



Analisis Pengendalian Internal Sistem Penggajian CV. Usaha Jaya dengan Pendekatan COSO ERM 2013

Rachma Dewanti Purnamasari¹, Kamaluddin Rahmat²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 06 Maret 2026
Revised: 16 Maret 2026
Accepted: 28 Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi pengendalian internal pada sistem penggajian CV. Usaha Jaya untuk mengatasi keterlambatan pembayaran gaji akibat proses verifikasi yang panjang, sistem tidak terintegrasi, dan keterbatasan sumber daya manusia. Tujuannya adalah mengevaluasi efektivitas pengendalian internal menggunakan kerangka COSO ERM (2013) dan mengidentifikasi perbaikan untuk meningkatkan efisiensi serta akurasi penggajian. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil menunjukkan desain pengendalian internal memenuhi sebagian besar komponen COSO ERM, seperti struktur organisasi, prosedur otorisasi, dan dokumentasi, namun implementasi masih kurang optimal akibat pemisahan tugas yang lemah, sistem absensi dan penggajian manual, serta ketiadaan prosedur formal manajemen risiko. Kesimpulan penelitian menekankan perlunya sistem informasi penggajian terintegrasi, penegasan pemisahan fungsi, dan prosedur penanganan risiko untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan transparansi proses penggajian.

Kata Kunci: *Pengendalian Internal, Penggajian, COSO ERM*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Purnamasari, R., & Rahmat, K. (2026). Analisis Pengendalian Internal Sistem Penggajian CV. Usaha Jaya dengan Pendekatan COSO ERM 2013. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(4.B), 45-49. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12837>.

PENDAHULUAN

Penggajian merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Efektivitas sistem penggajian sangat bergantung pada penerapan pengendalian internal yang baik, guna memastikan keakuratan, ketepatan waktu, dan keamanan data keuangan (COSO, 2013). CV. Usaha Jaya menghadapi tantangan berupa keterlambatan pembayaran gaji akibat proses verifikasi yang panjang dan kurang terintegrasinya sistem informasi. Kondisi ini menimbulkan urgensi untuk meninjau dan memperbaiki pengendalian internal pada sistem penggajian.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implementasi pengendalian internal pada sistem penggajian di CV. Usaha Jaya jika dianalisis berdasarkan kerangka COSO ERM (2013). Permasalahan tersebut mencakup efektivitas pemisahan fungsi, prosedur otorisasi, mekanisme pelaporan, dan pengelolaan risiko. Penelitian ini juga mempertanyakan sejauh mana pengendalian internal yang ada dapat meminimalkan keterlambatan dan kesalahan pembayaran gaji. Dengan rumusan masalah ini, fokus penelitian dapat diarahkan pada aspek-aspek pengendalian yang paling krusial.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis implementasi pengendalian internal sistem penggajian pada CV. Usaha Jaya dengan mengacu pada delapan komponen COSO ERM (2013). Analisis dilakukan untuk menilai kesesuaian penerapan di lapangan dengan standar teoretis pengendalian internal. Hasil analisis diharapkan dapat mengidentifikasi kelemahan dan memberikan rekomendasi perbaikan. Tujuan ini bersifat spesifik dan terukur agar hasil penelitian dapat memberikan kontribusi praktis.

Relevansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan ilmu akuntansi khususnya pada bidang sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Penggunaan kerangka COSO ERM (2013) memberikan perspektif komprehensif untuk menilai efektivitas pengendalian internal dalam siklus penggajian. Penelitian ini juga relevan bagi praktisi, terutama di sektor jasa konstruksi, yang membutuhkan sistem penggajian yang efisien dan transparan. Dengan demikian, temuan penelitian diharapkan memiliki nilai aplikatif yang tinggi.

Selain memberikan kontribusi praktis, penelitian ini memperkuat literatur terkait penerapan COSO ERM dalam konteks perusahaan skala menengah di Indonesia. Studi ini melengkapi penelitian terdahulu yang lebih banyak berfokus pada perusahaan besar atau lembaga publik. Dengan mengkaji kasus pada CV. Usaha Jaya, penelitian ini dapat mengungkap tantangan khas yang dihadapi perusahaan skala menengah dalam menerapkan pengendalian internal. Hal ini sekaligus membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan lingkup yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis implementasi pengendalian internal pada sistem penggajian di CV. Usaha Jaya. Objek penelitian adalah sistem penggajian dan prosedur pengendalian internal yang diterapkan perusahaan, sedangkan subjek penelitian terdiri dari tiga informan utama yaitu akuntan, HRD, dan direktur. Penelitian difokuskan pada evaluasi penerapan delapan komponen COSO ERM (2013) dalam proses penggajian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan para informan untuk memperoleh informasi mendalam terkait prosedur penggajian dan pengendalian internal. Selain itu, peneliti melakukan observasi langsung terhadap proses absensi, perhitungan gaji, dan prosedur otorisasi pembayaran. Studi dokumentasi juga dilakukan terhadap dokumen pendukung seperti slip gaji, daftar absensi, surat perintah kerja (SPK), kontrak kerja, dan template penggajian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis difokuskan pada identifikasi kesesuaian praktik pengendalian internal dengan kerangka COSO ERM (2013) serta mengungkap kelemahan yang berpotensi menghambat efisiensi dan efektivitas sistem penggajian. Hasil analisis digunakan untuk merumuskan rekomendasi perbaikan yang aplikatif bagi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Usaha Jaya telah menerapkan sebagian besar komponen COSO ERM (2013) dalam sistem penggajiannya, meliputi struktur organisasi, prosedur otorisasi, dan dokumentasi. Namun, pemisahan fungsi antarbagian belum sepenuhnya tegas sehingga membuka peluang terjadinya kesalahan atau kecurangan. Sistem absensi dan payroll masih dilakukan secara manual, yang memperlambat proses serta meningkatkan risiko human error. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengendalian internal yang tidak didukung sistem terintegrasi cenderung kurang efektif.

Kelemahan pada pemisahan fungsi ini dapat berdampak pada hilangnya objektivitas dalam verifikasi dan pencatatan gaji. Misalnya, bagian yang melakukan perhitungan gaji sekaligus melakukan verifikasi berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. Dalam kerangka COSO ERM, prinsip pemisahan tugas (*segregation of duties*) menjadi salah satu pilar penting untuk

mencegah terjadinya penyalahgunaan atau manipulasi data. Oleh karena itu, pembagian tanggung jawab yang jelas antarbagian menjadi prioritas perbaikan.

Penggunaan sistem manual pada absensi dan penggajian juga memengaruhi akurasi data dan ketepatan waktu pembayaran. Sistem manual rawan terhadap kesalahan pencatatan, keterlambatan input data, dan sulitnya proses validasi. Penerapan sistem informasi penggajian terintegrasi akan mampu meminimalkan risiko tersebut, mempercepat alur kerja, dan meningkatkan transparansi. Implementasi teknologi informasi juga akan membantu dalam penyimpanan data yang lebih aman serta memudahkan proses audit.

Terlepas dari kelemahan tersebut, perusahaan telah memiliki prosedur otorisasi dan dokumentasi yang cukup baik. Setiap pengeluaran gaji disertai dokumen pendukung seperti slip gaji, daftar absensi, dan bukti otorisasi dari pihak berwenang. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya bukti transaksi dalam mendukung integritas laporan keuangan. Namun, keberhasilan sistem ini tetap sangat bergantung pada ketepatan waktu dan akurasi data yang diinput sejak awal proses.

Identifikasi dan Penanganan Risiko

Perusahaan telah mengenali risiko utama, seperti keterlambatan pembayaran dan kesalahan perhitungan gaji, tetapi belum memiliki prosedur formal untuk mitigasinya. Penanganan risiko dilakukan secara reaktif melalui koreksi manual ketika masalah muncul. Menurut kerangka COSO ERM, identifikasi risiko harus diikuti oleh respons yang sistematis dan terdokumentasi untuk memastikan kesinambungan kontrol. Kondisi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik yang berpotensi mengurangi efektivitas pengendalian.

Ketiadaan prosedur formal dalam mitigasi risiko mengakibatkan tidak adanya standar baku dalam menghadapi masalah penggajian. Hal ini membuat penanganan bergantung pada kebijakan masing-masing individu atau unit kerja, yang dapat menimbulkan inkonsistensi. Penerapan standar prosedur operasional (SOP) terkait pengelolaan risiko gaji akan memberikan pedoman yang jelas bagi seluruh bagian terkait, sehingga meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan berulang.

Selain itu, pendekatan reaktif yang selama ini digunakan menunjukkan perlunya perubahan paradigma menjadi pendekatan proaktif. Dalam COSO ERM, risk assessment dan risk response merupakan proses yang berjalan berkesinambungan, bukan hanya saat masalah terjadi. Dengan menggunakan sistem monitoring otomatis, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi keterlambatan atau kesalahan sejak awal, sehingga langkah pencegahan dapat segera dilakukan.

Keterbatasan sistem manual juga membuat proses identifikasi risiko memakan waktu lebih lama. Penggunaan teknologi berbasis data real-time akan memungkinkan perusahaan memantau proses penggajian secara berkelanjutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat kemampuan perusahaan dalam melakukan evaluasi dan penyesuaian prosedur. Implementasi sistem ini sejalan dengan best practice pengendalian internal modern.

Makna dan Implikasi Temuan

Secara keseluruhan, pengendalian internal yang diterapkan telah membantu mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan, namun belum mampu mengatasi permasalahan keterlambatan pembayaran gaji secara menyeluruh. Peneliti berargumen bahwa tanpa pemisahan fungsi yang tegas dan sistem informasi penggajian terintegrasi, efektivitas pengendalian internal akan sulit tercapai. Temuan ini memperkuat literatur bahwa optimalisasi pengendalian internal memerlukan kombinasi antara kebijakan formal, teknologi informasi, dan komitmen manajemen. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi prosedur serta investasi pada sistem digital untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi penggajian.

Implikasi teoritis dari temuan ini adalah perlunya meninjau kembali penerapan kerangka COSO ERM pada perusahaan berskala menengah di sektor konstruksi. Meskipun prinsip-prinsip COSO ERM bersifat universal, implementasinya memerlukan penyesuaian terhadap kondisi sumber daya dan teknologi perusahaan. Penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor non-teknis seperti budaya organisasi dan komitmen pimpinan turut memengaruhi keberhasilan pengendalian internal.

Secara praktis, temuan ini menjadi dasar bagi manajemen CV. Usaha Jaya untuk melakukan pembenahan struktural dan sistemik. Rekomendasi yang dapat diambil antara lain mempertegas pemisahan fungsi, mengintegrasikan sistem absensi dan payroll, serta menyusun SOP penanganan risiko secara formal. Langkah-langkah tersebut diharapkan tidak hanya mengatasi masalah keterlambatan pembayaran gaji, tetapi juga meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem penggajian.

Keterbatasan penelitian ini adalah ruang lingkungannya yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Namun, temuan ini tetap relevan sebagai acuan awal bagi perusahaan sejenis yang menghadapi permasalahan serupa. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji implementasi COSO ERM pada berbagai sektor industri untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa implementasi pengendalian internal pada sistem penggajian CV. Usaha Jaya telah memenuhi sebagian besar komponen COSO ERM (2013), khususnya pada aspek struktur organisasi, prosedur otorisasi, dan dokumentasi. Namun, masih terdapat kelemahan pada pemisahan fungsi, penggunaan sistem absensi dan payroll yang manual, serta ketiadaan prosedur formal penanganan risiko. Temuan ini menjawab tujuan dan rumusan masalah penelitian dengan menunjukkan bahwa pengendalian internal yang ada mampu mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan, namun belum sepenuhnya mengatasi keterlambatan pembayaran gaji.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa penerapan pengendalian internal berbasis COSO ERM memerlukan integrasi antara kebijakan formal, teknologi informasi, dan pemisahan fungsi yang tegas untuk mencapai efektivitas optimal. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem informasi penggajian terintegrasi, mempertegas pembagian tugas, dan menyusun prosedur tertulis penanganan risiko. Penerapan rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi proses penggajian.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan dan tiga informan utama, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak objek penelitian di berbagai sektor dan mengintegrasikan analisis kuantitatif guna memperkuat validitas temuan. Dengan demikian, studi lanjutan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pengendalian internal pada sistem penggajian di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- (COSO), (2013). *Internal Control – Integrated Framework*.
- Arianto, B. (2025). *Triangulasi Metoda Penelitian Kualitatif*. 251.
- Bagiana, I. K. (2024). *Sistem Informasi Akuntansi* (L. P. M. Mirayani (ed.)). PT Penamuda Media.

Ermayda, R. Z., Putri, D. M., & Narullia, D. (2021). *Pengendalian Internal Sistem Penggajian : Esensi Langkah Ekspansi UMKM (Studi pada Usaha Dagang di Kabupaten Ngawi Jawa Timur)*. 9(1), 25–31.

Hasan, H. (2023). *Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah*. 7, 122–129. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.207>

Huda, F. S. N., & Sigalingging, C. (2024). *Analisa Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Untuk Menilai Efektifitas Dan Efisiensi Sitem Pengendalian Internal Pada*. 1(1), 13–23.

Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (F. Husaini (ed.)). Anak Hebat Indonesia.

Jensen, M., & Meckling, W. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure*. *The Economic Nature of the Firm: A Reader*, Third Edition, 283–303. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>

Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi* (E. . Suharsi (ed.); 4th ed.). Salemba Empat.

Romney, M. ., & Steinbart, P. . (2020). *Sistem Infomasi Akuntansi* (M. Masykur (ed.); 13th ed.). Salemba Empat.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Ulviya. (2022). *SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN PADA PT.SAHTA INVESTAMA INDONESIA*.