# Analisis Peran Sistem Informasi Akuntansi

*by* Diaz Arumsari

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

**Submission date:** 20-Aug-2025 11:22AM (UTC+0700)
**Submission ID:** 2732214903
**File name:** JIAN_SEBAGAI_UPAYA_PENGAWASAN_INTERNAL_GAJI_CV_ABC_PASARAYA.docx (197.96K)
**Word count:** 12822
**Character count:** 83026

# ANALISIS PERAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN SEBAGAI UPAYA PENGAWASAN INTERNAL GAJI CV ABC PASARAYA

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta


Oleh:

**Diaz Arumsari Mina Prayitno**

182301009



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL**

**UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**


**2025**

# BAB I

# PENDAULUAN

## A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu jenis modal yang memiliki peranan penting dalam upaya mencapai *goals* dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dikelola. Pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara teratur dan terencana akan menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing, berkualitas dan berkompeten. Menurut Langi (2019), perusahaan tidak dapat berjalan tanpa karyawan, karena ketahanan perusahaan bergantung pada karyawan yang terampil. Ketika karyawan memberikan kontribusinya, mereka berhak menerima kompensasi sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah gaji.

Salah satu komponen yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memiliki semangat dalam bekerja, berprestasi, berhubungan dengan orang lain, *self-improvement* dan mengaktualisasikan diri adalah gaji. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) gaji merupakan imbalan berupa uang dan lain sebagainya yang diberikan sebagai kompensasi atas jasa atau tenaga yang telah dikeluarkan untuk melakukan tugas tertentu. Di sisi lain, gaji dapat menjadi faktor yang menimbulkan permasalahan diantara karyawan dan manajemen, apalagi jika kepentingan kedua belah pihak tidak dapat diperhitungkan secara adil. Oleh sebab itu, penetapan gaji menjadi suatu hal yang penting untuk direncanakan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara teliti dengan menggunaan prosedur yang terencana (Rachmawati, 2008).

Namun dalam praktiknya, sistem penggajian di berbagai perusahaan masih sering menghadapi kendala, seperti kurangnya pemisahan tugas antar fungsi penggajian dan minimnya pengawasan atau audit internal. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan lemahnya system pengendalian internal (SPI) khususnya dlam siklus pengggajian. Sistem pengendalian yang lemah tidak hanya



UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpotensi merugikan perusahaan dari sisi efisiensi dan reputasi (Sari, 2021).

Dalam mengevaluasi pengawasan internal, perusahaan dapat mengandalkan pedoman COSO 2013. Standar ini telah terbukti secara empiris sebagai pedoman efektif dalam mengevaluasi pengawasan internal suatu perusahaan. COSO 2013 berlaku untuk berbagai jenis dan ukuran perusahaan (perusahaan besar, kecil, dan menengah) serta berbagai tingkat manajemen dalam perusahaan (COSO, 2013). Zahara et al. (2024) menyatakan bahwa COSO 2013 dipilih sebagai instrumen evaluasi, dikarenakan lebih berkonsentrasi pada pengawasan internal secara keseluruhan di organisasi dalam hal efisiensi operasional, akuntabilitas dan kepatuhan, serta ukuran perusahaan yang kecil. Konsep rancangan ini lebih jelas, mudah dipahami, dan digunakan (Rommey & Steinbart, 2015). COSO 2013 bertujuan bahwa prinsip-prinsip ini dapat menunjang perusahaan merancang sistem pengawasan internal yang efektif dan menilai apakah sistem tersebut bekerja secara efektif. Kerangka kerja COSO mengasumsikan bahwa 17 prinsip tersebut mewakili konsep dasar dari lima komponen dan relevan bagi perusahaan dari semua ukuran entitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai evaluasi SPI, oleh Mahardhita et al. (2024) dengan judul Analisis Sistem Penggajian Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Delta Laras Wisata Cabang Sukabumi) dengan hasil penelitian yaitu sistem penggajian yang sudah diterapkan sudah berjalan baik dan efektif. Dokumen-dokumen, catatan akuntansi, dan prosedur penggajian sudah dijalankan berdasarkan teori yang sudah ada. Namun, terdapat beberapa hal yang belum sesuai seperti prosedur pencatatan waktu masih ditemukan karyawan yang terlambat untuk masuk kerja dan tidak melakukan *fingerprint* sidik jarinya. Kemudian, dapat diketahui bahwa sistem pengendalian di PT Delta Laras Wisata Cabang Sukabumi sudah berjalan dengan baik dan efektif. Semua prosedurnya sudah berjalan berdasarkan teori-teori yang sudah ada seperti, pengawasan internal yang sesuai dengan kerangka COSO, sistem organisasi, prosedur pencatatan dan sistem wewenang, praktek yang baik serta karyawan yang berkapabilitas. Selanjutnya, penelitian oleh Mutis et al. (2020)

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

dengan judul Perancangan Sistem Penggajian. Berdasarkan Evaluasi Kerangka Kerja COSO dapat diketahui bahwa hasil penelitian di Yayasan Karya Manggarai menunjukkan adanya kelemahan dalam pengawasan internal prosedur penggajian. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengembangan sistem yang berbasis komputer yang dilengkapi dengan pemrograman yang terstruktur, supaya digunakan dengan efektif. Kemudian, penelitian oleh Kaengke (2021) dengan judul Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan PT Multi Prima Agung, dapat diketahui bahwa pengawasan internal dan sistem penggajian masih belum efektif. Hal ini disebabkan karena beberapa pekerjaan dan tanggung jawab pada struktur organisasi belum disusun berdasarkan fungsi yang semestinya berhubungan dengan sistem penggajian. Selain itu, SPI Penggajian menurut teori COSO tidak sesuai dengan hal ini. Selanjutnya penelitian oleh Rini et al. (2019) dengan judul Analisis Sistem Akuntansi Siklus Penggajian Pada PT Bumi Agung Bangunan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam mengaplikasikan sistem akuntansi. Namun, masih terdapat hal-hal yang perlu untuk diperhatikan, seperti adanya kegiatan perusahan yang tidak sejalan dengan teori, sehingga menyebabkan pengawasan internal berdasarkan laporan COSO belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari tidak adanya prosedur pencatatan terkait waktu kerja dan penyaluran gaji, dikarenakan dalam melaksanakan produksi perusahaan tidak untuk memenuhi pesanan. Meskipun demikian, prosedur ini tetap harus ada, sebab berguna untuk mengelola biaya dan menetapkan harga pokok produksi. Tanpa adanya prosedur ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan untuk menentukan harga pokok produk dan mengatur biaya tenaga kerja. Hal tersebut akan mempengaruhi pendapatan perusahaan dimasa mendatang. Berdasarkan kerangka kerja COSO 2013, menunjukkan hasil yang bervariasi. COSO 2013 menyesuaikan pengawasan internal berdasarkan faktor- faktor seperti ukuran, struktur, kompleksitas operasi, dan risiko yang dihadapi (Moeller, 2013).

Penelitian dilakukan pada CV ABC Pasaraya yaitu sebuah perusahaan ritel yang tengah berkembang. Berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

sistem penggajian masih dilakukan secara semi-manual menggunakan excel, tanpa adanya pemisahan fungsi yang memadai dan belum didukung oleh prosedur tertulis atau teknologi informasi terintegrasi. Selain itu sering kali terjadi proses penggajian ditanggal yang tidak pasti, dikarenakan menyesuaikan tanggal masuk para karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan risiko keterlambatan pembayaran gaji, tetapi juga menurunkan kepercayaan karyawan terhadap sistem yang berjalan. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan internal, sehingga rentan terhadap kesalahan dan penyimpangan dalam sistem penggajian.

Masalah ini menjadi semakin relevan jika dikaji melalui teori keagenan yang dikembangkan oleh (Jensen & Meckling, 1976) dalam Journal of Financial Economic, di mana terdapat potensi konflik kepentingan antara prinsipal (owner) dan agen (pengelola atau staf keuangan). Ketidakseimbangan informasi (asimetri informasi) antara kedua pihak dapat memicu moral hazard, terutama jika tidak ada sistem kontrol yang memadai.

Berdasarkan pertimbangan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengetahui sistem penggajian karyawan secara lebih spesifik dan bagaimana proses sistem penggajian tersebut dilaksanakan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul "Analisis Peran Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Sebagai Upaya Pengawasan internal Gaji Di CV ABC Pasaraya".

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan di CV ABC Pasaraya?
2. Bagaimana penerapan sistem pengendalian internal gaji pada CV ABC Pasaraya berdasarkan kerangka COSO 2013?
3. Apa saja kendala yang dihadapi CV ABC Pasaraya dalam melaksanakan pengendalian internal terhadap sistem penggajian?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang diterapkan pada CV ABC Pasaraya.
2. Untuk mengevaluasi penerapan Sistem Pengendalian Internal Gaji pada CV ABC Pasaraya berdasarkan lima komponen pengendalian internal menurut kerangka kerja COSO 2013.
3. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan Pengendalian Internal terhadap sistem penggajian.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

   Membantu penulis, pembaca, dan perusahaan memahami Sistem Informasi Akuntansi Penggajian yang ada di CV ABC Pasaraya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang sistem informasi akuntansi, khususnya mengenai penerapan sistem pengendalian internal penggajian berdasarkan kerangka COSO 2013.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada manajemen CV ABC Pasaraya mengenai:

   a) Pentingnya penyusunan struktur organisasi formal dan pemisahan tugas,
   b) Perlunya penyusunan SOP penggajian secara tertulis,
   c) Penerapan sistem informasi penggajian terintegrasi,
   d) Dan penguatan fungsi monitoring serta audit internal sebagai bagian dari peningkatan efektivitas sistem pengendalian internal gaji di perusahaan.

3. Kebijakan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengawasan internal. Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen CV ABC Pasaraya untuk:

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

a) Menyusun kebijakan tertulis berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) penggajian yang jelas dan terdokumentasi,
b) Menetapkan struktur organisasi dan tanggung jawab keuangan yang terpisah dan akuntabel,
c) Merumuskan kebijakan pengawasan dan audit internal secara berkala,
d) Serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pemberian kompensasi, demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan bebas dari potensi penyimpangan.

**E. Ruang Lingkup dan Batasan**

Penelitian ini secara khusus hanya membahas tentang bagaimana penerapan pengendalian internal gaji pada CV ABC Pasaraya dengan *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission's* (COSO). Kerangka ini terdiri dari 5 komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Desain Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi dan menganalisis keefektifan SPI pada pengendalian gaji di CV ABC Pasaraya dengan menggunakan rerangka COSO 2013, untuk mengamati fenomena tersebut secara menyeluruh dan mendalam, metode penelitian yang paling sesuai untuk penelitian ini adalah menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang digunakan untuk menganalisis objek dalam keadaan alami, di mana penulis berperan sebagai instrumen utama. Pendekatan dalam penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh tidak berfokus pada angka, melainkan dalam bentuk kata-kata ataupun gambar-gambar (Bondan dan Biklen dalam Sugiyono, 2020). Data yang sudah diperoleh, nantinya akan di analisis, dan akan dijabarkan dengan bahasa yang sederhana supaya mudah untuk dipahami oleh orang lain. Dalam penelitian ini penulis akan menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada di CV ABC Pasaraya terkait Analisis Peran Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Sebagai Upaya Pengawasan internal Gaji di CV ABC Pasaraya.

Menurut Sugiyono (2017), pendekatan deskriptif merupakan metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kondisi objek yang diteliti secara rill serta apa adanya sesuai dengan keadaan disaat dilakukannya penelitian. Penelitian kualitatif ini menekankan pada pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bertujuan untuk menghasilkan wawasan yang kaya dan detail.

## B. Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Subjek Penelitian merupakan individu yang berhubungan dengan hal-hal yang diteliti, baik sebagai narasumber maupun informan, yang bertujuan untuk memperoleh informasi terkait data penelitian yang

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

menjadi bagian dari sampel dari sebuah Penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan *key informan* yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun subjek utama dalam penelitian ini adalah pemilik karena yang memberikan wewenang atau penugasan kepada anggota staffnya. Selain itu subjek pendukung lain seperti bagian keuangan, dan staff karyawan.

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di CV. ABC Pasaraya yang bertempat di Jalan Patukan, Ambarketawang Tengah, Ambarketawang, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman. Pengambilan data akan dilakukan pada bulan Februari sampai dengan April 2025.

**D. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, dua jenis data akan digunakan yaitu data primer dan data skunder. Menurut Sugiyono (2019) data primer dapat didefinisikan sebagai pengumpul data yang akan langsung menerima data dari sumber data. Sedangkan, pengumpul data yang tidak menerima secara langsung data dari sumber data disebut dengan data sekunder (Sugiyono, 2020). Penulis mengumpulkan informasi dari owner, bagian keuangan dan staff karyawan, dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara.

1. Observasi

   Menurut Sekaran & Bougie (2016) menyatakan observasi yaitu berkaitan dengan pengamatan, pencatatan, analisis, dan interpretasi yang direncanakan terhadap perilaku, tindakan, atau peristiwa. Observasi partisipasi sedang terjadi ketika peneliti tidak berpartisipasi aktif dan hanya sesekali berinteraksi dengan kelompok sosial yang diteliti. Dalam konteks penelitian baru, dimana peneliti belum terbiasa dengan aktivitas, kebiasaan, dan/atau bahasa khusus kelompok tersebut, banyak peneliti memulai pada tingkat partisipasi sedang hingga peran yang lebih aktif dapat dilakukan (Sekaran & Bougie, 2016). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami lebih spesifik berkaitan objek yang diteliti. Observasi yang dilakukan pada CV ABC Pasaraya yaitu dengan mendatangi langsung dan melihat aktivitas

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

penggajian serta proses penerapan pengendalian internal gaji yang diterapkan. Kegiatan- kegiatan yang diamati mencakup persediaan barang jadi (produk selesai diproduksi), pengiriman dan penjualan, retur penjualan, dan perhitungan fisik persediaan.

2. Wawancara

Menurut Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa wawancara adalah cara mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan lisan sebagai sarana untuk memperoleh informasi. Wawancara dapat terstruktur semi terstruktur dan tidak terstruktur, baik secara langsung atau melalui telepon. Peneliti melakukan wawancara dengan jenis wawancara semi terstruktur, di mana prosesnya lebih fleksibel, dengan tujuan untuk mengeksplorasi permasalahan secara lebih terbuka. Klasifikasi dilakukan berdasarkan lima komponen pengendalian internal sesuai dengan COSO 2013. Pertanyaan selanjutnya berkembang sesuai dengan jawaban informan untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap. Wawancara dilakukan pada pengelola dan staff karyawan bagian keuangan, berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Adapun *key informant* dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Daftar Wawancara**

| No | Tanggal Wawancara | Narasumber (Inisial) | Jabatan | Kode |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 27/04/2025 | UB | Owner | P |
| 2 | 04/02/2025 | AL | Staff Keuangan | B |
| 3 | 06/05/2025 | DA | Staff Karyawan | A |

3. Dokumentasi

Pengumpulan catatan peristiwa yang sudah berlaku, baik dalam bentuk karya besar, tulisan, atau foto, disebut sebagai dokumentasi (Sugiyono, 2020). Dokumentasi adalah data yang dikumpulkan dari ABC Pasaraya berupa gambar dan data pendukung lainnya. Data absensi karyawan, slip gaji, bukti kas keluar, dan informasi lainnya terkait dengan Penelitian adalah data yang diperlukan untuk teknik dokumentasi.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

**E. Kriteria Keabsahan Data**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), keabsahan data merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur atau prosedur penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Keabsahan memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan fenomena yang sebenarnya tanpa adanya distorsi atau bias.

1. Triangulasi

   Dalam penyusunan penelitian ini, metode triangulasi digunakan untuk melakukan keabsahan data. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa suatu metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai sumber dan data sebelumnya disebut dengan triangulasi data. Sedangkan, Wijaya (2018:120- 121) menyatakan bahwa triangulasi data merupakan metode yang digunakan untuk memeriksa data dari beberapa sumber dengan cara yang berbeda dan pada waktu yang berbeda. Terdapat dua jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

   a) Triangulasi Sumber

      Untuk menilai kredibilitas dari suatu data, maka dapat dilakukan dengan pengecekan pada data yang telah didapatkan sebelumnya dari sumber yang berbeda-beda, misalnya seperti arsip, hasil wawancara, ataupun dokumen lainnya. Untuk mendapatkan data yang diperlukan akan dilakukan wawancara terbuka dengan owner, bagian keuangan dan staff karyawan kemudian akan dilakukan study dokumentasi dengan cara meminta data data arsip keuangan perusahaan seperti daftar absensi karyawan, slip gaji, dan pembukuan penggajian.

   b) Triangulasi Teknik

      Untuk menguji apakah suatu data dapat dikatakan kredibel melalui pengecekan pada satu data namun dengan teknik yang berbeda, seperti data yang didapatkan dari hasil mengamati (observasi), yang kemudian dipastkan kembali pada saat wawancara, disebut triangulasi teknik. Maka akan dilakukannya pengecekkan data yang sebelumnya telah didapatkan dari data arsip perusahaan,

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

melalui dua teknik yang berbeda.

Teknik yang pertama yaitu data hasil dari observasi, seperti mengamati data-data penggajian karyawan kemudian dilakukan pengecekkan dengan wawancara terbuka oleh owner, bagian keuangan serta staff karyawan.

2. *Member Checking*

*Member checking* adalah proses di mana peneliti mengembalikan hasil atau temuan penelitian kepada partisipan untuk konfirmasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap data sesuai dengan pandangan dan pengalaman partisipan. Proses ini membantu meningkatkan keabsahan data dengan memverifikasi bahwa hasil penelitian akurat dan mencerminkan realitas partisipan (Sekaran & Bougie, 2016). Dengan menggunakan metode *member checking*, peneliti dapat memperoleh umpan balik dari partisipan mengenai kesesuaian dan keakuratan interpretasi data, sehingga dapat memperkuat keabsahan temuan.

Menurut Sugiyono (2017), tujuan dari *member check* yaitu memastikan informasi yang didapat dan digunakan untuk membuat laporan, sudah sesuai dengan sumber data ataupun informan.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data akan dilakukan dengan mendeskripsikan kesesuaian prosedur kegiatan pengendalian gaji yang terdapat di CV ABC Pasaraya dengan elemen COSO 2013. Langkah-langkah yang akan diambil untuk menjawab pertanyaan penelitian ini yaitu :

1. Menjelaskan keseluruhan prosedur pelaksanaan kegiatan pengendalian gaji pada CV ABC Pasaraya.
2. Mendeskripsikan kesesuaian kegiatan pengendalian gaji pada CV ABC Pasaraya dengan elemen COSO 2013.
3. Analisis hasil perbandingan, mencakup pembahasan tentang sejauh mana praktik yang ditemukan di perusahaan sesuai dengan komponen-komponen COSO 2013.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

4. Menganalisis tentang kendala yang dihadapi oleh CV ABC Pasaraya dalam pelaksanaan pengendalian internal gaji, melibatkan identifikasi akar penyebab kendala yang ditemui dan potensi dampaknya terhadap keefektifan sistem pengendalian internal.
5. Membuat kesimpulan berdasarkan analisis komparatif antara standar COSO 2013 dengan kegiatan manajemen penggajian pada CV ABC Pasaraya.

Berdasarkan kaitannya antara analisis data dengan pengumpulan data di atas, berikut ini proses olah analisis data kualitatif menurut Sekaran dan Bougie (2016), yang merujuk pada kerangka analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman, analisis data kualitatif melibatkan beberapa tahap utama yang saling terkait. Adapun tahapan-tahapannya meliputi:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses menyederhanakan dan memusatkan perhatian pada data mentah yang telah dikumpulkan. Melibatkan pada memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengubah data sehingga hanya informasi penting yang dipertahankan. Misalnya, peneliti memilih bagian- bagian data yang relevan dan membuang bagian yang tidak relevan. Reduksi data dapat ditingkatkan melalui pemberian kode pada elemen- elemen tertentu, sehingga memfasilitasi pengorganisasian dan pengelompokan informasi. Proses pengkodean merupakan tahapan analisis yang mendetail, di mana data yang terkumpul dikelompokkan ke dalam kategori-kategori tertentu dan diberi kode atau label sesuai dengan istilah yang relevan. Proses ini dimulai dengan merekam ulang catatan lapangan dari wawancara mendalam atau transkrip hasil rekaman wawancara. Peneliti kemudian membaca seluruh catatan lapangan dan memilah informasi yang dianggap penting (sesuai dengan fokus penelitian) dari yang kurang penting dengan memberikan penanda khusus. Setelah itu, peneliti menginterpretasikan makna dari informasi yang disampaikan untuk menemukan pesan atau makna yang ingin disampaikan oleh narasumber/dalam dokumen tersebut.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

2. Penyajian Data

Setelah melalui proses reduksi, tahapan penyajian data melibatkan pengungkapan temuan-temuan yang telah dikodekan dan dikelompokkan dalam format yang lebih terstruktur. Format penyajian dapat bervariasi, termasuk tabel, grafik, narasi, atau visualisasi lainnya. Penyajian data dalam penelitian kualitatif biasanya menggunakan teks naratif dan dalam penelitian ini, data disajikan melalui rangkuman singkat, bagan, hub. antar kategori dan sejenisnya.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Pada tahap ini, peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan data yang telah terkumpul, yaitu melibatkan pemahaman/pendapat peneliti terhadap hasil wawancara atau dokumen yang telah dianalisis. Setelah kesimpulan dibuat, peneliti melakukan pengecekan ulang terhadap keabsahan interpretasi dengan mengulangi proses pengkodean dan penyajian data untuk memastikan akurasi analisis.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Deskripsi Umum CV ABC Pasaraya

CV ABC Pasaraya adalah perusahaan perseorangan yang diresmikan di tahun 2024 oleh ibu Uzy Buwonowati yang bergerak dibidang retail. Perusahaan ini berfokus pada penjualan produk atau jasa langsung kepada konsumen akhir untuk penggunakan pribadi dan bukan untuk dijual kembali. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Patukan, Ambarketawang, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Provinsi DIY.

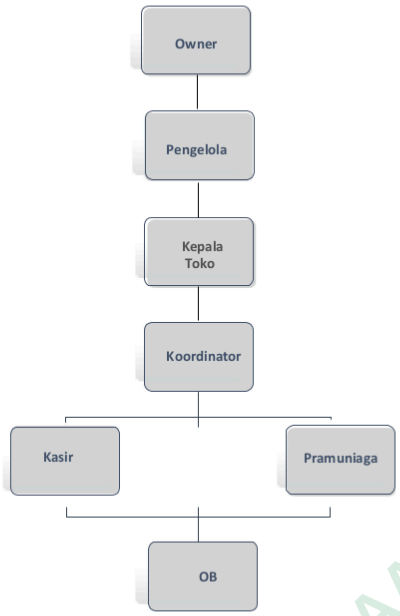
Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat, dimana perusahaan ini didirikan setelah pandemi Covid-19 disaat ekonomi sedang lumpuh. Selain menjual produk ABC Pasaraya juga menawarkan jasa seperti Digital Marketing untuk membantu membranding suatu perusahaan. ABC Pasaraya ini terdiri dari 3 lantai. Dimana lantai 1 untuk produk food/makanan, lalu lantai 2 untuk produk nonfood seperti perabotan, sabun, peralatan sekolah, dan mainan anak dan lantai 3 untuk fashion baik untuk anak anak maupun dewasa.

**Visi & Misi CV ABC Pasaraya yaitu :**

1. Bermanfaat untuk orang banyak.
2. Ingin memberikan skill dan pengalaman bagi karyawan yang sudah pernah bekerja di perusahaan menjadi pengusaha.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, sebuah perusahaan diatur oleh pimpinan, yang kemudian mendelegasikan tugasnya kepada bawahannya, yang dimana garis ataupun alur perintah tersebut diatur dalam struktur organisasi sebagai berikut :

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA




**Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV ABC Pasaraya**

1. Pemilik : Ibu Uzy Buwonowati sebagai pendiri dan pemilik perusahaan.
2. Pengelola : Bertanggung jawab atas pengelolaan toko, mencapai target penjualan, mengelola tim, memastikan layanan pelanggan yang baik, mereka juga bertanggung jawab untuk perekrutan, pelatihan, dan manajemen kinerja staff.
3. Kepala Toko : Bertanggung jawab atas operasional toko secara keseluruhan.
4. Koordinator : Bertangung jawab mengatur jobdesk harian karyawan.
5. Kasir : Mengelola transaksi pembayaran dari pelanggan, mulai dari menerima pembayaran hingga mencetak struk dan memberikan kembalian.
6. Pramuniaga : Melayani pelanggan dengan ramah dan professional,

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

membantu pelanggan menemukan produk yang dibutuhkan dan memastikan pengalaman berbelanja yang positif.

7. *Office Boy* (OB) : Menjaga kebersihan serta kerapihan lingkungan kerja.

**B. Hasil Penelitian**

**1. Penerapan Sistem Pengendalian Internal Gaji CV ABC Pasaraya**

**a) Pemisahan Tugas yang Memadai**

**Tabel 4.1 Prinsip Umum Kesatu**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *""...tapi setahu saya untuk bagian penggajian hanya 1 orang lalu mungkin untuk pihak yang menyetujui itu pihak pengelola atau owner."* (A8) | Prinsip pemisahan tugas yang memadai belum terlihat dalam proses pengumpulan data, perhitungan gaji, persetujuan, dan pembayaran gaji. Dimana pemisahan fungsi tersebut beberapa belum dilakukan oleh pihak-pihak yang seharusnya. Seperti halnya pengumpulan data karyawan yg dilakukan langsung oleh bagian keuangan dan verifikasi yang dilakukan oleh pemilik bukan kepala toko maupun HRD. |
| *"masuknya sekian sekian nanti kalau itungannya udah oke nanti tuh aku kasih ke Bapak, nanti bapak nyocokkin kalo oke nanti bapak tuh, ngasih ke owner nanti owner oke, terus baru kitanya nyiapin..."* (B72). | |
| *"Kalo yang ngitung nanti biasanya kan dulu aku sama mbak D tuh. Tapi nanti kalo udah aku itung, nanti aku storin ke bapak. Terus nanti bapak tuh laporan dulu ke owner. Kalo owner udah oke, baru nanti disiapin gitu."* (B16). | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Berdasarkan hasil di atas pemisahan tugas di perusahaan belum berjalan dengan baik, dan belum optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan dimulai dari proses pengumpulan data karyawan dilakukan oleh bagian keuangan langsung, selain itu verifikasi atau persetujuan yang dilakukan oleh pemilik bukan kepala toko ataupun HRD. Pemisahan tugas ini bertujuan untuk mengantisipasi supaya pemberian atau penetapan tugas tidak mengalami rangkap bagian, selain itu untuk memperhatikan agar tidak terjadinya kesalahan perhitungan dan keterlambatan pembayaran gaji, namun di ABC Pasaraya pembagian tugas sudah cukup terorganisir.

**b) Penetapan Tanggung Jawab yang Memadai**

**Tabel 4.2 Prinsip Umum Kedua**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Kalo yang ngitung nanti biasanya kan dulu aku sama mbak D tuh, tapi nanti kalo udah aku itung, nanti aku setorin ke bapak. Terus nanti bapak tuh laporan dulu ke owner. Kalo owner udah oke, baru nanti disiapin gitu"* (B16). | Perusahaan belum menetapkan penugasan dan penetapan tanggung jawab, mengenai alur proses penggajian, komunikasi internal yang cukup baik, dan tanggung jawab yang jelas diberikan kepada karyawan dalam melaporkan jam kerja dan tugas harian. |
| "*Jadi kita cuman itu ajasih mbak komunikasi biasa, aku langsung, nyetorin gitu aja sih nggak yang, cuman kalau pas bapak nggak disitu, ya mungkin aku, aku ngirimnya by WA semua sih"* (B73). | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| "*Jadi kita laporan by WA di sebuah grub atau pribadi. Jadi kami laporan di jam… Setelah itu beralih menggunakan form daily yang harus diisi dituliskan tugas apa saja yang sudah kami kerjakan"* (A12). | |

Berdasarkan hasil di atas, pada penetapan tanggung jawab yang memadai, perusahaan belum menetapkan beberapa kebijakan. Hal ini dimulai dari penugasan dan penetapan tanggung jawab belum jelas mengenai siapa yang menghitung gaji, melaporkan, dan akhirnya ke owner, terutama dibagian perhitungan gaji yang terkadang dibantu oleh pihak yang bukan dari bagian keuangan. Kemudian terdapat kebijakan diperusahaan ini, pada komunikasi internal dimana individu yang bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi atau laporan penggajian adalah pihak yang langsung menangani dan berkomunikasi dengan pemilik (pengelola), selain itu juga ditetapkannya kebijakan kepada karyawan dalam melaporkan jam kerja dan tugas harian melalui WhatsApp serta penggunakan laporan form harian.

**c) Perancangan dan Penggunaan Dokumen serta Catatan yang Memadai**

**Tabel 4.3 Prinsip Umum Ketiga**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Oh iya, ada tertulisnya tapi itu bapak yang punya sih, ada."* (B5).<br>"*Isinya? kalau setahu aku ya, itu misalkan kayak kalau untuk rate-rate gajinya itu ada misalkan posisi* | Perusahaan belum menggunakan dokumen serta catatan yang cukup memadai terkait kebijakan standar yang ada diperusahaan dan *jobdaily* |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

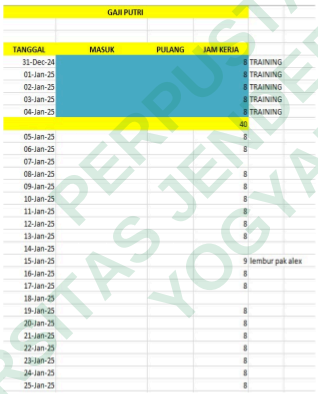
| | |
|---|---|
| *ini, posisi pramuniaga itu rate-nya segini itu ada. Sama kayak cuman untuk pedoman job- desknya kayak gitu-gitu lho mbak*" (B6). | yang dilakukan oleh karyawan. Dan untuk laporan penggajian belum terlampir secara jelas (tertulis). |
| "*Nanti biasanya dalam waktu dua bulan atau tiga bulan itu, pasti bapak minta semua laporan, itu diprint sampai bener-bener oke nih oke terus laporan ke onwernya terus itu nantikan juga buat pajak pajak tergantung laporan omset*" (B24). | |
| *"Daily? daily jobdesk itu ya ngapain aja ngapain aja. Kalau yang habis lebaran ini kayaknya nggak deh mbak*" (B37).<br>"*Cuma ganti ke grub itu lho*" (B38) | |
| Hal diatas di dukung oleh hasil wawancara berikut :<br>"*menggunakan form daily yg harus di isi per harinya selain total jam kerja di form tersebut harus dituliskan tugas apa saja yg sudah kami kerjakan dihari itu"* (A12). | |
| *"pakai excel sama kita ngandelin Itu doang data finger*" (B64). | |

Berdasarkan hasil di atas, perusahaan belum menggunakan dokumen serta catatan yang cukup memadai untuk pengendalian internal gaji. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya laporan

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA

penggajian yang jelas terlampir (tertulis) karena peneliti hanya mendapatkan perhitungan gaji per karyawan menggunakan excel dan untuk data mentah absensi karyawan akan merekap melalui WhatsApp lalu melaporkan langsung ke bagian keuangan dan untuk verifikasi absensi bagian keuangan menggunakan data *fingerprint*. Kemudian untuk kebijakan standar mengenai penggajian disampaikan saat proses perekrutan, dimana kebijakan standar tersebut seperti standar gaji karyawan yang sesuai dengan UMR dan jabatan kerja. Berikut adalah beberapa dokumentasi yang peneliti dapatkan :

**Gambar 4.2 Laporan jam kerja melalui WhatsApp**



GAJI PUTRI

| TANGGAL | MASUK | PULANG | JAM KERJA | |
|---|---|---|---|---|
| 31-Dec-24 | | | 8 | TRAINING |
| 01-Jan-25 | | | 8 | TRAINING |
| 02-Jan-25 | | | 8 | TRAINING |
| 03-Jan-25 | | | 8 | TRAINING |
| 04-Jan-25 | | | 8 | TRAINING |
| | | | 40 | |
| 05-Jan-25 | | | 8 | |
| 06-Jan-25 | | | 8 | |
| 07-Jan-25 | | | | |
| 08-Jan-25 | | | 8 | |
| 09-Jan-25 | | | 8 | |
| 10-Jan-25 | | | 8 | |
| 11-Jan-25 | | | 8 | |
| 12-Jan-25 | | | 8 | |
| 13-Jan-25 | | | 8 | |
| 14-Jan-25 | | | | |
| 15-Jan-25 | | | 9 | lembur pak alex |
| 16-Jan-25 | | | 8 | |
| 17-Jan-25 | | | 8 | |
| 18-Jan-25 | | | | |
| 19-Jan-25 | | | 8 | |
| 20-Jan-25 | | | 8 | |
| 21-Jan-25 | | | 8 | |
| 22-Jan-25 | | | 8 | |
| 23-Jan-25 | | | 8 | |
| 24-Jan-25 | | | 8 | |
| 25-Jan-25 | | | 8 | |

**Gambar 4.3 Laporan gaji karyawan menggunakan excel**

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA

Berdasarkan hasil dokumentasi yang peneliti dapatkan di atas, pada gambar 4.2 adalah proses perekapan mandiri yang dilakukan oleh karyawan ke bagian keuangan agar data tersebut bisa diolah menggunakan excel. Kemudian pada gambar 4.3 bagian keuangan mengolah data mentah atau rekap jam kerja karyawan menggunakan excel dimana gaji karyawan dihitung per jam, yaitu total jam kerja selama 1 bulan dikali gaji per jam.

**d) Pengendalian Fisik atas Aset dan Catatan yang Memadai**

**Tabel 4.4 Prinsip Umum Keempat**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"pakai excel sama kita ngandelin Itu doang data finger"* (B64). | Pada pengendalian fisik atas aset dan catatan yang memadai, perusahaan telah melakukan pencatatan dengan menggunakan excel. Selain itu perusahaan juga melakukan pengendalian fisik pada pengaturan waktu kerja, administratif internal dan kehadiran. |
| *"Daily? daily jobdesk itu ya ngapain aja ngapain aja. Kalau yang habis lebaran ini kayaknya nggak deh mbak"* (B37).<br>"*Cuma ganti ke grub itu lho*" (B38).<br><br>Hal diatas di dukung oleh hasil wawancara berikut :<br>*"...sama kertas-kertas dia tuh jam segini-jam segini kan ada kan. Kertas-kertas harian kayak gitu loh yan buat daily-nya.."* (B9).<br>*"jadi kayak jam 8 sampe jam segini ngapain ngapain aja. Jadi kayak laporan harian di grub* | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| *WhatsApp, jadi mudah dipantau dan dicatat"* (B10). | |
| *"kalau sekarang dan dulu itu fingerprint"*(B35). *"Kenapa dua?" "Buat crosscheck aja sih mb.."* (B36). | |
| *"iya ada CCTV mba?" "Tapi kan ya kita yang namanya orang mosok kan ngga ada ngawasi CCTV terus…"*(B50). | |
| *"Audit internal dari owner, audit dari owner lah pasti. Nanti biasanya dalam waktu dua bulan atau tiga bulan itu, pasti bapak minta semua laporan, itu diprint sampai bener-bener oke nih oke terus laporan ke onwernya terus itu nantikan juga buat pajak pajak tergantung laporan omset*" (B24). | |

Perusahaan menerapkan pengendalian fisik atas aset dan catatan yang memadai dengan menggunakan excel untuk pencatatan yang mudah dan dipahami. Dimana catatan mengenai penggajian akan dihitung dan diolah oleh bagian keuangan di akhir bulan setelah rekap total jam kerja dari karyawan sudah dikumpulkan. Pengendalian fisik juga

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

dilakukan dengan adanya pengendalian kehadiran dimana data manual yaitu rekap total jam kerja karyawan yang dilaporan di WA akan di *cross check* kembali dengan data *fingerprint* yang akan menjadi catatan penting dalam pengendalian aset manusia. Lalu, adanya pengendalian fisik melalui CCTV dan pengaturan waktu jam kerja meskipun pengawasan langsung tidak dilakukan setiap hari. Kemudian, pengendalian fisik administratif internal dimana laporan keuangan dan omset akan diaudit secara langsung oleh pemilik namun dalam kurung waktu yang tidak rutin.

**e) Verifikasi secara Independen atas Kinerja**

**Tabel 4.5 Prinsip Umum Kelima**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"itu mereka tuh sering ngasih lembur nih, sering ngasih jam lembur. Tapi tuh, kita nggak minta gitu mba dan kita nggak tau apa yang kamu kerjakan. Nah itu biasanya di audit di akhir bulan waktu gajian"* | Perusahaan melakukan verifikasi atas kinerja melalui audit yang dilakukan di akhir bulan saat gajian dan adanya teguran dan nasihat jika tidak melakukan tugas dengan baik. |
| *"Pasti teguran ya, yg pertama pasti teguran itu…"* (B44). | |
| *"Kalau yang tidak berhubungan dengan uang itu biasanya masih dinasihatin, tapi kalau sudah kaitannya dengan uang ya berarti tetap mengganti"* (P29). | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA

Perusahaan melakukan verifikasi atas kinerja dengan melakukan audit internal yang dilakukan secara periodik diakhir bulan saat gaji dibayarkan untuk memverifikasi lembur yang diajukan oleh karyawan. Kemudian adanya teguran dan nasihat kepada karyawan jika tidak melakukan atau mengerjakan tugas dengan baik, namun jika kesalahan sudah berkaitan dengan uang nanti akan dikenakan sanksi untuk mengganti uang tersebut.

**2. Penerapan Sistem Pengendalian Internal Gaji Berdasarkan COSO 2013**

**Komponen Kesatu Lingkungan Pengendalian**

**Prinsip 1 Menetapkan Nilai-Nilai Integritas dan Etika**

**Tabel 4.6 Prinsip ke-1 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"...Untuk pengajian itu, satu, kita gajinya itu memang sistemnya per bulan. Satu, untuk gajinya. Kemudian, yang kedua, disini itu wajib muslim. Untuk bisa jadi karyawan kami, wajib muslim. Kemudian, yang ketiga, itu standar pengajiannya tetap di akhir bulan..."* (P6) | Berdasarkan hasil wawancara tersebut, secara keseluruhan CV ABC Pasaraya telah menetapkan dan mengimplementasikan nilai-nilai integritas dan etika dengan baik, memastikan bahwa seluruh karyawan memahami dan mengetahui nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek operasional perusahaan. |
| *"...itu misalkan kayak kalau untuk rate-rate gajinya itu ada misalkan posisi ini, posisi pramuniaga itu rate-nya segini itu ada. Sama kayak cuman untuk pedoman job-desknya kayak gitu-gitu lho Mbak. Tapi kalau alur penggajiannya* | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| *setahu aku sih ngga ada...”* (B6) | |
| *“Dilihat dari bagaimana pemahaman karyawan itu sendiri saat pengerjaan laporan penggajian sih mb sepertinya.”* (A6) | |
| *“Ya, memang kita sampaikan dari awal, saat perekrutan. Jadi kita tuh kayak punya SOP juga gitu loh, jadi SOP tentang pengajian. Nah, itu kan memang dibuat oleh manajemen ya, jadi disampaikan ketika pas perekrutan.”* (P8) | |

Perusahaan telah menetapkan nilai-nilai integritas dan etika yang telah disosialisasikan pada saat tahap awal rekruitmen. Selain itu, perusahaan telah memiliki standar atau pedoman tertulis yang mengatur standar etika dalam pengelolaan penggajian, termasuk ketentuan mengenai sistem penggajian bulanan dan standar gaji berdasarkan posisi karyawan. Terdapat pula pedoman mengenai kriteria khusus penerimaan karyawan, seperti wajib beragama islam. Dalam hal kepatuhan terhadap standar etika, pemantauan dilakukan secara informal melalui penilaian terhadap hasil pekerjaan.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Prinsip 2 Menjaga Indenpendensi dan Melakukan Pengawasan**

**Tabel 4.7 Prinsip ke-2 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Kalo yang ngitung nanti biasanya kan dulu aku sama mbak D tuh. Tapi nanti kalo udah aku itung, nanti aku storin ke bapak. Terus nanti bapak tuh laporan dulu ke owner. Kalo owner udah oke, baru nanti disiapin gitu"* (B16) | Pembagian pemisahan tugas dan tanggung jawab belum terlihat dalam proses penggajian. Dimana pemisahan fungsi tersebut belum dilakukan oleh pihak pihak yang seharusnya. Dan untuk pengawasan di perusahaan ini menggunakan sistem "saling percaya", sedangkan audit dilakukan oleh owner. |
| *"Iya asalnya antara saling percaya cuma, ya nanti kan pedomannya cuma laporan itu tadi kan….Soalnya kayaknya pengawasannya aku gatau juga sih mbak soalnya kan bu owner masrahin ke bapak jadi kaya model percaya."*(B23) | |
| *"Audit internal dari owner… Nanti biasanya dalam waktu dua bulan atau tiga bulan itu, pasti bapak minta semua laporan, itu diprint sampai bener-bener oke nih oke terus laporan ke onwernya…"* (B24) | |

Pembagian pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam proses penggajian di perusahaan belum menunjukkan adanya struktur kerja yang formal. Dalam proses perhitungan gaji dilakukan oleh staff keuangan namun masih terdapat adanya ikut campur oleh pihak yang tidak seharusnya. Kemudian akan diserahkan kepada

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

kepada pengelola untuk ditinjau dan selanjutnya akan dilaporkan kepada pemilik sebagai pihak terakhir yang memberikan persetujuan sebelum pembayaran dilakukan. Selanjutnya, untuk pengawasan terhadap proses penggajian berdasarkan "kepercayaan", dengan laporan penggajian menjadi dokumen utama dalam proses verifikasi. Selain itu, audit internal juga dilakukan secara langsung oleh pemilik 2-3 bulan (belum rutin).

**Prinsip 3 Menetapkan Struktur Organisasi, Otoritas dan Tanggung Jawab**

**Tabel 4.8 Prinsip ke-3 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Ada mb, seperti owner, pengelola lalu kepala toko, bagian keuangan, dan seterusnya sampai OB."*(A15) | Perusahaan belum menetapkan struktur organisasi dan tanggung jawab secara formal. Hal ini dapat dilihat dari adanya struktur organisasi yang masih sederhana. |
| *"Iya keuangan juga dong, keuangan pengelola dan owner."* (P24) | |
| *"Kalau aku tuh ngasih mentahnya ya. Aku tuh nggak tahu nanti sama bapak diolahin apa gimana. Nanti tuh ya ngasih kayak bonus-bonus itu kan bapak... aku cuma ngasih rill datanya yang dari anak anak staff aja, rill nya kaya gini nih pak."* (B40) | |

Perusahaan belum menetapkan struktur organisasi dan tanggung jawab secara formal. Struktur organisasi masih sederhana terdiri dari owner, pengelola, kepala toko, bagian keuangan hingga staff operasional. Struktur ini belum mencerminkan pembagian peran dan tanggung jawab yang cukup jelas dalam pengelolaan operasional, terutama dalam proses penggajian. Akses terhadap

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA

data penggajian dibatasi hanya pada pihak yang berwenang, yaitu bagian keuangan, pengelola, dan owner.

**Prinsip 4 Membangun Komitmen Terhadap Kompetensi**

**Tabel 4.9 Prinsip ke-4 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Dinilai dari 1 jam kerjanya, 8 jam kerja, kemudian tidak terlambat, waktu berangkat, terus juga tidak ada jam yang lebih dari 8 jam..."* (P27) | Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa penggajian dilakukan dengan berpedoman pada jam kerja, selain itu karyawan akan mendapatkan sanksi jika tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya. |
| *"...yg pertama pasti teguran itu juga pernah ada kasusnya juga misalkan dia udah masuk nih tapi kaya kebersihan nggak ditata terus rak rak kosong itu pasti ditegur. Tapi kalo sanksi dipemotongan gaji gaji gitu gapernah ada kecuali dia nggak masuk tanpa izin ya."* (B44) | |
| *"Untuk perhitungan gaji kita menyesuaikan jam kerja setiap karyawan mb, jadi kita hitung dalam 1 bulan karyawan tersebut sudah bekerja berapa jam kita bagi upah per jam."* (A10) | |
| *"Kalo SP kayaknya nggak. Soalnya tuh kalau misalkan mereka diingetin ya, yang sejauh ini ya, terus mereka udah. Ya udah, merubah gitu."* (B45) | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA

Perusahaan dalam menilai kinerja karyawan yang terlibat dalam proses penggajian di perusahaan dilakukan dengan mengacu pada indikator kehadiran dan jam kerja. Karyawan akan dinilai berdasarkan kedisiplinan waktu, misalnya tidak terlambat, keberangkatan sesuai jadwal, dan pemenuhan durasi kerja, yakni selama delapan jam dalam satu hari. Terkait mekanisme sanksi, perusahaan menerapkan pendekatan persuasif melalui teguran apabila ditemukan pelanggaran tugas yang bersifat ringan, seperti kelalaian dalam menjaga kebersihan atau keterlambatan penataan barang. Sedangkan Surat Peringatan (SP) tidak digunakan secara formal, karena karyawan umumnya merespon dengan baik terhadap teguran.

**Prinsip 5 Menegakkan Akuntabilitas**

**Tabel 4.10 Prinsip ke-5 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Ada, pengelola yang memantau dan disampaikan ke owner."* (P31) | Perusahaan belum memiliki mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa proses penggajian dilaksanakan secara akurat dan sesuai prosedur. Selain itu, hasil wawancara menyebutkan jika perusahaan melakukan pencatatan akuntansi bulanan. |
| *"..Kalau akutansi bulanan itu memang ada ..."* (P33) | |

Perusahaan belum memiliki mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa proses penggajian dilaksanakan secara akurat dan sesuai prosedur. Pengawasan hanya dilakukan secara langsung oleh pengelola, yang kemudian melaporkan hasil pengawasan tersebut kepada pemilik sebagai bentuk pertanggungjawaban dan pengambilan keputusan akhir. Selain itu, perusahaan juga

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

melakukan pencatatan akuntansi bulanan.

**Komponen Kedua Penilaian Risiko**

**Prinsip 6 Menetapkan Tujuan Organisasi**

**Tabel 4.11 Prinsip ke-6 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Satu, bermanfaat untuk orang banyak yang pertama. Yang kedua, ingin menciptakan siapapun yang pernah bekerja di sini, ataupun bergabung di sini, harapannya itu besok juga akan menjadi pengusaha. Meskipun skalanya masih kecil, harapannya seperti itu. Jadi kita itu pengen menyuplai semua orang yang pernah bekerja di sini..."* (P35) | Berdasarkan hasil wawancara, visi misi perusahaan menekankan pada kebermanfaatan bagi banyak orang dan tujuan penggajian selaras dengan visi dari perusahaan tersebut. |
| *"Ya pengennya, yang nomor satu memang mensejahterakan ya, sebenarnya itu memang mensejahterakan karyawannya. Artinya, makanya owner itu juga menekan pengelola ya, bagaimana bisa mendapatkan omset tinggi, profit tinggi. Jadi artinya ketika karyawan itu bisa digaji tinggi, kenapa tidak seperti itu."* (P35) | |

Visi dan misi perusahaan menekankan pada kebermanfaatan bagi banyak orang serta pemberdayaan karyawan agar kelak dapat mandiri, bahkan menjadi pengusaha meskipun dalam skala kecil.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI PERPUSTAKAAN YOGYAKARTA

Tujuan utama perusahaan dalam hal penggajian sejalan dengan visi tersebut, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini tercermin dari komitmen pemilik yang mendorong pengelola untuk mencapai omset dan profit tinggi sebagai upaya agar perusahaan mampu memberikan gaji yang lebih layak kepada karyawan. Dengan demikian, sistem penggajian tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bagian dari strategi organisasi untuk mencapai visi pemberdayaan dan kesejahteraan.

**Prinsip 7 Mengetahui dan Menganalisis Risiko**

**Tabel 4.12 Prinsip ke-7 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Kalau untuk penggajian, resikonya itu lebih ke ketika kita terlalu banyak karyawan. Jadi itu kan banyak yang nggak efektif itu. Itu resikonya seperti itu. Makanya kan kita pangkas divisi-divisi yang memang istilahnya nggak terlalu, apa ya, selama omsetnya kita itu belum tinggi, masih bisa diringkas, itu kita hilangkan. Kayak misalnya manager, GM, supervisor, itu kita hilangkan dulu. Supaya untuk penggajiannya itu tidak terlalu besar. "* (P36) | Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa perusahaan telah menganalisis dan mengelola risiko dengan cukup baik. |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| *"Mengelolanya itu dengan memaksimalkan semaksimal mungkin kinerja karyawan. Artinya apabila mereka sudah kerja di sini 8 jam kerja, bagaimana caranya supaya mereka di rumah, ataupun ketika kondisi-kondisi yang lagi sepi, mereka bisa main HP, itu mereka kita jadikan reseller. Jadi itu untuk penggajian ya, supaya kita itu maksimal banget gitu loh. Kita mengeluarkan gaji tapi kita juga mendapat mutualisme yang maksimal dari tim kerja kita atau karyawan kita."* (P38) | |
| *"Risiko utama iya. Ngaranku minim pengawasan. Kita nggak tau yang kita bayarkan itu gaji buta atau mereka bener bener kerja gitu."* (B49) | |
| *"...Oh sama itu sih risiko nya tuh karena kita nggak selalu standby di CCTV."* (B51) | |

Terdapat beberapa risiko utama yang diidentifikasi dalam proses penggajian perusahaan, di antaranya adalah ketidakefisienan akibat jumlah karyawan yang berlebihan, kurangnya pengawasan terhadap kinerja harian, serta potensi pembayaran gaji kepada karyawan yang tidak menjalankan tugas secara optimal. Untuk mengelola risiko tersebut, perusahaan melakukan penyesuaian struktural dengan memangkas beberapa divisi yang dianggap

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

belum esensial sesuai dengan kondisi omset, seperti posisi manajer, GM, dan *supervisor*, guna menekan beban penggajian. Selain itu, perusahaan juga menerapkan pendekatan produktivitas berkelanjutan dengan menjadikan karyawan sebagai *reseller* di luar jam kerja, sehingga efisiensi dan nilai ekonomi tetap terjaga. Pengawasan karyawan masih menjadi tantangan, terutama karena keterbatasan pemantauan langsung, seperti tidak selalu aktifnya CCTV, yang meningkatkan potensi kurangnya akurasi dalam penilaian kerja.

**Prinsip 8 Mengetahui Risiko Kecurangan (Fraud)**

**Tabel 4.13 Prinsip ke-8 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Kayaknya sejauh ini nggak ada sih."* (B57)<br>Pernyataan diatas di dukungan dengan pernyataan berikut, *"belum pernah dengar ada masalah kecurangan sih mb, jadi seharusnya aman."* (A33)<br>*"Belum ada sih, belum ada."* (P39) | Perusahaan telah mengetahui risiko kecurangan, shingga hal-hal terkait kecurangan pada penggajian belum pernah terjadi. |

Hingga saat ini perusahaan belum pernah mengalami adanya insiden kecurangan dalam proses penggajian. Seluruh narasumber menyatakan bahwa tidak terdapat kasus penyalahgunaan atau manipulasi terkait dengan pembayaran gaji, sehingga proses penggajian dianggap berjalan secara aman dan terkendali. Namun, penting bagi perusahaan untuk tetap menerapkan langkah-langkah preventif melalui pengawasan internal, pembatasan akses informasi, serta evaluasi berkala agar potensi kecurangan dapat terdeteksi lebih dini.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Prinsip 9: Mengetahui dan Menganalisis Perubahan Signifikan**

**Tabel 4.14 Prinsip ke-9 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Perubahannya itu lebih ke daya beli karena memang sekarang kan kondisinya juga krisis ekonomi ya, itu ngaruh juga. Jadi di omset, kemudian di jumlah kunjungan konsumen, maka kita kan lebih beralih ke online. Jadi kayak kita ciptakan inovasi ABC delivery, belanja sambil rebahan kita antar, kemudian Shopee, Lazada, kemudian juga reseller-reseller, kita perbanyak open reseller juga."* (P41) | Perubahan yang terjadi dalam proses penggajian di perusahaan tidak bersifat langsung pada sistem atau kebijakan penggajian, namun lebih dipengaruhi oleh kondisi eksternal. |
| *"...Jadi kayak yang dulu tuh koordinator tuh nggak bisa langsung komunikasi sama owner, harus lewat pengelola. Kalau sekarang tuh lebih ke owner sama staffnya langsung karena mungkin juga karyawannya kan udah mulai sedikit juga kan, nggak kayak yang banyak kaya dulu."* (B60) | |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | |
|---|---|
| *"Untuk perubahan signifikan sih belum ada ya mb, terkadang ada kebijakan yang tidak tetap saja seperti jam masuk kerja yang terkadang berubah lalu perubahan struktur karyawan yg tadinya ada spv dan sekarang menjadi tidak ada jadi jika ada kendala operasional kami langsung melaporkan ke kepala toko."* (A34) | |

Perubahan yang terjadi dalam proses penggajian di perusahaan tidak bersifat langsung pada sistem atau kebijakan penggajian, namun lebih dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti krisis ekonomi yang berdampak pada daya beli konsumen dan omset perusahaan. Sebagai respons dari hal tersebut, perusahaan melakukan adaptasi operasional dengan memperluas layanan penjualan secara daring, termasuk melalui platform seperti Shopee, Lazada, serta memperbanyak jaringan *reseller* dan layanan pengantaran. Dari sisi struktur organisasi, terjadi penyederhanaan alur komunikasi, di mana staf kini dapat berinteraksi langsung dengan pemilik tanpa melalui pengelola, yang sebelumnya merupakan jalur utama. Selain itu, terdapat perubahan dalam struktur karyawan, seperti penghapusan posisi supervisor akibat pengurangan jumlah tenaga kerja, serta adanya kebijakan jam kerja yang tidak sepenuhnya tetap.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Komponen Ketiga Aktivitas Pengendalian**

**Prinsip 10: Memilih dan Membangun Aktivitas Pengendalian**

**Tabel 4.15 Prinsip ke-10 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Kurang paham sih mb namun mungkin untuk absensi karyawan bisa diupgrade bisa menggunakan fingerprint tidak hanya manual."* (A35) | Aktivitas pengendalian dalam proses penggajian di perusahaan belum dilakukan, dimana masih terbatas pada aspek teknis dan operasional yang sederhana. |
| *"Kalau kita sekarang kan gajiannya lewat ini, lewat ATM juga."* (P43) | |
| *"Audit internal dari owner… Nanti biasanya dalam waktu dua bulan atau tiga bulan itu, pasti bapak minta semua laporan, itu diprint sampai bener-bener oke nih oke terus laporan ke onwernya…"* (B24) | |

Berdasarkan hasil wawancara, aktivitas pengendalian dalam proses penggajian di perusahaan belum dilakukan, pengendalian yang dilakukan masih terbatas pada aspek teknis dan operasional yang sederhana. Salah satu bentuk pengendalian yang diterapkan adalah sistem pembayaran gaji melalui transfer ke rekening karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan keamanan dan akurasi transaksi. Dalam hal pencatatan kehadiran, absensi karyawan masih dilakukan secara manual (melalui grub WhatsApp) dan fingerprint—guna meningkatkan keakuratan data kehadiran dan meminimalkan potensi kesalahan atau manipulasi.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Prinsip 11: Memilih dan Membangun Pengendalian Berteknologi**

**Tabel 4.16 Prinsip ke-11 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Daily jobdesk itu ya ngapain aja-ngapain aja... sekarang diganti ke grup itu lho."* (B38) | Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa perusahaan belum mulai mengadopsi pengendalian berbasis teknologi, dan masih bersifat sederhana dan belum terintegrasi secara otomatis. Fungsi pencatatan kehadiran sudah terbantu oleh sistem *fingerprint*, namun rekapitulasi data masih harus dilakukan secara manual dan dihitung ulang melalui excel oleh bagian keuangan. Perusahaan juga memandang penggunaan teknologi yang terintegrasi sistem penggajian dan absensi sebagai salah satu pertimbangan penting. |
| *"pakai excel sama kita ngandelin Itu doang data finger"* (B64). | |
| *"Kalau sekarang dan dulu itu fingerprint."* (B35) | |
| *"Kenapa dua?"* *"Buat crosscheck aja sih mbak..."* (B36) | |
| *"Mungkin bisa pertimbangkan menggunakan teknologi penggajian yang sudah diintegrasikan dengan absensi ya mb sepertinya lebih baik untuk menghindari kecurangan karyawan."* (A36) | |

Perusahaan belum menerapkan pengendalian berteknologi, dan belum sesuai dengan prinsip ke-11 dalam COSO 2013. Beberapa kelemahan yang ditemukan antara lain belum adanya sistem informasi penggajian otomatis atau aplikasi *payroll* yang terintegrasi, tidak ada pengendalian akses atau otorisasi digital, sehingga data rawan disalahgunakan, penggunaan excel dan WhatsApp berisiko tinggi terhadap kesalahan manual dan tidak memenuhi standar keamanan data.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

**Prinsip 12: Membuat Kebijakan dan Prosedur**

**Tabel 4.17 Prinsip ke-12 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Kalau menurutku kayaknya masih sama konsepnya masih sama, nominalnya yang diperbarui... kamu perhitungannya perjam ya segini segini tapi kalau sekarang itu yang membedakan Cuma kamu staff pramuniaga Kasir dulu sekian, sekarang tuh nggak sekian. Berubah nilai doang. Soalnya kan jam kerja nya mereka juga tambah, dan Cuma dua orang, Mbak. Itu berubah..."* (B68) | Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa kebijakan penggajian disusun berdasarkan sistem upah per jam, dan perusahaan juga telah menjalankan prosedur penggajian dengan alur yang cukup konsisten. Namun belum ada SOP secara tertulis. |
| *"Kalau SOP nya ya ngga ada tertulisnya ya, Cuma panduannya ya, Cuma kamu digaji secara jam kerja doang. Ketika Kamu nggak masuk karena ngga sakit yaudah itu nggak digaji."* (B69) | |
| *"seperti informasi sebelumnya kami masih manual sih mb, kami setor data total jam kerja by wa di grub dan kami juga mengisi selembar form daily saat ini."* (A40) | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA

| | |
|---|---|
| *"...akhir bulan ya, mereka tanggal 31 nih, tanggal 31 atau 30, tuh mereka tuh udah setoran, harus setoran, jam kerjanya yang by WA, sama daily, job desk-nya tadi itu dulu dikumpulin di aku tau mb dian biasanya terus nanti kita ngerekap gitu sama dicocokin ke finger print nya itu bener ngga ini masuknya sekian sekian nanti kalau itungannya udah oke nanti tuh aku kasih ke Bapak, nanti bapak nyocokkin kalo oke nanti bapak tuh, ngasih ke owner nanti owner oke..."* (B72) Pernyataan diatas di dukungan dengan pernyataan berikut, | |
| *"...pengumpulan data karyawan terlebih dahulu, lalu pencatatan waktu kerja, kemudian perhitungan gaji, proses pembayaran."* (A39) | |
| *"...pas pengajian doang itu kan sama ya bisa dikatakan meeting juga sih ya, itu pas pengajian. Tapi kalau berkala ngga rutin sih cuman paling 3 bulan sekali, ya gitu nanti tuh dikasih tahu sih...sekalian ngomongin apa gitu teru, setiap* | |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| *kali ada, kalau kayak perubahan kebijakan kebijakan gitu deh kayaknya."* (B74) | |

Perusahaan menerapkan kebijakan penggajian yang disusun dengan mengacu pada sistem upah per jam, di mana nominal gaji akan disesuaikan berdasarkan posisi dan jumlah jam kerja yang telah diselesaikan dalam satu bulan. Perusahaan masih belum ada SOP secara tertulis secara formal, namun perusahaan telah menjalankan prosedur penggajian dengan alur yang cukup konsisten, yang dimulai dari pencatatan kehadiran harian melalui *form daily* dan pelaporan jam kerja melalui grup *WhatsApp*, kemudian dilakukan proses rekapitulasi dan verifikasi silang dengan data *fingerprint* oleh staf keuangan. Setelah data dinyatakan akurat, informasi tersebut diteruskan kepada pengelola untuk dilakukan pengecekan kembali, dan selanjutnya disampaikan kepada pemilik untuk disetujui sebelum proses pembayaran dilakukan. Proses komunikasi terkait kebijakan penggajian, termasuk perubahan nilai gaji atau jam kerja, disampaikan secara informal saat proses penggajian atau dalam pertemuan tidak rutin, yang umumnya dilakukan setiap tiga bulan sekali.

**Komponen Kempat Informasi dan Komunikasi**

**Prinsip 13: Menggunakan Informasi yang Relevan**

**Tabel 4.18 Prinsip ke-13 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Jadi kita laporan by WA di sebuah grup atau pribadi... Setelah itu beralih menggunakan form daily yang harus diisi." (A12)* | Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwasannya perusahaan belum |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| *"Pakainya excel sama kita ngandelin itu doang, data finger."* (B64) | menggunakan informasi yang relevan. Hal ini dapat dilihat dari proses konversi data dari laporan WhatsApp dan *fingerprint* ke excel dilakukan oleh staff keuangan secara manual dan belum terintegrasi. |

Perusahaan belum menggunakan informasi yang relevan dalam proses penggajian, dan pengelolaannya masih kurang optimal karena informasi dikumpulkan dari berbagai platform (WA, excel, *fingerprint*) yang tidak terintegrasi, pengolahan data masih manual sehingga rawan kesalahan perhitungan dan kehilangan data, tidak ada sistem pelaporan berbasis digital yang terdokumentasi dan sistematis.

**Prinsip 14: Melakukan Komunikasi Internal**

**Tabel 4.19 Prinsip ke-14 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"...Jadi untuk komunikasinya seperti biasa, misalnya akhir bulan gajinya berapa tinggal digaji. Karena kan tidak mengambil dari profit. Jadi memang dari awal sudah kita sediakan."* (P47) | Komunikasi dalam proses penggajian di perusahan dilakukan secara langsung dan sederhana antar pihak terkait, dan jika terdapat |
| *"Jadi kita sih cuman ini aja sih mb komunikasi biasa, aku langsung, langsung, nyetorin gitu aja sih nggak yang. Cuman kalau pas Bapak nggak di situ, ya mungkin* | keluhan dapat disampaikan juga secara langsung. |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | |
|---|---|
| *aku, aku ngirimnya by WA semua sih."* (B73) | |
| *"Sepertinya hanya komunikasi biasa saja sih mb, dan untuk karyawan biasanya diberikan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan perhitungan gaji terkait pengisian form apakah sudah sesuai rekap per harinya untuk jam kerjanya, seperti itu."* (A41) | |
| *"Biasanya disaat semua karyawan dikumpulkan saat proses pembagian gaji itu sih mb, yang 1 bulan sekali itu, jadi apapun masalah yang ada kami langsung komunikasikan."* (A42) | |

Perusahaan telah melakukan komunikasi internal terkait penggajian secara langsung dan sederhana dengan pihak-pihak terkait, seperti pihak keuangan, pengelola, dan owner. Namun, juga dapat disampaikan melalui pesan singkat *WhatsApp* dalam kondisi tertentu. Pihak keuangan juga memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada karyawan sebelum proses perhitungan gaji dilakukan, untuk memastikan bahwa rekap jam kerja yang mereka isi telah sesuai. Selain itu, forum komunikasi rutin antara pihak manajemen dan karyawan biasanya dilakukan saat pembagian gaji bulanan, yang juga menjadi momen untuk menyampaikan dan menyelesaikan berbagai keluhan terkait penggajian. Tanggung jawab penyampaian dan penanganan masalah penggajian berada di

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

tangan pihak pengelola atau bagian keuangan yang berhubungan langsung dengan karyawan.

**Prinsip 15: Melakukan Komunikasi Eksternal**

**Tabel 4.20 Prinsip ke-15 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Setahu saya ada tim pajak tersendiri dan kami kurang paham terkait alur komunikasinya seperti apa."* (A43) | Perusahaan melibatkan pihak ketiga untuk mengkomunikasikannya informasi penggaian ke pihak eksternal. |
| *"Ya memang seperti itu kan kita sudah kontrak. Misalnya per satu tahun, itu untuk jasa akutansi dan juga perpajakan. Jadi sudah di handle dari pihak luar. Kita hanya memberikan informasi omset dan profit. Juga biaya operasional, nanti kan yang mengerjakan pihak luar."* (P50) | |

Komunikasi terkait informasi penggajian kepada pihak eksternal seperti lembaga pajak, pemerintah dan badan ketenagakerjaan dikelola oleh pihak ketiga yang memang sebelumnya telah dikontak oleh perusahaan, yakni tim jasa akuntansi dan perpajakan independen.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Komponen Kelima Pemantauan**

**Prinsip 16: Melakukan Evaluasi Berkelanjutan dan Berkala**

**Tabel 4.21 Prinsip ke-16 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Evaluasi terkait biaya operasional biasanya nomor satu itu. Jadi contohnya misalnya kayak pertama listrik. Listrik kan pertama besar, ya bagaimana supaya satu, kondisinya tetap buka namun listriknya enggak sampai di angka itu. Jadi meminimalkan biaya operasional. Kemudian sama seperti meminimalkan biaya gaji..."* (P52) | Evaluasi berkelanjutan belum diterapkan diperusahaan ini terkait proses penggajian namun dilakukan dalam upaya pengendalian terhadap biaya operasional. |

Evaluasi berkelanjutan terhadap proses penggajian di CV ABC Pasaraya belum dilakukan, namun dilakukan dalam upaya upaya pengendalian terhadap biaya operasional secara keseluruhan. Salah satu fokus utama evaluasi diperusahaan ini adalah efisiensi pengeluaran, seperti pengurangan beban listrik dan penghematan biaya gaji, terutama dalam situasi penurunan omset. Evaluasi dilakukan secara situasional dan strategis oleh manajemen dalam rangka menjaga keberlanjutan operasional.

**Prinsip 17: Mengevaluasi dan Mengkomunikasikan Defisiensi**

**Tabel 4.22 Prinsip ke-17 COSO 2013**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"Real di lapangannya. Itu pernah sih diakhir bulan 2024 kayaknya, itu* | Perusahaan umumnya belum mengalami defisiensi serius |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | |
|---|---|
| *pernah sih telat kasih gaji karena apa sekarang lagi deflasi juga ya mb yaa omsetnya itu benar-benar turun... Jadi, penggajiannya telat gara-gara itu. Tapi, enggak kesemuanya ya. Itu telatnya bagi mereka yang libur. Jadi, ya gimana caranya diada-adain lah ya kalo perusahaan. Nanti kan kalau yang libur yaudah deh nanti pas dia masuk. Ya itu karena uangnya mengedap disitu, ngga moving gitu loh"* (B80) | dalam proses penggajian, mengingat operasionalnya masih tergolong baru. |
| *"Belum pernah terjadi. Karena kita kan baru saja, bukanya baru satu tahun. Jadi belum pernah ada."* (P54)<br>Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan dibawah ini,<br>*"selama saya bekerja disini sih belum pernah ya mb."* (A45) | |

Pada umunya perusahaan belum mengalami defisiensi serius dalam proses penggajian, mengingat operasionalnya masih tergolong baru, yaitu kurang dari satu tahun. Namun, terdapat satu peristiwa, di mana terjadi keterlambatan pembayaran gaji pada akhir tahun 2024. Keterlambatan tersebut disebabkan oleh penurunan omset perusahaan akibat kondisi ekonomi yang sedang tidak stabil, sehingga memengaruhi kelancaran arus kas. Meskipun demikian, keterlambatan hanya dialami oleh karyawan yang sedang tidak masuk kerja libur dan pembayaran tetap dapat

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

dilakukan segera setelah mereka kembali masuk.

**3. Perbandingan Sistem Pengendalian Internal Gaji pada CV ABC Pasaraya Berdasarkan Teori COSO 2013**

Berdasarkan hasil analisis di atas perbedaan penerapan sistem pengendalian internal gaji yang sudah diterapkan di perusahaan dan berdasarkan COSO 2013 yaitu terletak pada SPI yang sudah diterapkan perusahaan lebih terfokus pada aktivitas pengendalian dasar (aspek administratif) dan komunikasi internal sederhana. Sedangkan, menurut COSO 2013 memberikan panduan yang lebih terstruktur dan sistematis dalam bentuk prinsip-prinsip yang terorganisir untuk memastikan pengendalian internal yang komprehensif. Selain itu pada penerapan SPI perusahaan berdasarkan prinsip umum lebih terfokus pada pengumpulan data kehadiran dan perhitungan gaji karyawan. Sedangkan pada COSO 2013 memberikan gambaran umum terkait penilaian risiko dan pengendalian internal gaji yang lebih mendalam.

**4. Kendala-Kendala yang Dihadapi Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pengendalian Internal Gaji**

**Tabel 4.23 Kendala-Kendala yang Dihadapi**

| Wawancara | Analisis |
|---|---|
| *"...Ngaranku minim pengawasan. Kita nggak tau yang kita bayarkan itu gaji buta atau mereka bener bener kerja gitu"* (B49) . | Kendala-kendala yang dihadapi perusahaan pada dasarnya terletak pada minimnya pengawasan. |
| "*risiko nya tuh karena kita nggak selalu standby di CCTV. Kadang tuh mereka menggunakan waktu istirahat itu tuh terlalu long gitu lho terlalu longtime. Jadi kayak* | |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | |
|---|---|
| *misalkan keluar nih, keluar di bukan jam istirahat"* (B51). | |
| *"Iya, pernah ada. Kayak mereka tuh sering ngasih lembur nih, sering ngasih jam lembur. Tapi tuh, kita nggak minta gitu mb dan kita ngga tau apa yang kamu kerjakan"* (B56). | |

Meskipun pengawasan sudah menggunakan CCTV namun masih tetap minim pengawasan dikarenakan tidak adanya pihak yang standbay untuk mengawasi dan memantau CCTV. Akibatnya team internal tidak bisa memastikan apakah karyawan benar-benar bekerja atau tidak, dikarenakan pernah terjadi karyawan menyalahgunakan waktu istirahat dan lembur tanpa koordinasi.

**C. Pembahasan**

**1. Penerapan Sistem Pengendalian Internal Gaji CV ABC Pasaraya**

Sistem Pengendalian Internal Gaji adalah suatu rangkaian kebijakan, prosedur dan langkah langkah yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa proses pengelolaan dan pembayaran gaji kepada pekerja atau pegawai berjalan secara akurat, transparan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, (KBBI, 2016). Sistem ini bertujuan untuk mencegah kesalahan, kecurangan, dan penyalahgunaan dalam pengelolaan gaji karyawan. Oleh karena itu, pentingnya pengendalian internal yang diterapkan di setiap perusahaan ini tidak dapat diabaikan dan harus dilakukan dengan baik.

Sistem Pengendalian Internal (SPI) gaji di CV ABC Pasaraya merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam memastikan pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

dengan data kehadiran serta beban kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, sistem yang diterapkan masih bersifat manual dan belum sepenuhnya terdokumentasi dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP) tertulis. CV ABC Pasaraya menggunakan beberapa metode pencatatan kehadiran dan aktivitas kerja karyawan, yaitu : *fingerprint*, pelaporan aktivitas kerja via WhatsApp. Seluruh data tersebut dihimpun oleh bagian keuangan, yang kemudian digunakan untuk menghitung gaji secara manual melalui excel. Penghitungan ini dilakukan tanpa sistem terintegrasi atau verifikasi lintas divisi. Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam Journal of Financial Economics, hubungan antara pemilik usaha (*prinsipal*) dan staff pelaksana (*agen*) rentan terhadap konflik kepentingan dan asimetri informasi. Ketika bagian keuangan (agen) memiliki wewenang mengumpulkan sekaligus mengolah data gaji, maka potensi penyalahgunaan informasi dan moral hazard meningkat. Tanpa pengendalian yang memadai, agen dapat menyampaikan data yang tidak akurat untuk kepentingan pribadi.

Setelah perhitungan dilakukan, data rekap gaji akan diajukan kepada pemilik perusahaan untuk dilakukan pengecekan akhir. Pembayaran gaji hanya akan dilakukan setelah mendapat persetujuan dari owner. Kontrol langsung dari prinsipal (owner) dalam memverifikasi hasil perhitungan menunjukkan mekanisme pengawasan langsung yang direkomendasikan dalam teori keagenan. Hal ini berfungsi mengurangi celah manipulasi dari agen dan memastikan gaji dibayarkan hanya kepada pihak yang berhak menerima.

Dalam praktiknya, staff keuangan memiliki peran ganda sebagai : pengumpulan data kehadiran, penghitungan gaji, dan penyaji laporan keuangan gaji. Selain itu, perusahaan belum memiliki SOP tertulis terkait proses penggajian dan tidak

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

menjalankan audit internal secara berkala. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip teori keagenan karena tidak adanya pemisahan fungsi (*separation of duties*) menciptakan potensi moral hazard, di mana agen dapat menyalahgunakan kekuasaan atau informasi tanpa terdeteksi. Teori keagenan menekankan pentingnya kontrol sistemik yang dapat mengarahkan agen untuk bertindak sesuai tujuan prinsipal (Romney & Steinbart, 2015:177).

Pemantauan dilakukan secara langsung oleh owner, namun hanya bersifat insidentil atau berdasarkan kebutuhan, bukan sistematis dan terdokumentasi. Monitoring informal tidak cukup dalam mencegah konflik kepentingan atau manipulasi. Dalam teori keagenan, monitoring yang terdokumentasi dan dilakukan oleh pihak independen akan meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap agen.

**2. Penerapan Sistem Pengendalian Internal Gaji Berdasarkan COSO 2013**

Penerapan sistem pengendalian internal (SPI) gaji di CV ABC Pasaraya dianalisis berdasarkan kerangka kerja COSO 2013, yang terdiri atas lima komponen utama dan 17 prinsip pengendalian internal**.** COSO (2013) menyatakan bahwa SPI yang efektif dapat membantu entitas mencapai tujuannya, menjaga integritas laporan keuangan, serta memastikan efisiensi dan kepatuhan operasional.Adapun pembahasan mengenai komponen dan prinsip dari COSO 2013 yaitu :

**Komponen Pertama : Lingkungan Pengendalian**

Lingkungan pengendalian menjadi payung bagi keempat komponen lainnya karena seluruh aktivitas di dalam organisasi bergantung pada perilaku pemimpin. Perilaku pemimpin ditunjukan dalam nilai-nilai etika yang dikomunikasikan kepada seluruh karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

terdapat penjelasan terkait komitmen dalam menentukan kompetensi karyawan, adanya struktur organisasi, atau pelaporan, dan tugas serta tanggung jawab karyawan juga menjadi landasan di dalam pengendalian internal tersebut. Berikut ini penyajian data yang peneliti gambarkan melalui penjelasan singkat di bawah ini :

**Prinsip 1: Menetapkan Nilai-Nilai Integritas dan Etika**

Pada prinsip 1, perusahaan menetapkan nilai-nilai integritas dan etika telah ada dan berfungsi. Standar perilaku dimulai dengan menekankan nilai-nilai dan integritas, yang dikomunikasikan langsung kepada semua karyawan dan diimplementasikan dalam proses penggajian. Evaluasi kepatuhan terhadap pengendalian internal diukur secara informal tidak ada pemantuan secara resmi melalui hasil dari pekerjaan karyawan.

**Tabel 4.24 Pembahasan Prinsip 1**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Terdapat nilai-nilai dan kode etik yang diterapkan perusahaan, nilai – nilai kode etik dikomunikasikan ke semua karyawan, | V | V | Nilai-nilai integritas berupa standar gaji sesuai posisi dan kriteria khusus. Dan pengkomunikasian dilakukan pada tahap awal rekrutmen. |
| 2 | Evaluasi kepatuhan penerapan nilai-nilai dan etika | - | - | Evaluasi kepatuhan dilakukan secara informal melalui |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | hasil pekerjaan karyawan. |

**Prinsip 2: Menjaga Independensi dan Melakukan Pengawasan**

Pada prinsip 2, perusahaan belum menjaga indenpendensi dan belum melakukan pengawasan. Perusahaan belum memiliki pemisahan tugas perihal perhitungan gaji, yang dimana hanya dilakukan oleh staff keuangan kemudian akan diserahkan kepada pengelola dan dilaporkan kepada pemilik sebagai pihak terakhir yang memberikan persetujuan. Pengawasan dilakukan oleh pengelola berdasarkan "kepercayaan" dan laporan penggajian yang dijadikan sebagai dokumen utama. Peran pengawas disini sebagai individu yang mengawasi proses penggajian dalam perusahaan. Perusahaan juga melakukan audit internal secara langsung oleh pemilik namun belum secara rutin atau berkala.

**Tabel 4.25 Pembahasan Prinsip 2**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Perusahaan memiliki pemisahan fungsi | - | - | Dalam pembagian tugas atau fungsinya, perusahaan belum menunjukkan adanya struktur kerja yang teroganisir. |
| 4 | Perusahaan memiliki pengawas | - | - | Pengawasan hanya dilakukan oleh pengelola, dan laporan penggajian menjadi dokumen utama dalam proses |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | verifikasi. |
| 5 | Perusahaan melakukan audit internal | V | - | Perusahaan melaksanakan audit internal yang dilakukan secara langsung oleh owner. |

**Prinsip 3: Menetapkan Struktur Organisasi, Otoritas dan Tanggung Jawab**

Pada prinsip 3, perusahaan belum menetapkan struktur organisasi, otoritas dan tanggungjawab secara formal dan belum berfungsi. CV ABC Pasaraya menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki struktur organisasi formal jika dikaitkan dengan COSO 2013 dan belum ada pemisahan wewenang dan tanggung jawab terutama dalam proses penggajian, kemudian sudah ada pembatasan akses data penggajian.

**Tabel 4.26 Pembahasan Prinsip 3**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 6 | Perusahaan memiliki struktur organisasi formal | - | - | Struktur organisasi formal belum ada dan masih sederhana. |
| 7 | Terdapat pembatasan akses data penggajian | V | V | Perusahaan memiliki batasan untuk mengakses data penggajian, hanya pihak yang |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | berwenang yang dapat mengakses |

**Prinsip 4: Membangun Komitmen Terhadap Kompetensi**

Pada prinsip 4, perusahaan telah membangun komitmen terhadap kompetensi terlihat sudah ada dan berfungsi. Namun untuk kualifikasi karyawan untuk posisi penggajian terkait pemahaman yang memadai belum ada informasi yang jelas dan penilaian kinerja karyawan dan indiktor dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dan durasi jam kerja. Jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan, perusahaan memberikan sanksi berupa teguran. Dengan demikian, implementasi prinsip ini di CV ABC Pasaraya telah mendukung komitmen terhadap kompetensi karyawan secara efektif.

**Tabel 4.27 Pembahasan Prinsip 4**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 8 | Kualifikasi karyawan terhadap prinsip prinsip penggajian | - | - | Belum ada kualifikasi yang jelas. |
| 9 | Penilaian kinerja karyawan dan indikator kinerja | V | V | Penilaian dan indikator kinerja dilihat dari kedisiplinan karyawan serta jam kerja. |
| 10 | Pemberian sanksi | V | V | Sanksi berupa teguran akan diberikan jika melakukan |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | pelanggaran ringan. |

**Prinsip 5: Menegakkan Akuntabilitas**

Pada prinsip ke 5, perusahaan belum menegakkan akuntabilitas dan belum ada maupun berfungsi. Hal ini bisa dilihat bahwa perusahaan menerapkan prosedur pengawasan yang hanya dilaksanakan secara langsung oleh pengelola dimana belum dilakukan secara akurat dan sesuai prosedur. Dan perusahaan belum menggunakan sistem untuk mengevaluasi kinerja individu maupun tim.

**Tabel 4.28 Pembahasan Prinsip 5**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 11 | Mekanisme pengawasan sesuai prosedur | - | - | Perusahaan belum melakukan pengawasan secara akurat dimana pengawasan dilakukan secara langsung, oleh pengelola. |
| 12 | Sistem untuk mengevaluasi kinerja individu dan tim | - | - | Belum ada sistem untuk mengawasi kinerja individu dan tim. |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Komponen Kedua: Penilaian Risiko**

Penilaian risiko bertujuan untuk memahami potensi terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Evaluasi risiko terhadap pengendalian internal mencakup empat prinsip utama, yaitu :

**Prinsip 6: Menetapkan Tujuan Organisasi**

Pada prinsip 6, bahwa visi dan misi perusahaan lebih menekankan pada pemberdayaan karyawan. Hal ini selaras dengan tujuan utama pengendalian penggajian yaitu untuk memberdayakan karyawannya dengan mendorong pengelola untuk mencapai omset dan profit yang tinggi sebagai upaya perusahaan mampu memberikan gaji yang lebih layak. Namun, saat ini perusahaan belum ada indikator keberhasilan utama guna memonitor dan mengevaluasi tujuan dari penggajian tersebut.

**Tabel 4.29 Pembahasan Prinsip 6**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 13 | Tujuan Perusahaan | V | V | Visi dan misi perusahaan menekankan pada kebermanfaatan bagi banyak orang serta pemberdayaan karyawan. |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 14 | Tujuan utama pengendalian terkait penggajian | V | V | Sistem penggajian tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bagian dari strategi organisasi untuk mencapai visi pemberdayaan dan kesejahteraan. |
| 15 | Memonitor dan mengevaluasi tujuan penggajian | - | - | Belum adanya indikator keberhasil utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan dalam penggajian. |

**Prinsip 7: Mengetahui dan Menganalisis Risiko**

Pada prinsip 7, bahwa perusahaan mengetahui dan menganalisis risiko belum ada dan berfungsi dalam proses penggajian. Namun perusahan memiliki kesadaran akan risiko jika memiliki karyawan yang berlebihan, kurangnya pengawasan terhadap kinerja harian, serta potensi pembayaran gaji kepada karyawan yang tidak menjalankan tugas secara optimal. Perusahaan menggunakan CCTV guna meminimalkan risiko, namun masih perlu ditingkatkan, karena pengawasan yang dilakukan tidak selalu

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

*stand by* memonitor CCTV.

**Tabel 4.30 Pembahasan Prinsip 7**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 16 | Risiko utama perusahaan yang dihadapi dalam proses penggajian | - | - | Belum adanya risiko yang dihadapi terkait proses penggajian. |
| 17 | Risiko yang sering terjadi | - | - | Belum ada risiko yang sering terjadi. |
| 18 | Risiko pembayaran bonus atau lembur | - | - | Belum ada risiko pembayaran bonus ataupun lembur |
| 19 | Teknologi untuk meminimalkan risiko | V | - | Adanya penggunan CCTV, namun tidak selalu dipantau, dapat meningkatkan potensi kurangnya akurasi dalam penilaian kinerja. |

**Prinsip 8: Mengetahui Risiko Kecurangan (*Fraud*)**

Pada prinsip 8, Perusahaan telah membangun budaya yang kuat dalam mencegah tindakan kecurangan. Hingga saat ini belum ditemukan kecurangan terutama dalam penggajian. Namun perusahaan belum sepenuhnya memahami proses penanganan dalam mengidentifikasi kecurangan karena perusahaan belum melakukan pemisahan fungsi terkait tanggung jawab namun sudah

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

ada pembatasan akses terkait data penggajian.

**Tabel 4.31 Pembahasan Prinsip 8**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 20 | Tindakan Kecurangan | - | - | Belum pernah terjadi. |
| 21 | Perusahaan memahami proses penanganan dan identifikasi kecurangan | V | - | Belum ada pemisahan fungsi dan tanggung jawab namun sudah ada pembatasan akses data penggajian. |

**Prinsip 9: Mengetahui dan Menganalisis Perubahan Signifikan**

Pada prinsip 9, perusahaan belum mengetahui dan menganalisis perubahan signifikan, bahwa tidak terdapat perubahan peraturan atau kebijakan baru yang singnifikan terkait proses penggajian. Namun terdapat perubahan dalam proses penjualan yaitu perusahaan memperluas pelayanan penjualan secara daring dan memperbanyak jaringan reseller dan layanan pengantaran. Kemudian, sekarang karyawan dapat berinteraksi secara langsung dengan pemilik tanpa pengelola dan adanya penghapusan posisi supervisor.

**Tabel 4.32 Pembahasan Prinsip 9**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 22 | Perubahan pada peraturan atau kebijakan baru | - | - | Belum adanya perubahan yang Signifikan dalam proses penggajian. Namun ada |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | perubahan di daya beli, sistem penjualan, struktur karyawan dan komunikasi internal |

**Komponen Ketiga: Aktivitas Pengendalian**

Aktivitas pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa tindakan untuk memitigasi risiko telah dijelaskan dengan baik melalui kebijakan dan prosedur. Terdapat 3 prinsip dalam aktivitas pengendalian yaitu sebagai berikut :

**Prinsip 10: Memilih dan Membangun Aktivitas Pengendalian**

Pada prinsip 10, yaitu memilih dan membangun aktivitas pengendalian, perusahaan belum ada dan belum berfungsi, perusahaan masih menggunakan sistem saling percaya (manual) dan perusahaan tidak menjabarkan bagaimana langkah-langkah yang mereka gunakan dalam pengendalian. Aktivitas pengendalian masih terbatas pada aspek teknis dan operasional yang sederhana, seperti sistem pembayaran gaji melalui transfer ke rekening karyawan namun terkadang juga masih berbasis cash.

**Tabel 4.33 Pembahasan Prinsip 10**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 23 | Aktivitas pengendalian | - | - | Belum ada aktivitas pengendalian. |
| 24 | Langkah- langkah pengendalian | - | - | Perusahaan tidak menjelaskan langkah- langkah pengendalian |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

**Prinsip 11: Memilih dan membangun Pengendalian Berteknologi**

Pada prinsip 11, yaitu memilih dan membangun pengendalian berteknologi, belum ada dan berfungsi. Karena masih bersifat sederhana dan belum terintegritas secara otomatis. Perusahaan menggunakan *fingerprint*, dan excel untuk proses pencatatan kehadiran dan penggajian. Dengan demikian prinsip ini pada CV ABC Pasaraya belum sesuai dengan COSO 2013.

**Tabel 4.34 Pembahasan Prinsip 11**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 25 | Perusahaan menggunakan teknologi informasi untuk mendukung aktivitas pengendalian | - | - | Perusahaan belum menggunakan teknologi untuk mendukung aktivitas pengendalian. |
| 26 | Penggunaan sistem penggajian yg sudah terintegrasi | - | - | Belum terintegrasi secara otomatis |

**Prinsip 12: Membuat Kebijakan dan Prosedur**

Pada prinsip 12, yaitu membuat kebijakan dan prosedur, perusahaan belum sepenuhnya ada dan berfungsi. Kebijakan penggajian yang diterapkan mengacu pada durasi kerja karyawan tersebut, selain itu juga didasarkan pada posisi dari karyawan dan dibayarkan diakhir bulan. Perusahaan akan mengkomunikasikan terkait kebijakan penggajian pada saat poses penggajian atau dalam pertemuan tidak rutin tiga bulan sekali.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

**Tabel 4.35 Pembahasan Prinsip 12**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 27 | Kebijakan penggajian yang diterapkan perusahaan | V | V | Perusahaan mengacu pada upah perjam, di bayarkan setiap akhir bulan. |
| 28 | Prosedur standar penggajian | V | V | Prosedur dilakukan cukup konsisten mulai dari pencatatan hingga pembayaran gaji. |
| 29 | Mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur penggajian | V | V | Disampaikan pada saat akhir bulan penggajian atau Pertemuan tidak rutin |

**Komponen Keempat: Informasi dan Komunikasi**

Informasi yang relevan digunakan untuk mendukung pengendalian internal perusahaan. Untuk menyampaikan informasi tersebut, dibutuhkan komunikasi. Komunikasi adalah proses berkelanjutan untuk menyediakan, berbagi, dan memperoleh informasi yang diperlukan. Ada tiga prinsip komponen informasi dan komunikasi yaitu sebagai berikut:

**Prinsip 13: Menggunakan Informasi yang Relevan**

Pada prinsip 13, yaitu penggunaan informasi yang relevan dalam perusahaan belum ada dan berfungsi. Data yang digunakan untuk proses penggajian merupakan proses konversi data dari

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

laporan WhatsApp dan *fingerprint* ke excel. Dan, jika di kaitkan dengan COSO 2013 pada prinsip ini masih belum sepenuhnya mendukung karena pengolahan data yang belum terintegrasi.

**Tabel 4.36 Pembahasan Prinsip 13**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 30 | Sistem informasi dan komunikasi dalam perusahaan menghasilkan informasi yang relevan | - | - | Perusahaan menggunakan laporan WhatsApp dan *fingerprint* ke excel yang belum terintegrasi. |

**Prinsip 14: Melakukan Komunikasi Internal**

Pada prinsip 14, yaitu Melakukan Komunikasi Internal sudah ada, dan berfungsi dengan baik. Penyampaikan proses penggajian dari bagian keuangan ke karyawan biasanya dilakukan di awal sebelum penggajian tersebut dilakukan, dan biasanya melalui WhatsApp. Perusahaan juga menerima adanya kritik ataupun masukan dari karyawan yang dapat disampaikan secara langsung pada pertemuan rutin diakhir bulan yang bertepatan dengan penggajian.

**Tabel 4.37 Pembahasan Prinsip 14**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 31 | Pengkomunikasian proses penggajian | V | V | Di komunikasikan diawal sebelum proses penggajian, biasanya dilakukan melalui WhatsApp. |

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 32 | Perusahaan menyediakan prosedur penyampaian kritik untuk karyawan | V | V | Prosedur penyampaian kritik dan rekomendasi dilakukan s ecara langsung pada saat pertemuan |

**Prinsip 15: Melakukan Komunikasi Eksternal**

Pada prinsip 15, yaitu melakukan komunikasi eksternal, perusahaan menyewa jasa atau menggunakan pihak ketiga yaitu jasa akuntansi dan perpajakan independen, untuk membantu dalam mengkomunikasikan ke pihak eksternal, misalnya tentang pajak. Meskipun staff internal tidak secara langsung terlibat dalam alur komunikasi eksternal tersebut, kerja sama dengan pihak profesional menjadi strategi yang dipilih perusahaan untuk memastikan kepatuhan administrasi dan keuangan/perpajakan sesuai dengan hukum yang berlaku tetap terjaga.

**Tabel 4.38 Pembahasan Prinsip 15**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 33 | Perusahaan berkomunikasi dengan pihak luar | V | V | Keterlibatan pihak Ketiga untuk Membantu dalam mengkomunikasikan ke pihak eksternal |

**Komponen Kelima: Pemantauan**

Aktivitas pemantauan bertujuan untuk mengevaluasi pengendalian internal yang dilakukan baik secara berkelanjutan

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

maupun secara terpisah untuk memastikan bahwa seluruh komponen pengendalian internal berfungsi. Terdapat dua prinsip dalam aktivitas pemantauan yaitu sebagai berikut :

**Prinsip 16: Melakukan Evaluasi Berkelanjutan dan atau Berkala**

Pada prinsip 16, perusahaan menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan atau berkala dan telah terlaksana di CV ABC Pasaraya, namunkhususnya melalui kegiatan pemantauan yang rutin dilakukan untuk memastikan efisiensi pengeluaran. Sedangkan evaluasi berkelanjutan terhadap proses penggajian belum ada dan berfungsi. Dan dapat diketahui bahwa belum terdapat pemanfaatan teknologi dalam monitoring proses penggajian, yang menjadi kelemahan dalam sistem evaluasi yang ideal. Padahal, penggunaan teknologi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas, akurasi, dan kecepatan dalam proses evaluasi. Oleh karena itu, meskipun evaluasi manual sudah berjalan, penguatan sistem pengendalian internal masih diperlukan melalui integrasi teknologi.

**Tabel 4.39 Pembahasan Prinsip 16**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 34 | Kegiatan pemantauan evaluasi secara berkelanjutan | - | - | Belum adanya evaluasi secara berkelanjutan terhadap proses penggajian namun sudah ada dalam efisiensi pengeluaran. |
| 35 | Penggunaan teknologi untuk monitoring proses | - | - | Belum adanya penggunaan teknologi untuk |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | penggajian | | | memonitorng proses penggajian. |

**Prinsip 17: Mengevaluasi dan Mengkomunikasikan Defisiensi**

Pada prinsip 17, perusahaan tidak menunjukkan bahwa telah memiliki mekanisme untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi penyebab defisiensi. Hal ini belum mencerminkan kesesuaian dengan kerangka COSO 2013. Meskipun dalam praktiknya perusahaan belum mengalami defisiensi yang serius, kesiapan dalam mengidentifikasi potensi kelemahan ini menunjukkan adanya sistem pengendalian yang proaktif dan responsif terhadap kemungkinan risiko di masa depan.

**Tabel 4.40 Pembahasan Prinsip 17**

| No | Pertanyaan | Ada | Berfungsi | Komentar |
|---|---|---|---|---|
| 36 | Perusahaan mengidentifikasi penyebab defisiensi | - | - | Belum mengalami defesiensi yang serius. |

**3. Perbandingan Sistem Pengendalian Internal Gaji CV ABC Pasaraya Berdasarkan Teori COSO 2013**

**Tabel 4.41 Tabel Perbedaan SPI**

| **Penerapan SPI di CV ABC Pasaraya** | **Penerapan COSO 2013** |
|---|---|
| Bagian keuangan mengelola absensi, bagian keuangan menghitung gaji, namun bagian keuangan juga membayar gaji. | Pemisahan fungsi belum maksimal, masih ada rangkap tugas sehingga berisiko terhadap kesalahan dan kecurangan. |
| Semua pembayaran gaji disetujui | Otorisasi dijalankan secara |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | |
|---|---|
| atasan, lembur/potongan disetujui pemilik langsung. | konsisten, namun belum terdokumentasi dalam formulir persetujuan tertulis. |
| Pencatatan gaji menggunakan software akuntansi sederhana; absensi manual sebagai dasar perhitungan. | Data dicatat setiap bulan, tetapi rentan kesalahan karena tidak terintegrasi dengan sistem absensi otomatis |
| Data gaji hanya diakses bagian keuangan, pengelola & atasan; dokumen disimpan di bagian keuangan. | Pengendalian fisik ada, tapi keamanan digital kurang karena tidak ada password khusus untuk file payroll. |
| Bagian keuangan memeriksa daftar gaji sebelum pembayaran; koreksi dilakukan jika ada keluhan. | Rekonsiliasi formal tidak dilakukan rutin setiap bulan, pemeriksaan masih reaktif berdasarkan laporan karyawan. |

Berdasarkan hasil wawancara, CV ABC Pasaraya belum melakukan pembagian fungsi antara bagian administrasi dan bagian keuangan, di mana bagian keuangan mengelola data absensi, menghitung gaji serta membayar gaji. Dimana hal ini, bagian keuangan masih melakukan rangkap tugas. Menurut prinsip pengendalian internal dan komponen *Control Environment* serta *Control Activities* dalam COSO 2013, pemisahan fungsi ini harus jelas untuk mengurangi risiko kecurangan atau kesalahan. Oleh karena itu, disarankan perusahaan membagi fungsi perhitungan, otorisasi, dan pembayaran gaji kepada personel berbeda untuk memastikan pengendalian lebih efektif.

Prinsip umum otorisasi sudah dilaksanakan dengan baik, di mana setiap pembayaran gaji harus disetujui oleh pemilik dan lembur maupun potongan gaji memerlukan persetujuan pemilik. Hal ini sesuai dengan *Control Activities* dalam COSO 2013. Meski demikian, belum ada bukti otorisasi tertulis seperti formulir persetujuan yang distandarkan. Untuk memperkuat bukti formal, perusahaan perlu membuat formulir

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

persetujuan yang ditandatangani pihak berwenang sebelum proses penggajian dilakukan.

Pencatatan gaji di CV ABC Pasaraya dilakukan dengan software akuntansi sederhana, sementara data absensi masih manual menggunakan daftar hadir. Walaupun proses ini sudah mendukung prinsip *Information & Communication* COSO 2013, potensi kesalahan input tetap ada karena tidak terintegrasi secara otomatis. Disarankan perusahaan mengintegrasikan sistem absensi fingerprint dengan software payroll untuk mengurangi kesalahan manual dan mempercepat proses pencatatan.

Akses data gaji hanya diberikan kepada bagian keuangan dan pemilik, dengan penyimpanan dokumen di bagian keuangan. Hal ini sudah mencerminkan prinsip *Control Environment* dan *Information & Communication* COSO 2013. Namun, keamanan digital masih lemah karena tidak ada proteksi password khusus untuk file payroll. Perusahaan sebaiknya menambahkan proteksi password dan pengaturan hak akses di komputer untuk menjaga kerahasiaan data gaji.

Bagian keuangan memeriksa daftar gaji sebelum pembayaran, namun pemeriksaan ini bersifat reaktif dilakukan hanya jika ada keluhan dari karyawan dan tidak ada prosedur rekonsiliasi bulanan yang formal. Padahal, *Monitoring Activities* dalam COSO 2013 menekankan evaluasi berkala yang terjadwal. Perusahaan disarankan melakukan rekonsiliasi bulanan antara daftar gaji, data absensi, dan bukti pembayaran untuk mendeteksi kesalahan atau kecurangan lebih dini.

Berdasarkan teori COSO 2013, yang mencakup lima komponen dan 17 prinsip menunjukkan bahwa sistem pengendalian ini secara keseluruhan komponen masih belum sepenuhnya ada dan berfungsi, terdapat prinsip yang tidak berfungsi dengan baik, yaitu pada prinsip 5, prinsip 9, prinsip 10, prinsip 11, prinsip 13, prinsip 16 dan prinsip 17 sedangkan pada prinsip 1, prinsip 2, prinsip 3, prinsip 4, prinsip 6, prinsip 7, dan prinsip 8 masih terdapat satu yang belum ada dan

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA

berfungsi. Adapun hasil evaluasi dari penerapan COSO 2013 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.42 Evaluasi Sistem Pengendalian Internal**

| Komponen | Prinsip | Jumlah Pertanyaan | Ada | Berfungsi |
|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Pengendalian | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | 2 | 3 | 1 | 0 |
| | 3 | 2 | 1 | 1 |
| | 4 | 3 | 2 | 2 |
| | 5 | 2 | 0 | 0 |
| Penilaian Risiko | 6 | 3 | 2 | 2 |
| | 7 | 4 | 1 | 0 |
| | 8 | 2 | 1 | 0 |
| | 9 | 1 | 0 | 0 |
| Aktivitas Pengendalian | 10 | 2 | 0 | 0 |
| | 11 | 2 | 0 | 0 |
| | 12 | 3 | 3 | 3 |
| Informasi dan komunikasi | 13 | 1 | 0 | 0 |
| | 14 | 2 | 2 | 2 |
| | 15 | 1 | 1 | 1 |
| Aktivitas Pemantauan | 16 | 2 | 0 | 0 |
| | 17 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 36 | 15 | 12 |

Evaluasi penerapan sistem pengendalian internal gaji berdasarkan COSO menunjukkan SPI penggajian di CV ABC Pasaraya baru berjalan secara parsial, dengan fokus utama pada aktivitas pengendalian dasar (prosedur gaji bulanan) dan komunikasi internal. Komponen lingkungan pengendalian dan informasi & komunikasi relatif sudah ada, tapi penilaian risiko serta aktivitas pemantauan masih sangat lemah.

Dalam hal penilaian risiko, CV ABC Pasaraya belum memiliki prosedur

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

formal untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang mungkin terjadi dalam proses penggajian. Risiko seperti salah perhitungan gaji, keterlambatan pembayaran, atau kecurangan baru disadari ketika ada keluhan dari karyawan. Analisis risiko kecurangan (fraud risk assessment) juga belum berjalan optimal karena perusahaan belum menerapkan mekanisme deteksi dini terhadap manipulasi data absensi atau penyalahgunaan wewenang. Selain itu, perusahaan tidak melakukan evaluasi apabila terdapat perubahan signifikan, misalnya jika ada regulasi baru mengenai ketenagakerjaan atau pajak penghasilan. Hal ini menunjukkan bahwa komponen penilaian risiko pada CV ABC Pasaraya masih lemah dan perlu diperbaiki.

Komponen monitoring pada CV ABC Pasaraya masih sangat lemah. Tidak terdapat evaluasi berkelanjutan maupun evaluasi berkala yang formal terhadap sistem penggajian. Proses pemeriksaan gaji hanya dilakukan oleh bagian keuangan sebelum pembayaran, dan perbaikan hanya dilakukan jika terdapat keluhan dari karyawan. Dengan kata lain, pemantauan yang dilakukan masih bersifat reaktif, bukan proaktif. Padahal, sesuai COSO 2013, perusahaan seharusnya melakukan pemantauan berkala untuk mendeteksi adanya kelemahan dalam sistem pengendalian sejak dini. Perusahaan juga belum memiliki prosedur audit internal maupun sistem evaluasi rutin terhadap sistem penggajian. Ketiadaan monitoring formal ini menjadi kelemahan utama SPI pada CV ABC Pasaraya. Dengan kondisi ini, SPI gaji di CV ABC Pasaraya dapat dikatakan sudah berjalan, namun masih perlu perbaikan agar lebih sesuai dengan prinsip-prinsip COSO 2013, terutama dalam hal pemisahan fungsi, penilaian risiko, dan monitoring yang sistematis.

Meskipun demikian, komponen informasi dan komunikasi telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Perusahaan mampu menjaga alur informasi internal, seperti pelaporan harian karyawan melalui WhatsApp dan pelacakan absensi menggunakan fingerprint. Namun, karena komunikasi ini belum didukung oleh sistem informasi yang terintegrasi

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

dan terdokumentasi formal, maka efektivitasnya masih terbatas, terutama dalam hal audit dan pelaporan jangka panjang.

**4. Kendala-Kendala yang Dihadapi Perusahaan dalam Pelaksanaan Pengendalian Internal Gaji**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di CV ABC Pasaraya, ditemukan bahwa dalam pelaksanaan sistem pengendalian internal gaji, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala, baik dari sisi teknis maupun struktural. Adapun kendala-kendala tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a) Minimnya Pengawasan Langsung terhadap Karyawan

Meskipun perusahaan telah menggunakan sistem CCTV, namun tidak ada pihak khusus yang ditugaskan untuk memantau secara aktif rekaman CCTV tersebut. Akibatnya, pengawasan menjadi lemah, karena tidak ada tindak lanjut dari hasil pantauan, dan pihak manajemen tidak dapat memastikan apakah karyawan benar-benar bekerja sesuai jadwal atau tidak.

b) Karyawan Menyalahgunakan Waktu Istirahat

Ditemukan bahwa beberapa karyawan memanfaatkan waktu kerja untuk beristirahat lebih awal atau beristirahat melebihi batas waktu yang ditentukan**.** Ini terjadi karena tidak adanya pengawasan langsung dan tidak adanya sistem absensi keluar masuk istirahat yang tersistematis. Akibatnya, kelancaran operasional terganggu dan menurunkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap sistem pengendalian internal penggajian pada CV ABC Pasaraya yang dilakukan dengan pendekatan kerangka kerja COSO 2013, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan sistem pengendalian internal gaji di CV ABC Pasaraya belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip dalam kerangka COSO 2013. Meskipun terdapat beberapa upaya pengawasan, seperti penggunaan *fingerprint*, pelaporan tugas harian, dan verifikasi gaji oleh owner, namun prosedur yang dilakukan masih bersifat manual dan belum terdokumentasi secara tertulis. Hal ini menyebabkan sistem pengendalian menjadi kurang efektif dan rentan terhadap kesalahan ataupun manipulasi.
2. Komponen penilaian risiko dan pemantauan (*monitoring*) yang dianalisis masih menunjukkan kelemahan, seperti tidak adanya struktur prosedur formal untuk mengindentifikasi dan menganalisis resiko, belum adanya evaluasi apabila terdapat perubahan signifikan, belum adanya evaluasi berkelanjutan, evaluasi formal sistem penggajian, belum adanya sistem audit internal secara rutin serta tidak tersedianya SOP (*Standard Operating Procedure*) penggajian secara tertulis, dan pemisahan fungsi tanggung jawab.
3. Adanya keterbatasan sumber daya manusia pada bagian keuangan, sehingga pemisahan fungsi masih belum jelas dan dalam penggunaan teknologi masih terbatas pada pengolahan gaji menggunakan excel dan pencatatan absensi karyawan dengan *fingerprint* belum adanya sistem informasi penggajian yang terintegrasi.
4. Berdasarkan teori keagenan, hubungan antara prinsipal (owner) dan agen (staff keuangan) berpotensi mengalami konflik kepentingan dan asimetri informasi. Hal ini dapat diminimalisir melalui penerapan sistem

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA

pengendalian internal yang kuat, sebagaimana yang diuraikan dalam prinsip-prinsip COSO 2013.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Keterbatasan data tertulis dari perusahaan, karena sebagian besar prosedur dan kebijakan di CV ABC Pasaraya disampaikan secara lisan dan tidak terdokumentasi dalam bentuk resmi.
2. Peneliti tidak mendapatkan data yang cukup untuk bahan penelitian dikarenakan keterbatasan sumber daya di perusahaan.

## C. Saran

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
   a) Penelitian berikutnya dapat memfokuskan pada hubungan antara penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun topiknya masih terkait penggajian, pendekatan kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara mendalam dan *focus group discussion* (FGD) untuk menggali persepsi karyawan. Contoh judul :"Analisis Persepsi Karyawan terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Mendukung Pengawasan Internal".
2. Saran untuk Perusahaan
   a) Pihak manajemen CV ABC Pasaraya disarankan untuk menyusun struktur organisasi secara formal, menetapkan pembagian fungsi dan tanggung jawab yang jelas, serta menghindari perangkapan fungsi dalam proses penggajian.
   b) Perusahaan perlu menyusun dan menerapkan SOP penggajian secara tertulis, agar semua proses dapat dilakukan secara terstandar dan terdokumentasi sebagai bentuk pertanggungjawaban administratif.
   c) Perlu adanya penerapan sistem informasi penggajian yang terintegrasi, agar data absensi, lembur, dan perhitungan gaji dapat

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

diproses lebih akurat dan efisien, serta mengurangi potensi kesalahan atau manipulasi data.

d) Audit internal sebaiknya dilakukan secara berkala, baik oleh pihak internal yang independen maupun oleh auditor eksternal untuk meningkatkan keandalan dan kepercayaan terhadap sistem penggajian, kemudian terapkan evaluasi resiko secara formal serta mekanisme monitoring berkelanjutan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

# Analisis Peran Sistem Informasi Akuntansi

ORIGINALITY REPORT

| 12% | 7% | 3% | 7% |
|---|---|---|---|
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II<br>Student Paper | 5% |
| 2 | repository.usd.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 3 | www.coursehero.com<br>Internet Source | <1% |
| 4 | 123dok.com<br>Internet Source | <1% |
| 5 | repository.unika.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 6 | repository.ub.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 7 | eprints.iain-surakarta.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 8 | www.scribd.com<br>Internet Source | <1% |
| 9 | docplayer.info<br>Internet Source | <1% |
| 10 | repo.uinsatu.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 11 | docobook.com<br>Internet Source | <1% |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | |
|---|---|---|
| 12 | eprints.walisongo.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 13 | dsn.co.id<br>Internet Source | <1 % |
| 14 | repository.iainpalopo.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 15 | pdfcookie.com<br>Internet Source | <1 % |
| 16 | repository.um-palembang.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 17 | Submitted to Universitas Bhayangkara Jakarta Raya<br>Student Paper | <1 % |
| 18 | repository.umsu.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 19 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur<br>Student Paper | <1 % |
| 20 | Submitted to Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang<br>Student Paper | <1 % |
| 21 | Submitted to Universitas Pancasila<br>Student Paper | <1 % |
| 22 | Submitted to Surabaya University<br>Student Paper | <1 % |
| 23 | Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta<br>Student Paper | <1 % |
| 24 | Submitted to Universitas Khairun<br>Student Paper | <1 % |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | |
|---|---|---|
| 25 | Submitted to Universitas Nasional<br>Student Paper | <1 % |
| 26 | digilib.uin-suka.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 27 | ejournal.unsrat.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 28 | Pungky Rahmawanti, Endang Masitoh, Anita Wijayanti. "Penerapan Sistem Pengendalian Intern atas Persediaan Barang pada PT.Mica Jaya Pratama", Owner, 2020<br>Publication | <1 % |
| 29 | etheses.uin-malang.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 30 | jonedu.org<br>Internet Source | <1 % |
| 31 | repository.iainbengkulu.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 32 | Submitted to iGroup<br>Student Paper | <1 % |
| 33 | text-id.123dok.com<br>Internet Source | <1 % |
| 34 | Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta<br>Student Paper | <1 % |
| 35 | andarasuharman.blogspot.com<br>Internet Source | <1 % |
| 36 | eprints.poltektegal.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 37 | journal.uniga.ac.id | |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

Internet Source <1 %

38 jurnal.bcm.ac.id
Internet Source <1 %

39 mahesainstitute.web.id
Internet Source <1 %

40 perpustakaanindonesia1.blogspot.com
Internet Source <1 %

41 repository.radenintan.ac.id
Internet Source <1 %

42 Fitriana Sabu, David P E. Saerang, Dhullo Afandi. "EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGELUARAN KAS PADA KANTOR KECAMATAN AMURANG KABUPATEN MINAHASA SELATAN", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Publication <1 %

43 Ida Rosiana, Antik Bintari. "EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI KOTA BANDUNG PADA TAHUN 2022-2023", Jurnal Governansi, 2025
Publication <1 %

44 Julia Christina Turangan, David Paul Elia Saerang, Rudy J. Pusung. "EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERN (INTERNAL CONTROL) TERHADAP KINERJA DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI SULAWESI UTARA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017
Publication <1 %

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | |
|---|---|---|
| 45 | Muhamad Agung Saputra, Novita Novita. "SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL BERDASARKAN COSO FRAMEWORK PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2023<br>Publication | <1 % |
| 46 | Okky Chahyo Nugroho. "Tanggung Jawab Negara dalam Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018<br>Publication | <1 % |
| 47 | ckxigroup3.wordpress.com<br>Internet Source | <1 % |
| 48 | digilib.uinsby.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 49 | digilib.unila.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 50 | eprints.uny.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 51 | eprints.upnyk.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 52 | journal.ikopin.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 53 | proceeding.unindra.ac.id<br>Internet Source | <1 % |
| 54 | repository.maranatha.edu<br>Internet Source | <1 % |
| 55 | www.oakleysunglassesoutlet-ctb.com<br>Internet Source | <1 % |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

| | | |
|---|---|---|
| 56 | Eka Aryista Putra, Puspa Djuwita, Osa Juarsa. "Keterampilan Guru Mengelola Kelas pada Proses Pembelajaran untuk Menumbuhkan Sikap Disiplin Belajar Siswa (Studi Deskriptif Kelas IVB SD Negeri 01 Kota Bengkulu)", Jurnal Pembelajaran dan Pengajaran Pendidikan Dasar, 2019<br>Publication | <1% |
| 57 | johannessimatupang.wordpress.com<br>Internet Source | <1% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Exclude quotes | Off | Exclude matches | Off |
| Exclude bibliography | Off | | |

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA