

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL DAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERUSAHAAN:
STUDI KASUS PADA RESTORAN GOT BEEF**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi

**Oleh:
Karina Valia Putri
6041901123**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI
Terakreditasi oleh BAN-PT 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2023**

**EVALUATION OF INTERNAL CONTROLS AND
PERFORMANCE OF HUMAN RESOURCES IN
EFFORTS TO IMPROVE COMPANY
EFFECTIVENESS: CASE STUDY IN GOT BEEF
RESTAURANTS**



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Accounting*

**By
Karina Valia Putri
6041901123**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN ACCOUNTING
Accredited by National Accreditation Agency
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2023**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL DAN
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERUSAHAAN:
STUDI KASUS PADA RESTORAN GOT BEEF**

Oleh:

Karina Valia Putri

6041901123

Bandung, Januari 2023

Ketua Program Sarjana Akuntansi,

Felisia, SE., M.Ak.

Pembimbing Skripsi,

Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., MM., CMA.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Karina Valia Putri
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 27 Mei 2001
NPM : 6041901123
Program studi : Akuntansi
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"Evaluasi Pengendalian Internal dan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Perusahaan: Studi Kasus pada Restoran Got Beef"

dengan,

Pembimbing: Bapak Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs.,Ak.,MM.,CMA

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : Januari 2023

Pembuat pernyataan : Karina Valia Putri

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.



(Karina Valia Putri)

ABSTRAK

Pada tahun 2022, PDB industri sektor makanan dan minuman mengalami peningkatan sebesar 3,68%. Perkembangan pada bisnis makanan dan minuman ini memaksa para pelaku bisnis untuk selalu melakukan inovasi dan mengikuti perkembangan zaman agar bisnis yang mereka lakukan tidak tertinggal dari para kompetitornya. Tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan dengan maksimal, kegiatan operasional yang selalu efektif dan efisien, serta selalu mematuhi kebijakan dan standar yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Para pelaku bisnis harus memastikan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sudah terpenuhi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam melakukan evaluasi kegiatan pengendalian internal perusahaan, dapat menggunakan COSO's *Enterprise Risk Management*, yang dapat menilai pengendalian internal perusahaan apakah sudah memadai atau belum. Setelah dilakukan penilaian, akan terlihat bahwa perusahaan yang sudah memiliki aktivitas pengendalian internal yang memadai, maka dapat berupaya dalam meningkatkan efektivitas perusahaan agar dapat tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, alangkah lebih baik jika melakukan evaluasi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Setelah melakukan evaluasi mengenai kegiatan pengendalian internal dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), diharapkan dapat memberikan saran dan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki kegiatan operasional perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analitis. Jenis data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini akan lebih menggunakan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang cenderung bersifat uraian. Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis data.

Hasil penelitian secara keseluruhan, didapatkan bahwa pengendalian internal pada Got Beef sudah memadai dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan. Namun masih terdapat beberapa pengendalian internal masih kurang baik dan masih harus ditingkatkan. Selain itu, kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Got Beef sudah memadai dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan.

Kata kunci: Efektivitas, Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), Pengendalian Internal.

ABSTRACT

In 2022, the GDP of the food and beverage industry will increase by 3.68%. This development in the food and beverage business forces business people to always innovate and keep up with the times so that the business they are doing is not left behind by its competitors. The company's goal is to obtain maximum profits, operational activities that are always effective and efficient, and always comply with the policies and standards set by the company's management. Business people must ensure that the performance of Human Resources (HR) has been fulfilled to achieve company goals.

In evaluating the company's internal control activities, you can use COSO's Enterprise Risk Management, which can assess whether the company's internal control is adequate or not. After conducting an assessment, it will be seen that companies that already have adequate internal control activities can strive to increase the effectiveness of the company so that the success of the company's goals can be achieved. In achieving the success of the company's goals, it would be better to evaluate the performance of the company's Human Resources (HR). After evaluating internal control activities and the performance of Human Resources (HR), it is expected to provide suggestions and recommendations that can assist the company in improving the company's operational activities.

The research method used is a descriptive analytical research method. The types of data obtained are primary data and secondary data. This research will use the results of interviews, observations, and documentation which tend to be descriptive in nature. The data processing technique used in this research is data analysis.

The results of the study as a whole, it was found that the internal control of Got Beef was sufficient in an effort to increase the effectiveness of the company. However, there are still some internal controls that are still not good and still need to be improved. In addition, the performance of human resources (HR) owned by Got Beef is sufficient in an effort to increase the effectiveness of the company.

Keywords: Effectiveness, Human Resources (HR) performance, Internal Control.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah dan rahmatnya, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERUSAHAAN: STUDI KASUS PADA RESTORAN GOT BEEF” dengan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik penulis dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik karena doa, masukan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, maka dari itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Muhammad Reza dan Tati Widayawati selaku kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan sejak awal kuliah di Universitas Katolik Parahyangan hingga menyelesaikan skripsi ini, serta Sarah Rezti Oktaviany selaku kakak penulis satu-satunya yang ikut serta dalam memberikan doa dan dukungan.
2. Bapak Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Ak., MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan mengenai skripsi dan pengetahuan akademik yang diperoleh pada mata kuliah Audit Mutu dan Kepatuhan, serta memberikan pelajaran hidup bahwa saat melakukan perjuangan dan kerja keras tetap perlu diimbangi dengan kesabaran.
3. Ibu Dr. Sylvia Fettry Elvira Maratno, S.E., S.H., M.Si., Ak. selaku ketua jurusan akuntansi dan Ibu Felisia, SE., M.Ak. selaku ketua program studi sarjana akuntansi yang telah banyak membantu menangani masalah perkuliahan, baik secara akademik maupun non-akademik selama di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Oei Venny Febrianti, S.E., Ak., M.M., CA., CSRS. dan Bapak Chandra Ferdinand Wijaya, SE., M.Ak. selaku dosen wali yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat sejak awal perkuliahan terutama pada masa FRS.

5. Seluruh dosen dan staf pengajar yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Bapak Abed Darmawan selaku direktur sekaligus pemilik Got Beef yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada Got Beef sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Sahabat sejati Ghitha Ataina, Neema Aliifah Azzahra, Adinda Zidni Fakhira, Nurmaringi Harliani, dan Nabila Aulia Hanifah selaku teman penulis sejak masa Sekolah Menengah Pertama yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk selalu bermain disaat masa-masa sulit.
8. Sahabat Armitha Putri Bestari, Jasmine Savitri, Ashfiya Roosliyadita, Alifah Ghaisani Putri, dan Nadhira Mahardhika Putri selaku teman penulis sejak masa Sekolah Menengah Atas yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
9. Amira Shabirina, Nonny Fahnaz, Sekar Adra, Rayhan Thafhan, Elvino Hafiz, dan Rizky Ramadhana selaku sahabat penulis yang selalu membuat penulis tertawa dalam kondisi apapun.
10. Aghnia Layalia, Karmanita Ramadhayana, Hana Keliani, Alda Sindhy, Shafa Azarine, Muhammad Kelvin, Putri Sherly Yuliani, Jason Pahalim, Reuben Amaris, Nasya Dinda, dan Carlos Immanuel selaku teman kuliah sejak awal perkuliahan yang selalu memberikan dukungan untuk selalu masuk kelas dan tidak pernah melakukan absen.
11. Farida Abu Bakar, Fara Afiff, Aip Samsul Ma Arif, dan Rahmawati selaku keluarga terdekat penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan nasihat agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Ivan Afiff, Fikri Mustapha, Akmal Mustapha, Fachri Afiff, Farhan Afiff, Fakhira Gurmukh, Muhammad Faisal Arifin, Muhammad Irfan Irawan, dan Muhammad Adnan Kurniawan selaku sepupu penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Saskia Zahrani selaku kawan NCTzens yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta selalu mengingatkan bahwa selama masih ada NCT hidup kita selalu bahagia.
14. Irdianto Rafansyah, Abhigana, Rerry Syahbana, Ghofir Hidayat, Dandy Muhammad, Adi Akbar, Tegar Fauzan, Fauzan Amar, dan Novian selaku

kawan penulis sejak masa Sekolah Menengah Pertama yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

15. Angela Adinda, Jane Angelina, Theresia Novintika, Scholastica Taurina, Cecilia Hanna, Tasya Aurelia, Marlene, dan Fanni Tania selaku teman seperjuangan dan teman bimbingan Bapak Hamfri yang saling memberikan dukungan selama tiga bulan terakhir.
16. Vanessa Angelina, Viviani Maharani, Tiara Nainggolan, Vincentius Marcell, Christopher Rocky, Ivan Chounata, Albert Kristian, Theresa Theodosia, Ecclesia Natalia, Jeremia Halomoan, Sugiharto, Muhammad Fulki, Annory Surza, dan David Pratama Kaslim selaku teman penulis sejak berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan yang memberikan semangat dan dukungan untuk tetap selalu kuliah.
17. Tasya Chairunnisa, Regina Tsania, Irvin Virgiawan, Nonio Serrano, dan Adelia Danica selaku kakak tingkat penulis semasa perkuliahan yang selalu memberikan nasihat dan arahan mengenai perkuliahan.
18. Muhammad Riza Hanif selaku sahabat kecil sejak masa Sekolah Dasar yang selalu memberikan dukungan dari jaman kecil hingga sekarang kepada penulis, serta Ibu Neneng Puji dan Ibu Irin selaku teman orang tua penulis yang tetap memberikan doa, dukungan, dan nasihat kepada penulis agar tetap semangat dalam mengerjakan skripsi.
19. Serta, teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-satu yang selalu memberikan doa, masukan, dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis berharap kritik dan saran dan pembaca agar dapat membantu untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan khususnya pihak-pihak yang terkait

Bandung, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Pengendalian Internal.....	8
2.1.1. Pengertian Pengendalian Internal	8
2.1.2. Tujuan Pengendalian Internal	9
2.1.3. Fungsi dan Kategori Pengendalian Internal.....	9
2.1.4. Komponen Pengendalian Internal.....	11
2.1.4.1. <i>Internal Environment</i>	12
2.1.4.2. <i>Objective Setting</i>	13
2.1.4.3. <i>Event Identification</i>	14
2.1.4.4. <i>Risk Assessment</i>	14
2.1.4.5. <i>Risk Response</i>	15
2.1.4.6. <i>Control Activities</i>	15
2.1.4.7. <i>Information and Communication</i>	18
2.1.4.8. <i>Monitoring</i>	19
2.2. Sumber Daya Manusia (SDM).....	20
2.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20

2.2.3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	23
2.2.4.	Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).....	24
2.3.	Organisasi	25
2.3.1.	Pengertian Organisasi	25
2.3.2.	Budaya Organisasi	25
2.4.	Efektivitas	26
2.4.1.	Pengertian Efektivitas	26
2.4.2.	Efektivitas Organisasi	26
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		29
3.1.	Metode Penelitian	29
3.1.1.	Jenis Data	29
3.1.2.	Teknik Pengumpulan Penelitian	30
3.1.3.	Teknik Pengolahan Data	31
3.2.	Objek Penelitian.....	32
3.2.1.	Sejarah Perusahaan	32
3.2.2.	Visi dan Misi.....	33
3.2.3.	Produk yang Dijual	34
3.2.4.	Produk Unggulan	35
3.2.5.	Pelanggan dan Target Pasar	35
3.2.6.	Struktur Organisasi Perusahaan	35
3.2.7.	<i>Job Description</i>	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1.	Evaluasi Pengendalian Internal dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Perusahaan Pada Got Beef	39
4.1.1.	Hasil Wawancara Mengenai Pengendalian Internal Pada Got Beef.....	39
4.1.2.	Hasil Observasi Mengenai Pengendalian Internal Pada Got Beef.....	42
4.1.3.	Evaluasi Pengendalian Internal Pada Got Beef	44
4.1.3.1.	<i>Internal Environment</i>	44
4.1.3.1.1.	<i>Management's Philosophy, Operating Style, and Risk Appetite</i>	45
4.1.3.1.2.	<i>Commitment to Integrity, Ethical Values, and Competence</i> ...	46
4.1.3.1.3.	<i>Internal Control Oversight by The Board of Directors</i>	48

4.1.3.1.4.	<i>Organizational Structure</i>	49
4.1.3.1.5.	<i>Methods of Assigning Authority and Responsibility</i>	50
4.1.3.1.6.	<i>Human Resource Standards that Attract, Develop, and Retain Competent Individuals</i>	51
4.1.3.1.7.	<i>External Influences</i>	52
4.1.3.2.	<i>Objective Setting</i>	53
4.1.3.2.1.	<i>Strategic Objective</i>	53
4.1.3.2.2.	<i>Operation Objectives</i>	54
4.1.3.2.3.	<i>Reporting Objectives</i>	55
4.1.3.2.4.	<i>Compliance Objectives</i>	56
4.1.3.3.	<i>Event Identification</i>	57
4.1.3.4.	<i>Risk Assessment</i>	58
4.1.3.4.1.	Analisis Risiko 1: Kesalahan Pemilihan Lokasi	59
4.1.3.4.2.	Analisis Risiko 2: Strategi Promosi yang Kurang Baik	60
4.1.3.4.3.	Analisis Risiko 3: Persaingan Pasar yang Meningkatkan	60
4.1.3.4.4.	Analisis Risiko 4: Bahan Baku Cepat Rusak	60
4.1.3.4.5.	Analisis Risiko 5: Terjadi Bencana, seperti Kebakaran	61
4.1.3.4.6.	Analisis Risiko 6: Peralatan yang Digunakan Rusak	61
4.1.3.4.7.	Analisis Risiko 7: Penjualan Tidak Sesuai Target	61
4.1.3.4.8.	Analisis Risiko 8: Ketidakpuasan Konsumen	61
4.1.3.4.9.	Analisis Risiko 9: Karyawan Tidak Teliti dalam Melakukan <i>Stock Opname</i>	62
4.1.3.4.10.	Analisis Risiko 10: Karyawan Tidak Menjaga Uang dengan Benar	62
4.1.3.5.	<i>Risk Response</i>	62
4.1.3.5.1.	Analisis Respon 1: Kesalahan Pemilihan Lokasi	63
4.1.3.5.2.	Analisis Respon 2: Strategi Promosi yang Kurang Baik	64
4.1.3.5.3.	Analisis Respon 3: Persaingan Pasar yang Meningkatkan	64
4.1.3.5.4.	Analisis Respon 4: Bahan Baku Cepat Rusak	65
4.1.3.5.5.	Analisis Respon 5: Terjadi Bencana, seperti Kebakaran	65
4.1.3.5.6.	Analisis Respon 6: Peralatan yang Digunakan Rusak	65
4.1.3.5.7.	Analisis Respon 7: Penjualan Tidak Sesuai Target	66

4.1.3.5.8.	Analisis Respon 8: Ketidakpuasan Konsumen	66
4.1.3.5.9.	Analisis Respon 9: Karyawan Tidak Teliti dalam Melakukan <i>Stock Opname</i>	66
4.1.3.5.10.	Analisis Respon 10: Karyawan Tidak Menjaga Uang dengan Benar	67
4.1.3.6.	<i>Control Activities</i>	67
4.1.3.6.1.	<i>Proper Authorization of Transactions and Activities</i>	68
4.1.3.6.2.	<i>Segregation of Duties</i>	68
4.1.3.6.3.	<i>Project Development and Acquisition Controls</i>	69
4.1.3.6.4.	<i>Change Management Controls</i>	70
4.1.3.6.5.	<i>Design and Use of Documents and Records</i>	70
4.1.3.6.6.	<i>Safeguarding Assets, Records, and Data</i>	72
4.1.3.6.7.	<i>Independent Checks on Performance</i>	73
4.1.3.7.	<i>Information and Communication</i>	74
4.1.3.8.	<i>Monitoring</i>	75
4.1.4.	Rekomendasi untuk Upaya Meningkatkan Efektivitas dengan Pengendalian Internal Got Beef	76
4.2.	Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Perusahaan Pada Got Beef	78
4.2.1.	Hasil Wawancara Mengenai Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Got Beef	79
4.2.2.	Hasil Observasi Mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Got Beef 81	
4.2.3.	Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Got Beef	82
4.2.3.1.	Kuantitas atau Jumlah Pekerja	83
4.2.3.2.	Kualitas yang Dihasilkan	84
4.2.3.3.	Ketepatan Waktu	85
4.2.3.4.	Kehadiran	86
4.2.3.5.	Kerja Sama	86
4.2.4.	Rekomendasi untuk Upaya Meningkatkan Efektivitas oleh Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada Got Beef	87
BAB 5	PENUTUP	89

5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	94
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Observasi dan Wawancara Terkait <i>Management's Philosophy, Operating Style, and Risk Appetite</i>	45Tabel
4.2	Hasil Observasi dan Wawancara Terkait <i>Commitment to Integrity, Ethical Values, and Competence</i>	47Tabel
4.3	Hasil Wawancara Terkait <i>Internal Control Oversight by The Board of Directors</i>	48Tabel
4.4	Hasil Wawancara Terkait <i>Organizational Structure</i>	49Tabel
4.5	Hasil Wawancara Terkait <i>Methods of Assigning Authority and Responsibility</i>	50Tabel
4.6	Hasil Wawancara Terkait <i>Human Resource Standards that Attract, Develop, and Retain Competent Individuals</i>	51Tabel
	Hasil Wawancara Terkait <i>External Influences</i>	53Tabel
4.8	Hasil Wawancara Terkait <i>Strategic Objectives</i>	54Tabel
4.9	Hasil Wawancara Terkait <i>Operation Objectives</i>	55Tabel
4.10	Hasil Wawancara Terkait <i>Reporting Objectives</i>	55Tabel
4.11	Hasil Wawancara Terkait <i>Compliance Objectives</i>	56Tabel
4.12	Hasil Observasi Terkait <i>Event Identification</i>	57Tabel
4.13	Hasil Wawancara Terkait <i>Risk Assessment</i>	58Tabel
4.14	Hasil Wawancara Terkait <i>Risk Response</i>	62Tabel
4.15	Hasil Wawancara Terkait <i>Proper Authorization of Transactions and Activities</i>	68Tabel
4.16	Hasil Wawancara Terkait <i>Segregation of Duties</i>	69Tabel
4.17	Hasil Wawancara Terkait <i>Project Development and Acquisition Controls</i>	69Tabel
4.18	Hasil Wawancara Terkait <i>Change Management Controls</i>	70Tabel
4.19	Hasil Wawancara Terkait <i>Design and Use of Documents and Records</i> ..	71Tabel
4.20	Hasil Wawancara Terkait <i>Safeguarding Assets, Records, and Data</i>	72Tabel
4.21	Hasil Wawancara Terkait	

<i>Independent Checks on Performance</i>	73	Tabel 4.22	Hasil Wawancara Terkait
<i>Information and Communication</i>	74	Tabel 4.23	Hasil wawancara Terkait
<i>Monitoring</i>	75	Tabel 4.24	Hasil Observasi
dan Wawancara Terkait Kuantitas atau Jumlah			
Pekerjaan.....	83	Tabel	
4.25 Hasil Observasi dan Wawancara Terkait Kualitas yang Dihasilkan.....			
	84	Tabel 4.26	Hasil Observasi dan Wawancara Terkait Ketepatan
Waktu.....	85	Tabel 4.27	Hasil Observasi dan Wawancara Terkait
Kehadiran.....	86	Tabel 4.28	Hasil Observasi dan Wawancara Terkait
Kerja Sama.....	87		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 PDB Industri Makanan dan Minuman Tahun 2022.....	1
Gambar 1.2 Bagan Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 2.1 Hubungan Tujuan dan Komponen Pengendalian Internal.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Got Beef.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara kepada Bapak Abed Selaku direktur Sekaligus pemilik Got Beef.....	1-1
94Lampiran 2. Hasil Wawancara kepada Ibu Echa Selaku bagian administrasi Got Beef.....	2-1
106Lampiran 3. Hasil Wawancara kepada Ibu Medy selaku bagian manajer operasional Got Beef.....	3-1 117
Lampiran 4. Hasil Observasi mengenai Restoran Got Beef.....	4-1
127Lampiran 5. Hasil Dokumentasi Mengenai Dokumen Got Beef.....	5-1130

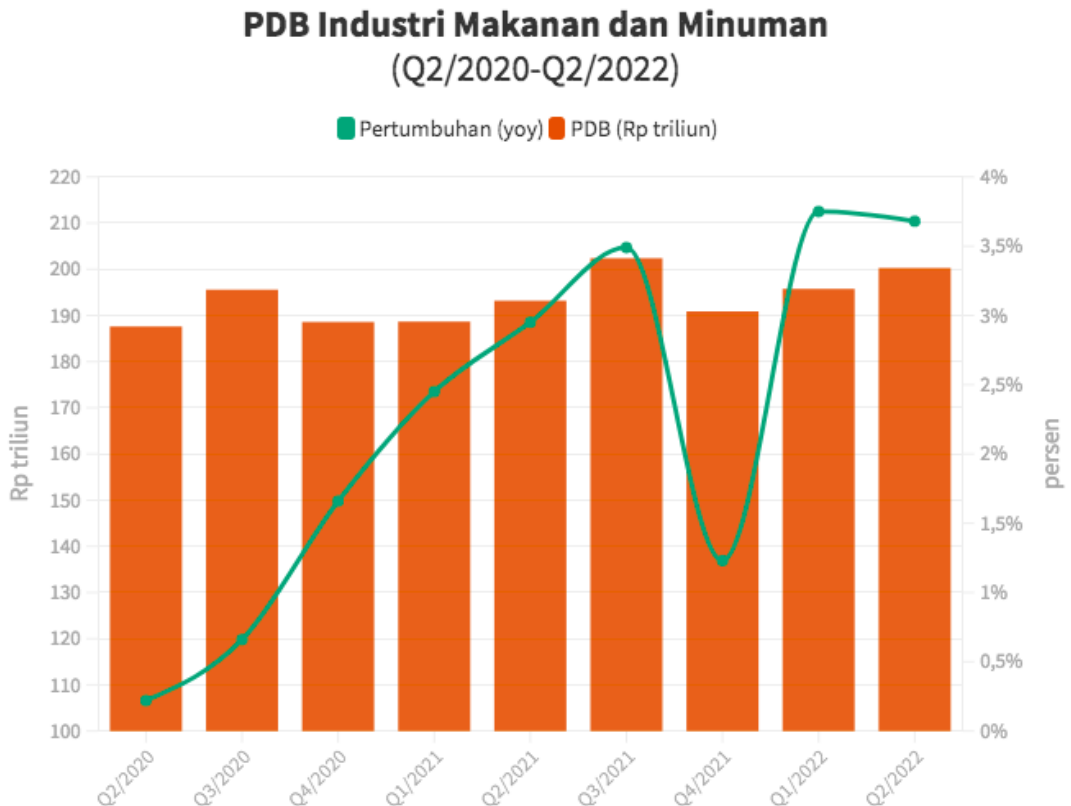
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Pada tahun 2022, industri sektor makanan dan minuman mengalami peningkatan sebesar 3,68%. Dilansir dari data Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan Produk Domestik Bruto (PDB) untuk industri makanan dan minuman pada kuartal II/2022 sebesar Rp. 200,26 Triliun. Beranjak dari data tersebut, dapat terlihat bahwa perusahaan sektor makanan dan minuman semakin hari semakin berkembang khususnya di tahun 2022.

Gambar 1.1
PDB Industri Makanan dan Minuman Tahun 2022.



Sumber: BPS

Perkembangan pada bisnis makanan dan minuman ini memaksa para pelaku bisnis untuk selalu melakukan inovasi dan mengikuti perkembangan zaman agar bisnis yang mereka lakukan tidak tertinggal dari para kompetennya. Selain itu pelaku bisnis juga harus memastikan bahwa aktivitas yang dijalankan harus tetap selaras dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Tujuan perusahaan diantaranya yaitu untuk memperoleh keuntungan, memiliki kegiatan operasional yang efektif dan efisien, serta selalu mematuhi kebijakan dan standar yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Untuk mencapai semua visi dari sebuah perusahaan, para pelaku usaha harus memastikan bahwa setiap kegiatan operasional yang dilakukan harus berjalan dengan efektif. Operasional perusahaan yang semakin beraneka ragam bentuknya, para pelaku bisnis harus memastikan adanya kegiatan pengendalian internal dalam bisnis yang mereka jalankan. Pengendalian bisnis ini dilakukan untuk melakukan evaluasi terkait kegiatan operasional perusahaan seperti memeriksa keefektifitasan *Standard Operating Procedure (SOP)*, memeriksa kesesuaian prosedur yang dilakukan, dan memeriksa kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Para pelaku bisnis harus memastikan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sudah terpenuhi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ivancevich (2007) dalam mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia yang akan menjadi penggerak operasional dimana SDM bekerja secara individu atau kelompok yang dipandu dan diarahkan oleh seorang pimpinan dalam mencapai tujuan. Para pelaku bisnis harus melakukan pengendalian agar SDM yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Pengendalian internal sangat diperlukan dalam perusahaan agar setiap hal yang dilakukan di perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dievaluasi untuk masa yang akan datang. Menurut Rampengan dan Prayanthi (2022) pengendalian internal dilakukan untuk memberikan berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, penunjukan sehubungan dengan kegiatan yang sedang diperiksa. Dari kegiatan audit internal tersebut, pihak manajemen dapat mempertimbangkan keputusan-keputusan dimasa yang akan datang.

Selain itu, semakin besar perusahaan akan semakin kompleks masalah yang akan timbul. Menurut Martinus (2012), kompleksitas organisasi terjadi karena

adanya pembagian pekerjaan dan pembentukan departemen dalam sebuah organisasi. Kompleksitas organisasi atau operasi merupakan akibat dari pembentukan departemen dan pembagian pekerjaan yang memiliki fokus terhadap jumlah unit yang berbeda. Dengan begitu, semakin luas lingkup dan ukuran perusahaan, maka semakin memerlukan pengendalian atau pengawasan untuk memastikan jalannya kegiatan operasional perusahaan sudah sesuai dengan ketentuannya.

Perkembangan zaman yang semakin meningkat menjadi peluang bagi masyarakat untuk membuka bisnis. Banyak masyarakat yang melihat banyak peluang yang dapat diambil untuk memulai bisnisnya. Hal itu berdampak pada perkembangan industri usaha makanan yang dimana pada saat ini berkembang. Meningkatnya perkembangan perusahaan pada sektor makanan di Indonesia dapat dilihat dari beragam jenis bisnis makanan yang mulai mengikuti dengan budaya luar. Sebagai contoh makanan yang dipengaruhi oleh budaya luar adalah makanan cepat saji atau *fast food*. Contoh dari makan cepat saji adalah seperti burger, kentang goreng, *fried chicken*, dan lain sebagainya.

Salah satu makanan cepat saji atau *fast food* yang dapat diikuti dan sesuai dengan lidah masyarakat Indonesia adalah burger karena dari penyajian yang sederhana dan mengenyangkan. Sehingga para pelaku bisnis melihat adanya peluang untuk memulai bisnis burger. Hal itu berlaku pada restoran yang berada di Kota Bandung, yaitu Got Beef. Got Beef merupakan gerai makanan yang menjual produk makanan cepat saji atau *fast food* yang didirikan pada akhir tahun 2019 dengan konsep *feminist*.

Dalam membuka suatu restoran dalam sektor makanan dan minuman, tentunya memiliki peluang dan tantangan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengendalian internal agar dapat meminimalisir risiko yang akan terjadi. Dengan melakukan pengendalian internal Got Beef dapat menunjukkan bahwa pengendalian internal yang dimiliki Got Beef apa sudah cukup memadai atau tidak. Hal itu dapat dicontohkan, seperti tidak memiliki SOP mengenai pengelolaan kas sehingga dapat terjadi risiko yang terjadi dalam pengelolaan kas.

Kegiatan pengendalian internal dilakukan untuk memeriksa kegiatan operasional perusahaan dan memastikan bahwa seluruh prosedur sudah dilaksanakan

dengan baik. Hal itu membuat restoran Got Beef perlu untuk melakukan pengendalian internal agar kegiatan operasional perusahaan dapat dilakukan dengan cara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam melakukan evaluasi pengendalian internal mengenai operasional Got Beef, akan terlihat bahwa pengendalian internal yang dimiliki Got Beef sudah memadai atau tidak.

Berdasarkan latar belakang singkat diatas, menarik untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan terkait evaluasi pengendalian internal dan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan judul **“Evaluasi Pengendalian Internal dan Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Perusahaan Studi Kasus pada Restoran Got Beef”**.

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi pengendalian internal dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan pada restoran Got Beef?
2. Bagaimana evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan pada restoran Got Beef?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang berdasarkan rumusan masalah diatas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui evaluasi pengendalian internal dalam upaya meningkatkan efektivitas pada restoran Got Beef.
2. Untuk mengetahui evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan efektivitas pada restoran Got Beef.

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara praktis maupun pengembangan ilmu, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan praktis
 - a. Untuk pembaca

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan mampu memberikan informasi-informasi kepada pembaca sekalian dan masukan agar dapat mengetahui evaluasi pengendalian internal dan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat berupaya meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

b. Untuk perusahaan

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan mampu memberikan kepada Got Beef tentang penerapan aktivitas pengendalian internal Got Beef dan kinerja sumber daya manusia agar dapat dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kualitas kualitas mereka sehingga dapat berupaya meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

c. Untuk pelaku bisnis

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan mampu memberikan informasi-informasi kepada para pelaku bisnis tentang pentingnya pengendalian internal dan kinerja sumber daya manusia terhadap peningkatan efektivitas operasional agar dapat meningkatkan kualitas kualitas mereka sehingga dapat berupaya meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

2. Kegunaan pengembangan ilmu

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan mampu menambah tinjauan tentang studi yang membahas evaluasi pengendalian internal dan sumber daya manusia yang dapat berupaya meningkatkan efektivitas perusahaan, serta dapat menjadikan acuan dan referensi bagi penelitian pada bidang terkait.

1.5.Kerangka Pemikiran

Tujuan utama dalam perusahaan adalah mencapai keuntungan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan akan dikatakan efektif jika perusahaan tersebut mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Namun, perusahaan dalam melakukan kegiatan operasional, pasti akan mengenal apa yang dinamakan risiko. Risiko yang

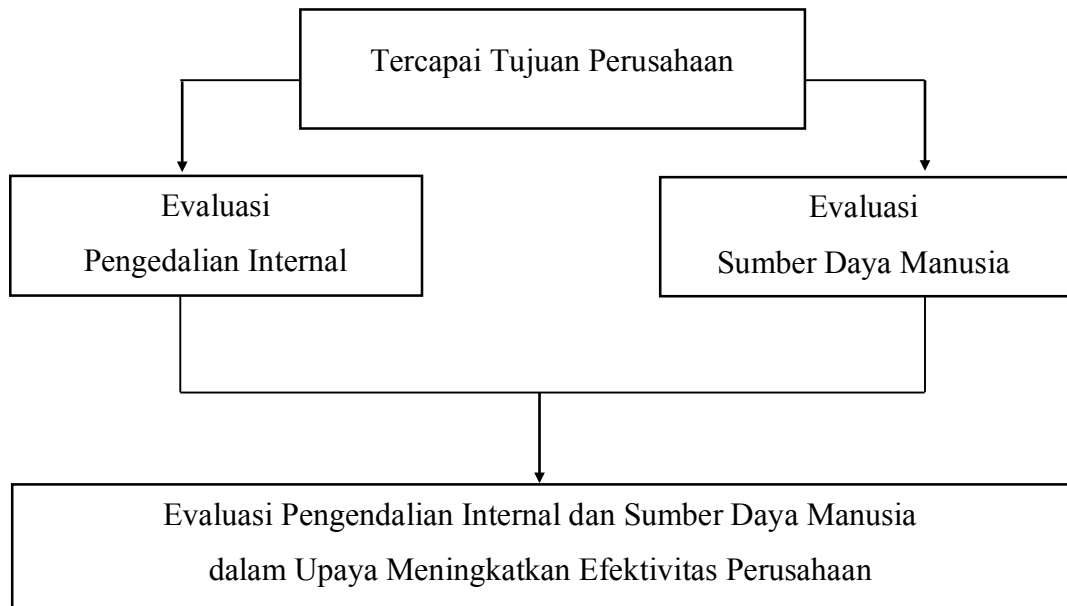
timbul dapat diminimalisir dengan pengendalian internal, dimana kegiatan pengendalian internal yang harus memadai. Untuk itu diperlukan evaluasi kegiatan pengendalian internal dengan tujuan agar dapat menilai keandalan pengendalian internal yang dimiliki perusahaan.

Dalam melakukan evaluasi kegiatan pengendalian internal perusahaan, dapat menggunakan COSO's *Enterprise Risk Management*. Dengan COSO's *Enterprise Risk Management*, dapat menilai pengendalian internal perusahaan apakah sudah memadai atau belum. Evaluasi kegiatan pengendalian internal dapat dilihat dari delapan komponen COSO's *Enterprise Risk Management*, yaitu *internal environment*, *objective setting*, *event identification*, *risk assessment*, *risk response*, *control activities*, *information and communication*, dan *monitoring*. (Romney dan Steinbart, 2018)

Dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, alangkah lebih baik jika melakukan evaluasi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam melakukan evaluasi mengenai kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas yang dihasilkan, ketepatan waktu waktu, kehadiran, dan kerja sama. (Bangun, 2007)

Setelah melakukan evaluasi mengenai kegiatan pengendalian internal dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), diharapkan dapat memberikan saran dan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki kegiatan operasional perusahaan. Dengan begitu, kegiatan pengendalian internal dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dapat lebih memadai dan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan atau dengan kata lain mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Berikut gambar kerangka penelitian.

Gambar 1.2
Bagan Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olahan.