan pengendalian intern berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), namun dalam pengelolaan informasi data penggajian pekerja masih memiliki beberapa kelemahan, diantaranya adalah kurangnya fasilitas pendukung *checking* absensi pekerja lapangan yang memadai. Hal tersebut dikarenakan prosedur penghitungan gaji pekerja lapangan masih dilakukan secara manual sehingga banyak menimbulkan ketidakcocokan antara data pekerja dengan data pada *checker*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka Tugas Akhir (TA) yang disusun oleh penulis berjudul **“ANALISIS PENGENDALIAN INTERN DALAM TATA KELOLA PENGGAJIAN PEKERJA LAPANGAN PADA PT. HAMASAH KONSTRUKSI INDONESIA”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, pokok permasalahan yang diambil adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan yang telah dilaksanakan oleh PT. Hamasah Kontruksi Indonesia?
2. Apakah terdapat kendala yang dihadapi oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia terhadap pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan Tugas Akhir (TA) ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan yang dilaksanakan oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia terhadap pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penulisan Tugas Akhir (TA) ini diharapkan mampu memberikan manfaat dari pengetahuan dan wawasan kepada pihak yang membutuhkan, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1.4.1 Manfaat teoritis

Penulisan Tugas Akhir (TA) ini, diharapkan dapat memberikan sumber referensi pengetahuan dan wawasan mengenai pengendalian intern mengenai tata kelola penggajian pekerja lapangan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penulisan Tugas Akhir (TA) ini diharapkan mampu memberikan hasil analisis sebagai bahan masukan kepada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia dalam pemecahan suatu masalah ataupun dalam pengambilan suatu kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan suatu hal yang penting bagi keberlangsungan kegiatan operasional dalam perusahaan. Dengan pelaksanaan pengendalian intern yang baik, akan menjadi dasar penilaian manajemen operasional yang sehat dan aman. Pengertian pengendalian internal sendiri merupakan langkah yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan operasionalnya telah sesuai dengan tujuan perusahaan (Wibowo, 2023).

Menurut Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 35 /SEOJK.03/2017, pengertian pengendalian intern merupakan suatu prosedural pengawasan yang dilaksanakan oleh perusahaan secara berkelanjutan (*on going basis*), yang dimana pengendalian intern sendiri bertujuan untuk mengamankan seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan, menjaga komitmen organisasi dalam menjalankan peraturan yang berlaku, serta mengoptimalkan efisiensi biaya dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan operasi dalam perusahaan (Rahmawati, 2020).

Berdasarkan pengertian pengendalian intern diatas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan kebijakan yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam memberikan pengawasan terhadap seluruh operasional perusahaan guna menciptakan

manajerial perusahaan yang baik dan sebagai upaya dalam menjaga aset yang dimiliki perusahaan.

2.1.1 Komponen – Komponen Pengendalian Intern

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)*, Komponen pengendalian internal meliputi: lingkungan pengendalian (*Control Environment*), Penilaian Management Risk (*Risk Assessment*), Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*), Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*) serta Pemantauan (*Monitoring*) (Eprilla, 2016).

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan sarana bagi perusahaan dalam melaksanakan dan menerapkan pengendalian intern yang baik. pengendalian intern tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa didasari pada lingkungan pengendalian yang baik. Adapun komponen yang termasuk dalam lingkungan pengendalian adalah

1. Komitmen melaksanakan nilai-nilai etika dan integritas, guna mencegah terjadinya penyalahgunaan atau penyelewengan oleh karyawan
2. Filosofi dan gaya operasional management, menegakkan peraturan yang berlaku kepada seluruh karyawan untuk terciptanya operasional perusahaan yang baik
3. Struktur organisasi, untuk menunjukkan adanya tingkatan dalam tanggung jawab pada setiap divisi atau bagian perusahaan
4. Partisipasi komite Audit terhadap Dewan Komisaris, untuk mengawasi kinerja dari pimpinan perusahaan

5. Kompetensi Sumber daya Manusia, diharapkan setiap karyawan dapat menjalankan tanggungjawab sesuai dengan keahliannya.

2. Penilaian Management Risk (*Risk Assessment*)

Perusahaan harus dapat mengidentifikasi risiko yang akan dihadapi oleh perusahaan, sehingga dapat dilakukan pencegahan guna meminimalisir kerugian yang akan dialami. Adapun komponen penilaian Management Risk (*Risk Assessment*) adalah sebagai berikut:

1. Risiko Strategis, perusahaan dapat mengalami kerugian jika tanggung jawab tidak dijalankan dengan benar
 2. Risiko Keuangan (*Financial*), adanya pemborosan penggunaan dana dan penggelapan uang (*Fraud*)
 3. Risiko Informasi, menghasilkan informasi yang tidak akurat dan tidak dapat dipercaya
- ### 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Menurut COSO ada beberapa Aktivitas pengendalian (*Control Activities*) yang dilaksanakan oleh perusahaan, yaitu

1. Pemisahan tugas dan tanggung jawab
2. Otorisasi yang tepat atas segala bentuk transaksi
3. Menggunakan dokumen dan catatan yang baik
4. Pengendalian dan perlindungan terhadap seluruh aset perusahaan
5. Pemeriksaan independen terhadap internal perusahaan

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi dan komunikasi diperlukan dalam pengendalian intern untuk mengetahui tanggungjawab dan tugas karyawan. Hal tersebut didasarkan untuk mengantisipasi jika terdapat karyawan yang melakukan kecurangan.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Aktivitas Pemantauan (*Monitoring*) memiliki hubungan mutu pengendalian intern yang dilakukan oleh management perusahaan secara berkala.

2.2 Pengertian Tata Kelola

Tata kelola (*governance*) sering disebut sebuah aturan. Makna dari *Governance* dalam konsep GCG (*Good Corporate Governance*), yang berarti sebuah tata kelola perusahaan yang baik. *Corporate Governance* (Tata kelola Perusahaan) merupakan tata laksana peraturan yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam mengelola operasional perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Good Governance (tata kelola perusahaan) merupakan sistem yang diciptakan mengelola perusahaan berdasarkan prinsip tertentu serta sebagai bentuk pengawasan terhadap proses pengendalian perusahaan (Artameviah, 2022). Tata kelola perusahaan (*Good Governance*) merupakan salah satu bentuk pengendalian intern yang berfungsi dalam mengelola kendala atau risiko yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas mengenai tata kelola, dapat disimpulkan bahwa tata kelola merupakan sebuah prosedural yang mengandung sistem pengendalian intern

perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1 Tujuan Tata Kelola (*Governance*)

Tujuan dilaksanakannya Tata kelola (*Governance*) yang berlandaskan GCG (*Good Corporate Governance*) bagi perusahaan konstruksi , antara lain:

1. Sebagai pedoman bagi pimpinan dalam melaksanakan pengawasan terhadap operasional perusahaan
2. Sebagai pedoman bagi direksi perusahaan dalam menjalankan aktifitas operasionalnya berdasarkan nilai dan etika bisnis serta berlandaskan pada undang-undang yang berlaku
3. Sebagai pedoman bagi manajemen dan karyawan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*).

2.2.2 Prinsip Tata Kelola

Prinsip tata kelola bagi Perusahaan Konstruksi mencakup 8 aspek yaitu, Transparansi dan Akuntabilitas, Kepatuhan Hukum, Pengelolaan Risiko, Integritas dan Etika, Kepemimpinan yang Efektif, Pengawasan dan Pengendalian Internal, Pertanggungjawaban Sosial dan Lingkungan, serta Inovasi dan Kualitas.

1. Transparansi dan Akuntabilitas

Prinsip transparansi dan akuntabilitas berarti perusahaan memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan yang dilakukan perusahaan didasarkan

pada prinsip yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip transparansi juga harus memperhatikan ketentuan rahasia perusahaan yang bersangkutan ataupun hak-hak lainnya berdasarkan peraturan yang berlaku.

2. Kepatuhan Hukum

Dalam Prinsip kepatuhan hukum, Perusahaan akan mematuhi semua regulasi dan hukum yang berlaku dalam Industri Konstruksi serta memastikan bahwa praktek bisnis yang berjalan tidak melanggar peraturan..

3. Pengelolaan Risiko

Prinsip Pengelolaan Risiko berarti perusahaan harus mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko yang terkait dengan proyek konstruksi, termasuk risiko teknis, lingkungan, serta keuangan.

4. Integritas dan Etika

Prinsip Integritas dan Etika sendiri dimaksudkan adanya standar etika yang tinggi dalam semua interaksi dan keputusan perusahaan, termasuk pencegahan korupsi maupun konflik kepentingan.

5. Kepemimpinan yang Efektif

Prinsip Kepemimpinan yang Efektif berarti perusahaan membangun tim manajemen yang kuat dan memimpin perusahaan dengan visi jangka panjang yang berkelanjutan bagi perusahaan.

6. Pengawasan dan Pengendalian Internal

Prinsip Pengawasan dan Pengendalian Internal merupakan suatu keadaan dimana perusahaan menetapkan sistem pengawasan dan control yang efektif untuk memastikan efisiensi operasinal dan kepatuhan.

7. Pertanggungjawaban Sosial dan Lingkungan

Prinsip Pertanggungjawaban Sosial dan Lingkungan menekan bahwa setiap perusahaan konstruksi harus mematuhi peraturan atau undang-undang yang berlaku, serta memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari segala kegiatan konstruksi, termasuk praktik keberlanjutan dan tanggungjawab sosial. Dalam menjalankan aktifitas operasionalnya, harus dilandasi dengan prinsip kehati-hatian untuk menghindari segala bentuk kerusakan serta hambatan.

8. Inovasi dan Kualitas

Prinsip Inovasi dan Kualitas sendiri berarti perusahaan mendorong adanya inovasi dalam proses dan teknologi konstruksi serta memprioritaskan kualitas dalam semua aspek pekerjaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum jenis penelitian dibedakan menjadi dua macam yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam melaksanakan analisis data, penulis lebih memfokus pada jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk memahami kejadian atau fenomena tertentu. Fenomena ini dapat berupa tindakan atau perilaku yang dideskripsikan dalam bentuk kalimat (Moleong, 2010). Penelitian kualitatif dapat diperoleh berdasarkan hasil pengamatan atau wawancara terhadap kondisi perusahaan, sehingga dapat membantu penulis dalam menemukan makna berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam Penelitian ini adalah pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia, yang berlokasi di Gang Asem No. 08 RT. 004/007 Desa Ciledug Kec, Setu Bekasi 17320.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber awal dan masih perlu diolah berkelanjutan untuk dikembangkan dengan pemahaman penulis sendiri, seperti hasil dari wawancara. Pada penelitian ini, penulis menggunakan

hasil wawancara dengan HSE (*Health Safety Executive*), Pekerja , *Payroll* dan Direktur Keuangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.

2. Data Sekunder

Pada data yang ditunjukkan dari data ini dapat diidentifikasi sebagai data yang didapat dari hasil tela'ah bacaan, termasuk buku-buku yang berhubungan dengan subjek yang telah diteliti, hasil penelitian kajian pustaka, dokumen atau arsip di internet, dan laporan dari perusahaan yang berkaitan dengan objek tersebut. Penulis menggunakan data sekunder berupa penelitian sebelumnya serta buku-buku terkait materi pengendalian intern dan penggajian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Pengumpulan data ini menjadi langkah pertama dalam metode pengumpulan data. Metode ini terarah pada pencarian data dan juga informasi terdiri dari tulisan, gambar, foto, atau dokumen elektronik yang bisa membantu penulisan. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dari peneliti-peneliti sebelumnya berhubungan dengan topik yang sudah dibahas oleh penulis.

2. Observasi

Dalam metode observasi ini penulis mengamati secara langsung mengenai bagaimana HSE (*Health Safety Executive*), Pekerja , *Payroll* dan Direktur Keuangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia dalam upaya

memperkecil kemungkinan salah catat maupun perhitungan yang dilakukan pada proses penggajian pekerja lapangan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan dokumen yang meliputi *interview* secara langsung dengan informan. Panduan yang digunakan dalam teknik wawancara ini dilakukan tetap berfokus pada penelitian. Tujuan dari metode ini yaitu untuk mendapatkan informasi dari semua responden, namun susunan kata beserta urutannya disesuaikan dengan responden. Adapun pihak sebagai responden adalah HSE (*Health Safety Executive*), Pekerja, *Payroll* dan Direktur Keuangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. Penulis memilih wawancara dengan pihak tersebut untuk mencari informasi terkait dengan penelitian ini, dimana tugas yang dilakukan berkaitan dengan materi yang diteliti.

4. Dokumentasi

Selain menggunakan metode studi pustaka yang bertujuan agar data yang telah diperoleh dapat dilengkapi, peneliti menggunakan metode dokumentasi. Alat perekam merupakan metode yang dipergunakan dalam mendokumentasikan penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

PT. Hamasah Konstruksi Indonesia merupakan salah satu perusahaan dibidang Konstruksi Industri yang ada di Indonesia, Berlokasi di Gang Asem No.08 RT.004/007 Desa. Ciledug Kec, Setu Bekasi 17320. Yang melayani jasa *fabrication, mechanical* dan *piping installation*. PT. Hamasah Konstruksi Indonesia didirikan oleh Bapak Prasojo Budi Susetyo pada tanggal 17 Juli 2013. Berdasarkan kerja keras dan kegigihan yang dimiliki Bapak Prasojo Budi Susetyo serta pengalaman kerja beliau sebagai Manager Purchasing pada PT. Wijaya Karya Indonesia.Tbk (WiKa), Beliau akhirnya mendirikan usaha di bidang Konstruksi Industri, dengan modal dasar sebesar, Rp. 500.000.000,00. Selama berdiri PT. Hamasah Konstruksi Indonesia sudah mengalami tiga kali pergantian kepemimpinan. Dan data perijinan yang mendasari berdirinya PT. Hamasah Konstruksi Indonesia adalah sebagai berikut:

- A. Akte Notaris : No. 306, 17 Juli 2013
- B. Keputusan Menteri Hukum dan HAM : No. AHU.49789.AH.01.01.2013
- C. Domisili Perusahaan : No. 503/KI-Cmn/IX/2013
- D. Surat Keterangan Terdaftar : No. PEM-04123/WPJ.22/KP.1203/2013
- E. SuratPenguahan Pengusaha Kena Pajak No. PEM-0328/WPJ.22/KP.1203/2014
- F. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : No. 02.726.855.6-432.000
- G. SIUP : No. 510/2169-BPPT/PK/XI/2013

H. Tanda Daftar Perusahaan : No. 102614611352

I. IUJK : No. 1-1-5379-3275-2-00099

Ada 3 (tiga) kategori kegiatan yang tercakup dalam jenis usaha jasa konstruksi menurut UU No. 18 Tahun 1999, yaitu :

1. Perencana konstruksi yaitu yang memberikan layanan jasa perencanaan dalam konstruksi yang meliputi rangkaian kegiatan atau bagian-bagian dari kegiatan mulai dari studi pengembangan sampai dengan penyusunan dokumen kontrak kerja konstruksi, ini umumnya disebut Konsultan Perencana.
2. Pelaksana konstruksi yaitu yang memberikan layanan jasa pelaksanaan dalam pekerjaan konstruksi yang meliputi rangkaian kegiatan atau bagian-bagian dari kegiatan mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir hasil pekerjaan konstruksi, yang umumnya disebut Kontraktor Konstruksi.
3. Pengawasan konstruksi yaitu kegiatan yang memberikan layanan jasa pengawasan baik sebagian atau keseluruhan pekerjaan pelaksanaan konstruksi mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir konstruksi, ini biasa disebut Konsultan Pengawas.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

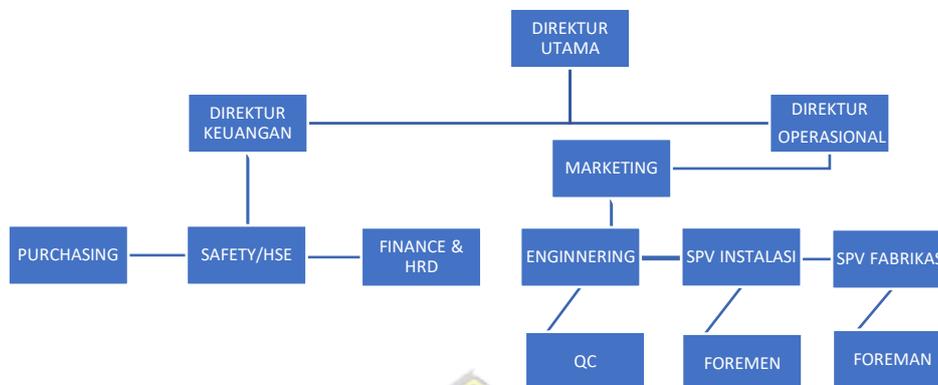


Table 4. 1 Struktur Organisasi PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

1. Direktur Utama

Tugas:

Memimpin perusahaan dalam mengemban misi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan sehingga mampu menempatkan perusahaan pada posisi yang unggul dalam lingkungan kompetisi.

Fungsi:

1. Mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen perusahaan.
2. Memastikan semua kegiatan sesuai dengan visi, misi, dan nilai perusahaan.
3. Mengawasi dan menelaah manajemen risiko, sistem penendalian internal perusahaan serta tata kelola perusahaan.

4. Memimpin direksi, sumber daya manusia, teknik, komunikasi perusahaan, audit internal, teknologi informasi dan komunikasi, proses bisnis, dan departemen pengembangan bisnis.

2. Direktur Keuangan

Tugas:

Direktur Keuangan bertugas menjalankan proses pemantauan dan pengambilan keputusan mengenai perihal yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

Fungsi:

1. Menjamin terlaksananya pengelolaan keuangan serta akuntansi yang sesuai dengan kebutuhan, pengawasan, dan proses bisnis yang sehat.
2. Mengusulkan rencana anggaran perusahaan.
3. Mengawasi, Mengendalikan, dan Mengevaluasi segala pekerjaan, kegiatan serta program di bagian keuangan.
4. Bersama dengan Direktur Operasional menetapkan alokasi anggaran untuk pembiayaan proyek atau pekerjaan yang telah atau akan dikerjakan.
5. Menyusun, Mengkaji, dan Memperbarui berbagai pedoman terkait keuangan perusahaan.

3. Direktur Operasional

Tugas:

Direktur Operasional bertanggungjawab terhadap segala kegiatan operasional yang mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional perusahaan.

Fungsi:

1. Menyusun strategi agar target perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
2. Melakukan pengecekan dan pengawasan kebutuhan terkait operasional perusahaan.
3. Membuat rencana, mengambil keputusan serta berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.
4. Menyusun laporan kegiatan perusahaan guna diserahkan kepada Direktur Utama.
5. Melakukan pengawasan dan memastikan setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan baik.

4.2 Hasil Pengamatan

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis laksanakan pada kegiatan program magang yang berlangsung selama kurang lebih 6 minggu di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia pada divisi keuangan, penulis mendapatkan beberapa tugas dan tanggung jawab dalam departemen keuangan. Diantaranya adalah Mencatat Agenda pembayaran Pajak bulanan dan tahunan perusahaan. Selain itu, penulis juga mendapatkan tugas untuk menginput daftar serta slip gaji karyawan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia guna meneliti dan memperbaiki informasi jam kerja para pekerja sehingga sudah sesuai dengan data sebenarnya sebelum akhirnya dimasukkan kedalam slip gaji.

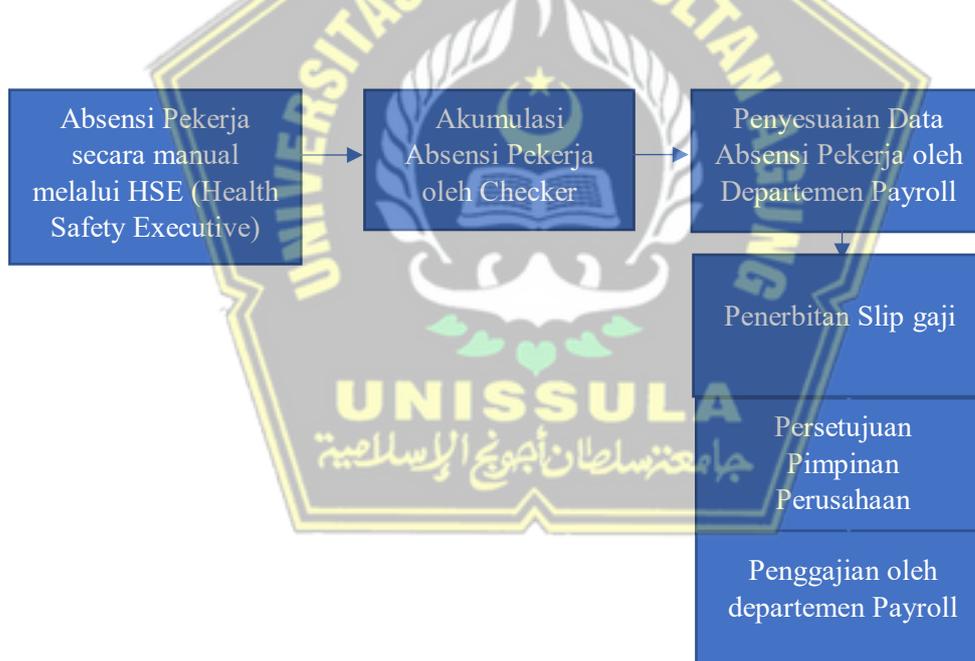
Sebagai bahan penelitian, penulis lebih memfokuskan terhadap tata kelola penggajian pekerja lapangan di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia melalui analisis pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan pada PT. Hamasah

Konstruksi Indonesia. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa kendala yang menyebabkan kesalahan pada proses penghitungan gaji pekerja lapangan. kendala yang dialami oleh penulis adalah penulis dan staf *finance* seringkali menemukan perbedaan dan ketidak sesuaian catatan absen antara HSE (*Health Safety Executive*)/pekerja dengan *checker*. Sehingga memerlukan lebih banyak waktu untuk mencocokkan antara data dari HSE (*Health Safety Executive*)/ Pekerja dengan data dari *checker*

4.3 Hasil Pembahasan

4.3.1 Pengendalian Intern Dalam Tata Kelola Penggajian Pekerja Lapangan

Pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia



Gambar 4. 2 Arus Penggajian PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

Pekerja lapangan di bidang konstruksi adalah tenaga kerja yang bertanggung jawab melaksanakan berbagai tugas fisik di lokasi proyek pembangunan. Peran mereka sangat penting untuk memastikan proyek berjalan sesuai rencana, dari tahap awal

hingga selesai. Memiliki tugas utama yang sangat bervariasi. Antara lain, Penggalian tanah, Pemasang material, Pembongkaran serta Pemeliharaan Alat dan Peralatan. Pekerja lapangan harus mematuhi standar keselamatan seperti menggunakan alat pelindung diri (APD), Mengikuti prosedur keselamatan di lokasi konstruksi untuk menghindari kecelakaan.

Jenis Pekerjaan Lapangan Konstruksi di PT Hamasah Konstruksi Indonesia:

1. Tukang Batu dan Tukang Kayu: Terlibat dalam pembangunan struktur dinding, lantai, atau kerangka bangunan.
2. Pekerja Beton : Mencampur, menuang, dan menghaluskan beton untuk membuat fondasi atau struktur bangunan.
3. Operator Forklift : Mengoperasikan Forklift
4. Pekerja Utilitas : Menginstalasi sistem kelistrikan, pipa, atau drainase di lokasi proyek.

Pekerja memiliki hak dan kewajiban yang penting untuk dipahami. Hak dan kewajiban ini bertujuan untuk melindungi pekerja serta menjaga kelancaran proyek konstruksi. Berikut adalah penjelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja lapangan:

Hak Pekerja Lapangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

1. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):
 - Pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan wajib menyediakan peralatan keselamatan seperti helm, sarung tangan, sepatu pelindung, serta memastikan lokasi kerja terbebas dari bahaya yang berlebihan.

- Pekerja juga berhak mendapatkan pelatihan terkait K3 untuk meminimalkan risiko kecelakaan.

2. Hak atas Upah yang Layak :

- Pekerja berhak menerima upah yang sesuai dengan peraturan pemerintah atau kesepakatan yang telah ditetapkan, termasuk kompensasi untuk kerja lembur, tunjangan, dan insentif jika berlaku. Lembur dibayarkan per jam dengan upah berkisar antara Rp 30.000 sampai dengan Rp 50.000, disesuaikan dengan skill pekerja. Jam lembur dihitung mulai dari lewat jam 16.00 waktu setempat, dihari sabtu atau hari libur dikali 2.
- Pekerja juga memiliki hak untuk dibayar secara tepat waktu sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja.

3. Hak atas Cuti dan Istirahat :

- Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja dan berhak atas cuti tahunan, cuti sakit, serta cuti lainnya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.
- Waktu kerja yang wajar juga menjadi hak pekerja, biasanya tidak lebih dari 40 jam per minggu, kecuali ada kesepakatan khusus untuk pekerjaan lembur.

4. Hak atas Jaminan Sosial:

- Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi perlindungan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

5. Hak atas Informasi yang Jelas:

- Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan informasi yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk prosedur keselamatan, target kerja, serta hak-hak mereka sebagai pekerja.

6. Hak atas Penyelesaian Perselisihan:

- Jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan proses penyelesaian yang adil, baik melalui mediasi atau mekanisme hukum yang berlaku.

Kewajiban Pekerja Lapangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

1. Mematuhi Prosedur Keselamatan Kerja

- Pekerja wajib mematuhi semua prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk melindungi diri mereka sendiri dan rekan kerja dari risiko kecelakaan.
- Menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu safety, dan sarung tangan saat bekerja di lokasi proyek adalah kewajiban yang harus dipatuhi.

2. Bekerja Sesuai Instruksi:

- Pekerja lapangan wajib bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh mandor, pengawas, atau atasan lainnya. Mereka harus memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan spesifikasi proyek.

3. Menjaga Alat dan Peralatan Kerja:

- Pekerja wajib menjaga peralatan dan mesin yang digunakan selama bekerja. Alat yang rusak harus segera dilaporkan agar dapat diperbaiki atau diganti, dan

pekerja harus memastikan alat yang digunakan sesuai dengan fungsinya.

4. Menjaga Ketertiban dan Kebersihan Lokasi Kerja:

- Pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga lokasi proyek tetap rapi dan aman dari material yang berserakan, yang bisa menimbulkan bahaya bagi mereka dan pekerja lain.

5. Melaksanakan Tugas dengan Profesional:

- Pekerja harus melaksanakan tugasnya dengan profesional, termasuk disiplin dalam waktu kerja, tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan atau rekan kerja, serta menjaga etika kerja yang baik.

6. Melaporkan Kondisi Tidak Aman:

- Jika pekerja menemukan kondisi atau situasi yang berpotensi membahayakan keselamatan, mereka memiliki kewajiban untuk segera melaporkannya kepada pengawas atau manajemen.

Dengan memahami hak dan kewajiban tersebut, pekerja lapangan diharapkan dapat bekerja dengan lebih aman, produktif, dan terlindungi, sementara perusahaan juga dapat memastikan proyek berjalan lancar dan sesuai dengan peraturan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia melalui metode wawancara dengan HSE (*Health Safety Executive*)/ *Safety*, Pekerja, *Payroll*, dan Direktur Keuangan. pada tanggal 25 Maret 2024, dijelaskan bahwa dalam mengelola informasi penggajian pekerja lapangan, PT. Hamasah Konstruksi Indonesia telah melaksanakan pengendalian intern sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengendalian Intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia melalui tiga tahapan, yaitu absensi pekerja melalui HSE, mengakumulasi data harian absensi pekerja melalui *checker*, dan penyesuaian data absensi pekerja oleh departemen *payroll*.

1. Absensi Pekerja melalui HSE (*Health Safety Executive*)

Setiap proses penggajian pekerja PT Hamasah Konstruksi Indonesia akan melalui beberapa prosedur, diantaranya adalah absensi harian (*denwachou*) oleh pekerja melalui petugas HSE (*Health Safety Executive*) lapangan. Absensi dilakukan sebelum pekerjaan dimulai. Para pekerja akan berkumpul disalah satu ruangan dan kemudian petugas HSE lapangan akan memanggil nama pekerja satu persatu sebagai bentuk validasi bahwa yang bersangkutan hadir pada saat hari kerja. Setelah semua nama pekerja dipanggil oleh petugas HSE (*Health Safety Executive*) lapangan, petugas HSE (*Health Safety Executive*) Lapangan akan melakukan rekapitulasi terhadap absensi pekerja dalam satu hari dan akan diserahkan kepada petugas *checker* dalam satu bulan atas absensi pekerja PT Hamasah Konstruksi Indonesia.

2. Akumulasi Absensi Pekerja oleh *Checker*

Setiap bulan, petugas *checker* absensi akan melakukan rekapitulasi absensi pekerja PT Hamasah Konstruksi Indonesia yang diajukan oleh petugas HSE (*Health Safety Executive*) Lapangan sebelum diserahkan kepada Departemen *Payroll*. Petugas *checker* akan menjumlahkan jam kerja pekerja dalam satu bulan aktif masa kerja. Selain jam operasional, petugas *checker* juga akan menjumlahkan jam tambahan

(*overtime*) bagi pekerja yang mendapatkan jumlah tanggung jawab diluar jam operasional perusahaan. Setelah selesai melakukan penyesuaian data absensi antara pekerja lapangan dengan petugas HSE (*Health Safety Executive*) Lapangan sesuai dengan keadaan sebenarnya, maka petugas *checker* akan mengajukan rincian dana sesuai dengan jumlah rekapitulasi data absensi pekerja ke departemen *payroll*.

3. Penyesuaian Data Absensi Pekerja Oleh Departemen *Payroll*

Departemen *Payroll* akan menyesuaikan dengan data yang diajukan oleh petugas *checker* setiap bulan. Data absensi yang diajukan oleh petugas HSE (*Health Safety Executive*) lapangan akan dilakukan penyesuaian kembali sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. jika data sudah valid, maka akan diajukan kepada departemen keuangan untuk proses pencairan gaji pekerja PT Hamasah Konstruksi Indonesia. Jika terdapat ketidaksesuaian antara data yang diajukan oleh pekerja lapangan dengan petugas *checker*, maka pekerja lapangan diperkenan untuk konfirmasi kepada departemen *payroll* untuk dilakukan penyesuaian kembali mengenai absensi jam kerja.

4.3.2 Kendala yang dihadapi oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia Terhadap Pelaksanaan Pengendalian Intern Dalam Tata Kelola Penggajian Pekerja

Lapangan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan HSE (*Health Safety Executive*), Pekerja, *Payroll*, dan Direktur Keuangan bahwa PT. Hamasah Konstruksi Indonesia telah melaksanakan Pengendalian intern berdasarkan Prosedur penggajian sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NO. 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan. PT. Hamasah Konstruksi Indonesia melaksanakan

pengendalian intern guna mengawasi seluruh kegiatan operasional PT. Hamasah Konstruksi Indonesia dapat berjalan dengan baik. Meskipun dalam proses pengawasan dan pelaksanaan pengendalian intern di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun ada beberapa kendala yang masih menjadi kelemahan dari PT. Hamasah Konstruksi Indonesia, yaitu proses rekapitulasi penggajian pekerja lapangan masih dilakukan secara manual sehingga, tidak dapat lepas dari adanya ketidaksesuaian data absensi pekerja lapangan.

Menurut bagian *payroll* PT. Hamasah Konstruksi Indonesia menjelaskan bahwa sistem tata kelola penggajian pekerja lapangan di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang berlaku. Saat ini PT. Hamasah Konstruksi Indonesia terus melakukan evaluasi terhadap prosedur penggajian pekerja lapangan agar semakin efisien tanpa mengurangi hak pekerja yang harus mereka terima.

4.3.3 Solusi Penanganan Kendala Terhadap Pelaksanaan Pengendalian Intern

Dalam Tata kelola Penggajian oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

Pada saat ini, PT. Hamasah Konstruksi Indonesia terus berusaha meningkatkan prosedural penggajian pekerja lapangan dengan menambah jumlah petugas *checker* pekerja lapangan sehingga diharapkan mampu mengurangi serta meminimalisir tingkat resiko ketidaksesuaian data absensi pekerja lapangan.

Kepala departemen *payroll* PT. Hamasah Konstruksi Indonesia juga menjelaskan bahwa seluruh data yang diajukan oleh petugas *checker* lapangan akan dilakukan penyesuaian atau pencocokan data yang masuk ke departemen *payroll*. Dengan adanya

rencana penambahan petugas *checker* tentu akan mempermudah departemen *payroll* dalam menjumlahkan jam operasional pekerja lapangan termasuk jam tambahan (*Overtime*).

Rencana penambahan petugas checker dinilai cukup efektif dalam mengelola data absensi pekerja lapangan, sehingga kendala komplain dari pekerja lapangan mengenai upah yang diterima.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. Berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia, dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu absensi pekerja melalui HSE (*Health Safety Executive*), mengakumulasi data harian absensi pekerja melalui *checker*, dan penyesuaian data absensi pekerja oleh departemen *payroll*. Seluruh rangkaian pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Kendala yang masih dihadapi oleh PT. Hamasah Konstruksi Indonesia terhadap prosedur pelaksanaan pengendalian intern dalam tata kelola penggajian pekerja lapangan adalah proses rekapitulasi absensi masih dilakukan secara manual sehingga, sering terjadi ketidaksesuaian antara data yang dikirimkan oleh *checker* kepada departemen *payroll* dengan data dari petugas HSE (*Health Safety Executive*) lapangan yang dimana ketidaksesuaian data tersebut menimbulkan keluhan dari pekerja lapangan karena upah yang diterima tidak sesuai dengan yang seharusnya.

5.2 Keterbatasan

Penulisan Tugas Akhir (TA) ini masih terbilang jauh dari kata sempurna. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa keterbatasan dalam penulisan Tugas Akhir (TA) ini. Pada pelaksanaan kegiatan magang, Penulis lebih sering mendapatkan tugas pada divisi keuangan dibandingkan mendapatkan tugas untuk mengelola prosedur penggajian pekerja lapangan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. Sehingga informasi mengenai tata kelola penggajian pekerja lapangan yang diperoleh penulis masih sangat terbatas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan beberapa kekurangan didalamnya. Penulis ingin memberikan saran sebagai bahan masukan dan sarana untuk mengembangkan potensi diri. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

5.3.1 Bagi Penulis

Selama melaksanakan kegiatan program magang, disarankan untuk mencari informasi serta data sebanyak mungkin sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan suatu keputusan.

5.3.2 Bagi PT. Hamasah Konstruksi Indonesia

Untuk meningkatkan kinerja departemen keuangan PT Hamasah Konstruksi Indonesia, PT Hamasah Konstruksi Indonesia melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian seperti memperbaiki komunikasi antara petugas *checker* dengan petugas HSE (*Health Safety Executive*) agar tidak terjadi kesalahan input data absensi pekerja lapangan yang dapat merugikan pekerja dan perusahaan. Hal-hal kecil tersebut

kemungkinan akan menjadi ancaman yang besar jika tidak segera ditangani dengan benar.



DAFTAR PUSTAKA

- Alshaiti, H. (2023). Influences of Internal Control on Enterprise Performance: Does an Information System Make a Difference? *Journal of Risk and Financial Management*, 16(12). <https://doi.org/10.3390/jrfm16120518>
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 35 /Seojk.03/2017. July*, 1–23.
- Artameviah, R. (2022). Analisis Tax Avoidance, Firm Size, dan Good Corporate Governance Terhadap Cost of capital. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Dara Dinanti, P. M. S. N. M. M. (2024). Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Dan Probitiy Audit Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa. *Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Dan Probitiy Audit Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa, Vol 5(11)*, 1–18.
- Eprilla, M. (2016). Pengendalian Internal. *Pengendalian Internal*, 4(1), 1–23.
- Li, X. (2020). The effectiveness of internal control and innovation performance: An intermediary effect based on corporate social responsibility. In *PLoS ONE* (Vol. 15, Issue 6 June 2020). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234506>
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin.
- Otoo, F. N. K., Kaur, M., & Rather, N. A. (2023). Evaluating the impact of internal control systems on organizational effectiveness. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 135–154. <https://doi.org/10.1108/lbsjmr-11-2022-0078>
- Ristiano, I. P., Solikin, M., & Harnaeni, S. R. (2015). *KONTRUKSI (Studi Kasus : PT Isa Putra Konstruksi)*.
- Wibowo, D. (2023). Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia. (*JIEI*) *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1485–1491.