

EVALUASI PENGENDALIAN INTERNAL DENGAN METODE COSO

Tri Wira Rizki Amelia¹, Ulinnuha Yudiansa Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

Corresponding Author: tri1900012103@webmail.uad.ac.id^{1*},

ulinnuha.yudiansa@act.uad.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengendalian internal kontrol dengan metode COSO di PT.Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Hasil beberapa komponen yang masih kurang efektif dan memiliki kelemahan dalam prinsip-prinsip komponen COSO secara lengkap. Yaitu komponen informasi, komunikasi dan aktivitas pemantauan. Hal ini menandakan pengendalian internal yang diterapkan masih belum sepenuhnya efektif. Kesimpulan Berdasarkan evaluasi pengendalian internal yang mencakup 5 komponen COSO terhadap siklus pencapaian tujuan perusahaan serta strategi yang digunakan perusahaan sudah cukup baik. Namun masih terdapat kelemahan-kelemahan dari siklus informasi, komunikasi dan aktivitas pemantauan.

Kata Kunci: Evaluasi Pengendalian; Metode Coso

Abstract

This study aims to find out how internal control is controlled with the COSO method at PT.Lembimjar Neutron Yogyakarta, Kotabaru Branch. The research method used in this research is qualitative research. The qualitative research method is a research method based on the philosophy of postpositivism, used to examine the condition of natural objects. The results of several components that are still ineffective and have weaknesses in the complete COSO component principles. Namely components of information, communication and monitoring activities. This indicates that the internal control applied is still not fully effective. Conclusion Based on the evaluation of internal control which includes the 5 components of COSO on the cycle of achieving company goals and the strategy used by the company, it is quite good. However, there are still weaknesses in the cycle of information, communication and monitoring activities.

Keywords: Control Evaluation; Coso method

Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan hierarki, pelaksanaan pengendalian batin merupakan bagian yang tidak bisa dibedakan. Hal ini berlaku untuk sebagian besar semua asosiasi, baik kecil maupun besar, organisasi yang memberikan manfaat dan organisasi non-manfaat.

History:

Received : 25 Februari 2023

Revised : 10 Oktober 2023

Accepted: 23 Oktober 2023

Published: 31 Oktober 2023

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Sejarah mencatat bahwa kebutuhan akan pengendalian orang dalam dirasakan sangat penting ketika masyarakat memperoleh keuntungan dari runtuhnya organisasi-organisasi besar yang bermula dari pemerasan. Peristiwa-peristiwa ini merupakan gambaran penting yang menyadarkan kita bahwa pengendalian internal merupakan upaya preventif yang harus terus menerus dikaji untuk mencegah kelemahan-kelemahan dalam organisasi yang dapat merusak keselarasan dalam jangka panjang. Kehati-hatian ini kemudian melahirkan suatu aturan dalam melaksanakan pengendalian internal, khususnya Sarbanes-Oxley Act 2002 yang mengatur tentang komitmen adanya pengendalian internal dalam suatu organisasi. COSO (2012:3) Mengkarakterisasi pengendalian batin adalah dampak dari staf manajerial puncak, elemen dewan dan tenaga kerja lainnya pada siklus yang terjadi sebagai penjamin pencapaian tujuan organisasi baik yang berhubungan dengan aktivitas, pengumuman dan pilihan.

Berfokus pada makna pengendalian internal menurut COSO, dapat dipahami bahwa pengendalian internal adalah suatu interaksi, karena ia menyusup ke dalam pelaksanaan fungsional organisasi dan merupakan bagian penting dari pelaksanaan administrasi mendasar. Pengendalian batin dapat memberikan konfirmasi yang masuk akal, bukan penegasan langsung. Hal ini menegaskan bahwa seberapa baik pengendalian interior direncanakan dan dijalankan, hal ini dapat memberikan kepastian yang cukup, dan tidak dapat sepenuhnya meyakinkan dalam mencapai tujuan pengendalian internal meskipun sebenarnya telah direncanakan dan diatur dengan cara yang paling ideal. Memang benar, bahkan cara pengendalian internal yang ideal direncanakan, kemakmurnya bergantung pada persaingan dan keharusan dibandingkan dengan pelaksanaannya yang tidak dapat dibedakan dari batas-batas yang berbeda.

Dalam menangani pengendalian ke dalam suatu organisasi, salah satu caranya adalah dengan memanfaatkan COSO pengendalian ke dalam. Dewan Pengawas Asosiasi Pendukung Komisi Treadway (COSO) mendistribusikan pengendalian internal - Struktur Terkoordinasi yang menyatakan bahwa pengendalian internal adalah pengendalian kegiatan organisasi (kegiatan) yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk mencapai tujuan dengan baik, yang terdiri dari pendekatan dan teknik yang disusun untuk mencapai tujuan tertentu dari tugas-tugas organisasi (Mutiah, 2014). Dewan Pembina Supporting Associations of the Treadway Commission (COSO) menyampaikan bahwa ada 5 (lima) bagian pendekatan dan metodologi yang direncanakan dan dilaksanakan untuk memberikan kepastian bahwa tujuan pengendalian batin dapat tercapai. Pengendalian interior COSO ini akan dimanfaatkan sebagai komponen penilaian pengendalian batin pada PT. Lembimjar Neutron Cabang Yogyakarta Kotabaru.

Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta merupakan salah satu lembaga penyelenggara jasa bimbingan belajar yang berdiri di kota Yogyakarta dan memiliki 19 cabang bimbingan belajar yang tersebar di daerah Yogyakarta, salah satunya adalah di Neutron Yogyakarta 6 Jl. Sabirin No. 12, Kotabaru.

Pengendalian internal kepala cabang atas pelaksanaan kerja perwakilan harus ditingkatkan karena pencapaian fokus yang dipenuhi akan mengakibatkan berkurangnya pelaksanaan pekerjaan perwakilan. Karena target yang diberikan tengah untuk seluruh cabang adalah 550 mahasiswa, dan setiap cabang harus memenuhi fokus pencapaian mahasiswa sebesar 60% dari 100 persen yang telah ditetapkan oleh tengah sebagai target masing-masing cabang. Oleh karena itu, perwakilan harus berusaha keras untuk memenuhi target dan melampaui jam kerja yang telah ditentukan, khususnya 8 jam per hari karena harus melayani klien secara online. Dengan asumsi tujuan fokus dipenuhi oleh cabang, maka kinerja perwakilan akan berkurang karena target pencapaian telah terpenuhi dan dapat ditangani oleh cabang dan tidak mempengaruhi pemotongan kompensasi perwakilan jika mereka tidak memenuhi target pencapaian 60%. Hal ini membuat situasi organisasi cabang berada pada posisi terlindungi dan berdampak pada menurunnya kinerja pekerja.

Pencatatan penyerahan honor oleh petugas pengawas sering kali mengalami kesalahan karena keandalan pendidik meskipun ada remunerasi instruktur jika mereka muncul 30 menit sebelum jam pengajaran dimulai. Namun idealnya belum bisa diketahui secara mendasar karena masih digunakan partisipasi manual. Hal ini menyebabkan kesalahan dalam perkiraan jumlah honorarium dan seringkali para pendidik perlu menegaskan hal ini kepada pihak organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana pengendalian ke dalam dengan menggunakan teknik COSO pada PT. Lembimjar Neutron Cabang Yogyakarta Kotabaru. Keuntungan dari pemeriksaan ini dapat berguna untuk menambah referensi logis sehubungan dengan pengendalian batin dengan menggunakan strategi COSO. Pengendalian internal dapat membantu suatu elemen dalam mencapai pelaksanaan obyektif dan produktivitas serta mencegah hilangnya aset.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif (Ramdhan, 2021). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Menurut Sugiyono, 2019: 18). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dekriptif. Bersifat deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mendeskripsikan upaya perusahaan untuk melakukan pengendalian internal kontrol apakah sudah menerapkan komponen-komponen COSO sebagai pengendalian internal control.

Hasil dan Pembahasan

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam bekerja sesuai dengan profesi dan jabatan masing-masing karyawan perusahaan. Semua staff karyawan mendapatkan tantangan tersendiri untuk menjalankan tanggung jawab masing-masing sebagai bentuk pertanggung jawaban dalam bekerja. Semua karyawan serta kepala cabang sudah menerapkan standar Pengendalian internal yang sesuai dengan komponen-komponen COSO mulai dari lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan sebagai acuan pengevaluasian kinerja kerja terhadap pengendalian internal perusahaan. Tetapi ada beberapa komponen yang perlu ditambahkan terkait untuk mengevaluasi kinerja kerja kepala cabang untuk mengontrol karyawan sehingga lebih kompeten dan sebagai tahap evaluasi masing-masing karyawan terhadap bidang pertanggung jawaban pekerjaan. Berikut ini penjabaran dari kinerja pengendalian internal SDM perusahaan yang sesuai dengan komponen coso dan prinsip masing-masing komponen COSO:

1. Lingkungan pengendalian

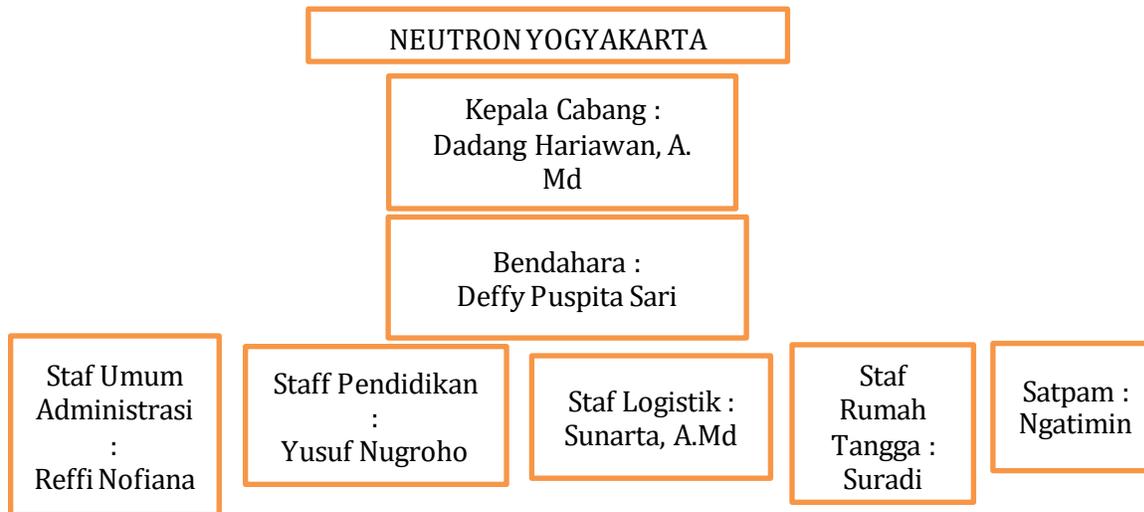
Didalam lingkungan pengendalian COSO ada lima komponen yang sudah diterapkan oleh perusahaan PT.Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru yang sesuai dengan komponen COSO diantaranya sebagai berikut:

- a. Organisasi menunjukkan komitmen terhadap Integritas dan nilai etika organisasi Integritas yang diterapkan sendiri oleh Neutron cabang Kotabaru yaitu jujur di dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap posisi dan jabatan masing-masing, berkomitmen, menepati janji, menjaga kecakapan yang mengesankan dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan orang lain dan organisasi, menghargai hak orang lain dan tidak melakukan demonstrasi segregasi, menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, dan bersikap terbuka dan lugas dalam bertindak tanpa menyembunyikan misteri yang dapat berdampak buruk. organisasi.

Nilai etika yang diterapkan PT. Lembimjam Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru sejalan dengan penerapan nilai etika kerja yang dijalani dan sesuai dengan standar, nilai, keputusan yang memandu perwakilan dalam pekerjaan mereka. Ketentuan tersebut mengenai ketentuan berpakaian, bersikap, penyelesaian tugas hingga hal-hal yang dilarang sesuai dengan pasal serta pelanggaran didalam bekerja yang diberikan. Dengan adanya etika dalam bekerja yang diterapkan semua karyawan bersikap sesuai dengan ketentuan yang telah disetujui diawal kontrak perjanjian kerja yang telah disepakati dan disetujui.

- b. Direktorat menunjukkan kebebasan dari para eksekutif dan kegiatan yang menyaring pergantian peristiwa dan pelaksanaan pengendalian internal. Kepala cabang sebagai pihak dalam organisasi mempunyai tugas kolegial dan dapat diandalkan dalam menangani organisasi. Selain menjalankan tugas pertanggung jawaban terhadap kantor cabang yang dipegang kepala cabang menjalankan tujuan

- meningkatkan pencapaian perusahaan dengan perolehan target dan harus mencapai target yang diberikan oleh kantor pusat. Kepala cabang juga memikirkan strategi lain yang lebih cepat untuk meningkatkan laba pencapaian perusahaan. Baik dari segi operasional kantor dan dari segi staff manajemen perusahaan lainnya untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan sehingga lebih baik dari sebelumnya. Kinerja manajemen internal selalu di evaluasi setiap minggunya oleh kepala cabang.
- c. Manajemen menetapkan, dengan pengawasan dewan, struktur, jalur pelaporan, dan otoritas dan tanggung jawab yang tepat dalam mengejar tujuan. Parameter pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi masing masing yang telah diberikan sudah sesuai dan sejalan dengan tanggung jawab yang dijalankan karyawan di PT.lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru. Berikut struktur organisasi kantor cabang Kotabaru sebagai berikut, Bagan struktur organisasi perusahaan:



Dari Struktur organisasi perusahaan diatas bisa dipahami sebagai susunan yang memuat pembagian dan peran perseorangan dalam posisikan kedudukan yang telah ditetapkan. Dari bagan diatas dapat dilihat struktur organisasi perusahaan sudah jelas. Tentunya hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawab yang dilakukan di kantor cabang atas tanggung jawab yang dilakukan masing-masing karyawan untuk menjalankan pencapaian tujuan perusahaan. Asosiasi ini menunjukkan janji untuk menarik, menciptakan, dan mempertahankan orang-orang terampil yang sejalan dengan tujuannya.

Proses penarikan karyawan dilakukan oleh kantor pusat kemudian setelah proses penarikan karyawan selama masa training yang telah ditentukan oleh kantor pusat kemudian dilakukan penempatan kerja karyawan. Kantor cabang hanya menerima karyawan yang telah di seleksi oleh kantor pusat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di dalam posisi dan jabatan yang dibutuhkan untuk mengembangkan perusahaan lebih baik kedepannya. Untuk mengembangkan perusahaan tentunya

berpatokan dengan visi misi perusahaan serta strategi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan kedepannya dengan seluruh karyawan kantor.

Mempertahankan individu yang kompeten tentunya PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta melihatnya dari berpengaruhnya karyawan tersebut terhadap kemajuan perusahaan. PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru untuk melihat potensi dan kompeten karyawan dilihat dari bagaimana karyawan tersebut bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan serta bagaimana cara karyawan tersebut untuk menyikapinya dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tidak hanya itu penilaian kepala cabang terhadap kedisiplinan karyawan yang masuk, ulet, tekun, aktif dalam bekerja dan memberikan saran serta inovasi baru dalam bekerja untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Apabila karyawan tersebut sudah memenuhi kualifikasi maka karyawan patut untuk dipertahankan dalam perusahaan kantor cabang kota baru menurut penilaian Kepala Cabang selaku narasumber yang telah di wawancara karena hal tersebut berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

d. Organisasi meminta pertanggungjawaban individu atas tanggung jawab pengendalian internal dalam mengejar tujuan. Pertanggung jawaban individu manajemen internal masing-masing sesuai posisi dan jabatan serta tanggung jawab masing-masing sudah sejalan dengan daftar uraian jabatan dan tanggung jawab yang tercantum di dalamnya. Bisa di lihat dari kinerja pencapaian tujuan perusahaan dan laporan penilaian kerja karyawan ada disetiap bulannya yang di cek oleh pihak manajemen pusat perusahaan serta kepala cabang sebagai bahan acuan untuk meningkatkan tanggung jawab yang dijalankan dalam mengejar tujuan target pencapaian perusahaan.

2. Aktivitas pengendalian

a. Asosiasi memilih dan menciptakan latihan kontrol yang membantu meringankan pertarungan dalam mencapai tujuan pada tingkat yang memuaskan. Menumbuhkan latihan pengendalian dengan merencanakan sistem sasaran pencapaian melalui promosi ke masing-masing sekolah dengan cara mengedarkan handout yang berhubungan dengan daerah bantuan yang diiklankan. Menyebarkan browsur promosi melalui slip surat kabar. Mitigasi risiko yang dilakukan perusahaan salah satunya apabila adanya acara yang dilakukan baik di kantor ataupun di luar kantor semua SDM diberikan pertanggung jawaban masing-masing yang telah dibagi untuk meminimalisir terjadinya suatu risiko seperti informasi biaya pendaftaran, biaya angsuran yang berbeda-beda dengan tingkat Pendidikan sekolah, melayani konsumen dengan informasi pendataan siswa yang telah terdaftar, dan melayani terkait komplein jasa bimbingan pembelajaran yang didapatkan siswa, maupun pemberian saran yang diberikan oleh pihak konsumen.

b. Asosiasi memilih dan menciptakan latihan pengendalian umum atas inovasi untuk membantu pencapaian tujuan. Aktivitas pengendalian untuk meningkatkan pencapaian laba perusahaan menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi seperti Instagram, Facebook, twitter, web, whatsapp dengan adanya teknologi

informasi sebagai pendukung untuk mempromosikan dan memasarkan jasa yang dijual dalam bidang jasa bimbingan belajar sehingga lebih memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

- c. Asosiasi mengirimkan latihan pengendalian melalui pengaturan yang mencirikan apa yang secara umum diantisipasi, dan sistem yang menetapkan strategi tersebut sebagai kejadian biasa. Tindakan menyebarkan aktivitas pengendalian perusahaan mempunyai kebijakan serta prosedur dan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh SDM perusahaan. Apabila peraturan, peraturan, serta prosedur tersebut di langar maka kepala cabang melakukan tindak lanjut terkait pelanggaran yang dilakukan dengan cara memanggil staff karyawan yang melakukan pelanggaran kemudian membicarakan hal tersebut apabila hal tersebut di buat berdasarkan ketidak sengajaan maka kepala cabang hanya memberikan nasehat dan arahan kedepannya supaya staff karyawan tidak melakukan hal yang sama, dan apabila staff karyawan melakukan kesalahan secara sengaja untuk merugikan perusahaan maka langsung diambil tindakan memberikan SP1 kepada karyawan.
3. Penilaian risiko
- a. Asosiasi memutuskan target dengan kejelasan yang memadai untuk memberdayakan bukti pembeda dan penilaian bahaya yang terkait dengan pencapaian tujuan ideal Organisasi. Perusahaan melakukan beberapa kegiatan promosi program jasa bimbingan belajar mulai dari tarap Pendidikan SD, SMP, SMA dengan biaya paket pembelajaran dan keuntungan yang diberikan, untuk mempromosikan hal tersebut perusahaan bekerja sama dengan pihak sekolah-sekolah. Untuk meminimalisir akan terjadinya risiko dalam melakukan promosi dan kerjasama antara pihak sekolah perusahaan menjalin silaturahmi dan menjaga nama baik sekolah-sekolah serta tidak melakukan pelanggaran yang telah dibuat dalam persetujuan kerjasama sekolah dengan pihak perusahaan.
 - b. Asosiasi ini membedakan bahaya-bahaya terhadap pencapaian tujuannya di seluruh substansi dan menyelidiki perjudian sebagai alasan untuk memutuskan bagaimana bahaya-bahaya tersebut harus diatasi. Untuk mengidentifikasi suatu resiko yang akan terjadi PT. Lembimjar neutron Yogyakarta cabang Kotabaru manajemen internal mengetahui setiap kemungkinan-kemungkinan kerugian yang bisa saja terjadi pada perusahaan mulai dari pemalsuan bukti transfer harus di waspadai, terjadinya komplein dalam bimbingan belajar, tidak sesuai jadwal bimbingan belajar, pergantian waktu belajar sehingga meminimalisis akan terjadinya suatu resiko pencapaian tujuan perusahaan maka dari itu manajer memberikan arahan untuk setiap tanggung jawab dalam mengkoordinasikan tanggung jawab yang diberikan harus teliti dan dilihat kembali. Untuk memperbaiki risiko yang terjadi terkait adanya komplein pada perubahan jadwal dan terkait jasa pembelajaran yang diberikan maka staff Pendidikan langsung konfirmasi dan memperbaiki hal tersebut.

- c. Organisasi mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai risiko terhadap pencapaian tujuan. Untuk mempertimbangkan potensi sehingga tidak terjadinya penipuan manajemen internal selalu memeriksa proses transaksi yang masuk melalui bukti transfer biaya yang masuk untuk pelunasan setiap angsuran pembayaran siswa yang sesuai dengan paket pembelajaran yang dipilih kemudian di cek kembali apakah bukti transfer tersebut sudah masuk kedalam rekening kantor pusat untuk membuktikan valid atau tidaknya bukti transfer yang di kirim kepada staff administrasi. untuk mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai risiko suatu perusahaan yang akan terjadi dalam suatu transaksi laporan biaya yang masuk. Pengecekan ulang dalam laporan keuangan mingguan sebelum diserahkan ke kantor pusat, rapat mingguan terkait kendala perusahaan untuk progres tujuan pencapaian sampai tahap beberapa persen. PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru untuk meminimalisir terjadinya penyalahgunaan informasi yang mengatasnamakan pihak perusahaan manajemen internal juga melakukan pemeriksaan melalui media yang menyalah gunakan nama perusahaan.
 - d. Asosiasi ini membedakan dan mengevaluasi perubahan yang secara mendasar dapat mempengaruhi kerangka pengendalian interior. PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru menekankan pada pelayanan pembelajaran terhadap kualitas siswa yang di hasilkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan, selain itu perusahaan juga menekankan terhadap pendekatan kepada siswa untuk mengetahui kualitas kenyamanan terhadap jasa pembelajaran yang diberikan, melalui hal tersebut maka manajemen internal atau staff karyawan bisa mengetahui tentor yang mengajar dikelas sebagai bahan penilaian dan menjadi evaluasi bagi pihak manajemen internal untuk disampaikan kepada tentor sebagai bahan evaluasi. Perusahaan memberikan keunggulan dan nilai lebih yang didapatkan terhadap penjualan jasa yang ditawarkan. Melalui hal tersebut perusahaan terus mengevaluasi dan memperbaiki manajemen internal sehingga perusahaan lebih maju untuk tahap tahap selanjutnya serta lebih unggul di bandingkan perusahaan kompetitor lainnya karna jasa yang ditawarkan berbagai macam dan beragam dengan keunggulan yang dimiliki.
4. Informasi dan komunikasi
- a. Asosiasi mendapatkan atau menyampaikan dan menggunakan data yang aplikatif dan berkualitas untuk membantu kemampuan pengendalian ke dalam. PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta cabang Kotabaru bergerak dalam bidang jasa bimbingan belajar maka staff manajemen internal maupun kepala cabang melakukan pencarian terkait informasi perkembangan pendidikan yang relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal dengan cara memantau social media kemendikbud baik berupa Instagram, website, twitter dan informasi terkini serta berita terkait pembaharuan pendidikan untuk di perbaharui pada jasa bimbingan belajar yang ditawarkan. Yang dilakukan kepala cabang dan staff

- karyawan setelah mengetahui adanya perubahan sistem pendidikan yang digunakan maka akan adanya meeting yang dilaksanakan manajemen internal terkait membahas adanya sistem pendidikan yang baru untuk di sampaikan kepada pada tentor selaku pengajar kepada para siswa yang di bimbing untuk merubah sistem pembelajaran di kelas dengan menggunakan sistem baru yang sudah di tetapkan oleh kemendikbud.
- b. Organisasi secara internal menkomunikasikan informasi, termasuk tujuan dan tanggung jawab untuk pengendalian internal, yang diperlukan untuk mendukung fungsi pengendalian internal. PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta cabang Kotabaru mengkomunikasikan informasi secara langsung terkait tujuan serta tanggung jawab masing-masing setiap staff karyawan yang bertanggung jawab sesuai dengan posisi kedudukan serta jabatan. Selain mengkomunikasikan secara langsung pihak kepala cabang selaku pimpinan di kantor menginformasikan terkait adanya agenda promosi, penyusunan strategi baru perusahaan, progres perkembangan pencapaian yang telah diperoleh melalui group whatsapp. Sering terjadinya salah penulisan honor harian pengajar oleh pihak staff administrasi yang bertanggung jawab pada bidang penulisan honorer harian pengajar dikarenakan jumlah honor berdasarkan tingginya jabatan dan ketepatan waktu kedatangan pengajar berpengaruh terhadap jumlah honor harian, sering terjadinya komplein antara tentor pengajar dengan staff administrasi untuk di perbaiki karena dilihat dari ketepatan waktu tentor datang mengajar.
 - c. Organisasi berkomunikasi dengan pihak eksternal mengenai hal-hal mempengaruhi fungsi pengendalian internal. Adanya permasalahan yang dihadapi perusahaan dengan pihak eksternal tentunya sering sekali terjadi di kantor cabang Kotabaru karna bergerak di bidang jasa bimbingan belajar tentu sering Kali terjadi terkait komplein pembayaran, pelunasan angsuran, dan perpindahan jadwal bimbingan belajar. Staff karyawan yang memegang tanggung jawab tersebut pada bidangnya masing-masing langsung mengkomunikasikan dengan pihak yang bersangkutan terkait komplein tersebut. Apabila tidak ada jalan keluar dan kebijakan yang dihasilkan melalui komunikasi dengan pihak yang bersangkutan maka yang turun tangan untuk menangani hal tersebut kepala cabang untuk di musyawarahkan terlebih dahulu untuk di komunikasikan lebih lanjut terkait permasalahan yang dihadapi konsumen.
5. Aktivitas pemantauan
- a. Organisasi memilih, mengembangkan, dan melakukan evaluasi berkelanjutan dan/ atau terpisah untuk menyakinkan apakah komponen pengendalian internal yang hadir dan berfungsi. PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kota baru untuk memilih dan mengembangkan suatu perusahaan dengan cara kepala cabang memantau segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan pengembangan perusahaan untuk lebih baik kedepan, melalui beberapa tahapan yang diterapkan yaitu meeting

dengan semua staff karyawan untuk membahas terkait strategi pemantauan perusahaan kedepannya untuk meningkatkan target pencapaian dari segi strategi pencapaian tujuan yang lebih maksimal yang diterapkan kantor Kotabaru setiap tahunnya. Diadakan meeting setiap 1 minggu sekali terkait perencanaan strategi perusahaan yang dijalankan untuk memenuhi target perusahaan. Evaluasi kerja diadakan setiap 2-3 kali dalam 1 minggu untuk mengetahui kekurangan dalam bekerja sebagai tahap evaluasi diri masing-masing karyawan. Evaluasi sering dilakukan kantor cabang Kotabaru apabila adanya event-event promosi yang diadakan di setiap sekolah untuk mempromosikan jasa bimbingan belajar dan melakukan kerja sama antar pihak kepala sekolah terkait program baru yang dimunculkan kedepannya oleh perusahaan untuk dipromosikan di sekolah.

- b. Organisasi mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal pada waktu yang tepat bagi mereka pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif. Evaluasi yang dilakukan secara rutin setiap seminggu 2-3 berdampak untuk memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik kedepannya sebagai tahap untuk memperbaiki diri terhadap tanggung jawab dan posisi yang diberikan untuk meningkatkan kualitas pencapaian suatu perusahaan maka dari itu evaluasi diharapkan sebagai tempat komunikasi yang dan evaluasi diri masing-masing dalam menjalankan pekerjaan yang mereka lakukan. Tindakan yang dilakukan tersebut untuk terus mengevaluasi pengendalian internal kantor untuk lebih baik lagi kedepannya. Komunikasi yang berjalan yang dilakukan melalui media social yaitu Whatsapp group bagi semua karyawan, Skype bagi bendahara dan admin kantor terkait administrasi pemasukan dan data pribadi konsumen guna untuk mengkonfirmasi terkait adanya permasalahan yang timbul bisa di komunikasikan melalui Skype dengan cabang-cabang lain yang ada di Yogyakarta dan di luar daerah.

Evaluasi Pengendalian Internal PT. Lembimjar Neutron Yogyakarta Cabang Kotabaru berdasarkan 5 komponen COSO

Tabel 1. Penilaian Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian	Sudah	Belum	Kelemahan	Rekomendasi
Organisasi menunjukkan komitmen terhadap Integritas dan nilai etika organisasi	√			
Dewan direksi menunjukkan kemandirian dari manajemen dan latihan yang mengawasi perkembangan dan kinerja pengendalian internal	√			
Manajemen menetapkan, dengan pengawasan dewan, struktur, jalur pelaporan, dan otoritas dan tanggung jawab yang tepat dalam mengejar tujuan	√			
Organisasi menunjukkan komitmen untuk	√			

menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten sejalan dengan tujuan

Organisasi meminta pertanggungjawaban individu atas tanggung jawab pengendalian internal dalam mengejar tujuan. ✓

Tabel 2. Penilaian Penaksiran Risiko

Penaksiran Risiko	Sudah	Belum	Kelamahan	Rekomendasi
Organisasi menentukan tujuan dengan kejelasan yang cukup untuk memungkinkan identifikasi dan penilaian risiko yang berkaitan dengan tujuan.	✓			
Organisasi mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuannya di seluruh entitas dan menganalisis risiko sebagai dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.	✓			
Organisasi mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai risiko terhadap pencapaian tujuan.	✓			
Organisasi mengidentifikasi dan menilai perubahan yang dapat berdampak signifikan pada sistem pengendalian internal.	✓			

Tabel 3. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas Pengendalian	Sudah	Belum	Kelemahan	Rekomendasi
Organisasi pilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian yang berkontribusi terhadap mitigasi risiko terhadap pencapaian sasaran	✓			
Organisasi memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan.	✓			
Organisasi menyebarkan kegiatan pengawasan sebagaimana diwujudkan dalam kebijakan	✓			

Tabel 4. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan Komunikasi	Sudah	Belum	Kelemahan	Rekomendasi
Organisasi memperoleh atau menghasilkan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas untuk mendukung fungsi pengendalian internal.	087703387877 Ustad mustofa		Proses pencatatan honor harian tentor yang dilakukan oleh staff administrasi sering terjadi kekeliruan dan salah penjumlahan karena masih menggunakan presensi kehadiran manual dan dikarenakan ketepatan waktu datangnya pengajar 30 menit	Untuk membuat presensi kedatangan tentor menggunakan barcode sehingga dapat di cek dengan jelas berdasarkan presensi
Organisasi secara internal menkomunikasikan	✓			

informasi, termasuk tujuan dan tanggung jawab untuk pengendalian internal, yang diperlukan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.	sebelum kelas bimbingan belajar dimulai tentor mendapatkan bonus tambahan diluar tarif honor harian pengajar. Hal tersebut membuat tentor harus mengkonfirmasi hal tersebut ke staff administrasi untuk di ubah sebelum di input.
Organisasi berkomunikasi dengan pihak eksternal mengenai hal-hal mempengaruhi fungsi pengendalian internal. ✓	

Tabel 5. Aktivitas Pemantauan

Aktivitas Pemantauan	sudah	Belum	Kelemahan	Rekomendasi
Organisasi memilih, mengembangkan, dan melakukan evaluasi berkelanjutan dan/ atau terpisah untuk menyakinkan apakah komponen pengendalian internal yang hadir dan berfungsi.	✓		Kurangnya pemantauan rutin yang dilakukan kepala cabang terhadap staff karyawan.	Rutin melakukan kegiatan pemantauan kepada semua staff karyawan sehingga mengetahui secara seluruh dan mendetail terkait kekurangan yang harus perlu di perbaiki sebagai pengendalian internal perusahaan.
Organisasi mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal pada waktu yang tepat bagi mereka pihak yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif.	✓			

SIMPULAN

Dari kelima komponen pengendalian internal ternyata masih terdapat beberapa komponen yang masih kurang efektif dan memiliki kelemahan dalam prinsip-prinsip komponen COSO secara lengkap. Yaitu komponen informasi, komunikasi dan aktivitas pemantauan. Hal ini menandakan pengendalian internal yang diterapkan masih belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan evaluasi pengendalian internal yang mencakup 5 komponen COSO terhadap siklus pencapaian tujuan perusahaan serta strategi yang digunakan perusahaan sudah cukup baik. Namun masih terdapat kelemahan-kelemahan dari siklus informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Christyanto L., Rapina, 2011. Peranan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kegiatan Operasional Pada Siklus Persediaan dan Pergudangan. Jurnal Ilmiah Akuntansi.12 Desember 2012. <http://repository.maranatha.edu/456/1/Peranan%20Sistem%20Pengendalian%20Internal%20Dalam%20Meningkatkan%20Efek.pdf>
- Fajar, Ibnu. 2018. Evaluasi Pengendalian Sistem Pengendalian internal BRI dengan COSO

- Framework (Studi Kasus BRI Tahun 2018). UJS.
- Jana S., 2008. Internal Control Survey in the Czech Republic and Slovakia TOP 1000 Companies 2008. MAZARS. 20 januari 2013
http://www.mazars.cz/content/download/28797/625331/version/Internal+control_survey_EN.pdf/
- Mutiah, A. (2014). *Analisis sistem pengendalian manajemen dan akuntabilitas kinerja dalam mewujudkan good governance: studi kasus inspektorat Jendral Departemen RI.*
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian.* Cipta Media Nusantara.
- Sinaga, Hari J.T. 2014. Evaluasi Efektivitas Pengendalian Internal Siklus Penerimaan dan Pengeluaran Kas berdasarkan COSO internal Control Framework 2013 (studi kasus PT Imanuel Agape Tahun 2014). Yogyakarta : UGM.
- Sirait, Gustina A. 2015. Evaluasi Penerapan Pengendalian Internal Pada Siklus Kepegawaian dan Penggajian untuk Menentukan Risiko Fraud (Studi Kasus Wisma MM UGM). Yogyakarta : UGM.
- Sugiono. 2016. Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Alfabeta, CV. Bandung. Indonesia.
- Sugiono. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif. Alfabeta, CV. Bandung. indonesia
- Susanti, Dyna Lusi. 2016. Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Menggunakan Pendekatan COSO Studi Casus Koperasi Warga Patra V. Tesis