

# SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN UPAYA Mendukung KEPATUHAN DAN Efisiensi Pengendalian Internal CV AKA BAROKAH

Putri Wulandari<sup>1</sup>, Muji Burrohman<sup>2</sup>, Muhammad Farisan Luthfi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Negeri Sambas

<sup>2</sup>Politeknik Negeri Sambas

<sup>3</sup>Politeknik Negeri Sambas

[wulanpwd521@gmail.com](mailto:wulanpwd521@gmail.com)<sup>1</sup>, [mujiburrohman319@gmail.com](mailto:mujiburrohman319@gmail.com)<sup>2</sup>, [m.farisan.luthfi@gmail.com](mailto:m.farisan.luthfi@gmail.com)<sup>3</sup>

Submit: 12 Juni 2025

Revisi : 29 Juli 2025

Disetujui: 30 Juli 2025

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian karyawan pada CV Aka Barokah dalam mendukung kepatuhan dan efisiensi pengendalian internal. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sistem penggajian yang akuntabel dan efisien untuk menjamin kesejahteraan karyawan serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan perpajakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian pada CV Aka Barokah masih bersifat manual, kurang terdokumentasi secara baik dan belum sepenuhnya memenuhi standar pengendalian internal. Beberapa kendala seperti pencatatan jam kerja, perhitungan lembur, serta pemisahan fungsi keuangan menjadi tantangan utama. Namun, perusahaan telah menunjukkan komitmen dalam memperbaiki sistem tersebut. Dengan penerapan sistem penggajian yang terintegrasi dan memperkuat unsur-unsur pengendalian internal seperti otorisasi, dokumentasi, serta pemantauan, CV Aka Barokah

---

**Kata kunci:** CV Aka Barokah, Efisiensi, Kepatuhan, Pengendalian Internal, Sistem Penggajian.

---

## ABSTRACT

*This research aims to analyze the employee payroll system at CV Aka Barokah in supporting compliance and efficiency of internal control. The background of the study highlights the importance of an accountable and efficient payroll system to ensure employee welfare and compliance with labor and tax regulations. This study adopts a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation. The findings reveal that the payroll system at CV Aka Barokah remains manual, poorly documented, and does not fully meet internal control standards. Challenges include recording work hours, calculating overtime, and the lack of separation of financial duties. However, the company has shown a commitment to improving its payroll system. By implementing an integrated payroll system and strengthening internal control elements such as authorization, documentation, and supervision, CV Aka Barokah can enhance operational efficiency and compliance with applicable regulations.*

---

**Keywords:** CV Aka Barokah, Compliance, Efficiency, Internal Control, Payroll System.

---

**DOI:**

---

Copyright © 2023 Program Studi Akuntansi Keuangan Perusahaan, Jurusan Manajemen Informatika Politeknik Negeri Sambas. All rights reserved.

---

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi serta dinamika sosial dan ekonomi yang cepat, tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) semakin kompleks. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah sistem penggajian. Sistem penggajian yang efektif tidak hanya mencerminkan profesionalisme suatu perusahaan, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan karyawan, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta efisiensi pengendalian internal. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) 2023 (BPS) sekitar 60% perusahaan di Indonesia masih mengalami kesulitan dalam menerapkan sistem penggajian yang sesuai dengan regulasi. Sistem penggajian yang lemah dapat membuka celah terjadinya kecurangan, kesalahan pencatatan, serta penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, pengendalian internal yang baik dalam sistem penggajian menjadi krusial guna menjamin keakuratan pembayaran dan menjaga transparansi serta akuntabilitas perusahaan. CV Aka Barokah adalah perusahaan dagang dan jasa yang telah beroperasi selama empat tahun. Meskipun berkembang, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mengelola sistem penggajian karyawan secara optimal. Proses perhitungan dan pencatatan gaji masih dilakukan secara manual, sehingga rawan kesalahan dalam penghitungan jam kerja, kehadiran, dan lembur. Ketidaksihinggaan dengan regulasi seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan kewajiban kepesertaan BPJS juga menjadi perhatian serius yang dapat menimbulkan risiko hukum dan ketidakpuasan karyawan. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan CV Aka Barokah untuk membenahi sistem penggajian agar dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap peraturan. Sistem penggajian yang memadai juga mendukung penguatan unsur pengendalian internal seperti otorisasi, dokumentasi, serta pemantauan yang sistematis. Penelitian ini penting dilakukan untuk menggali permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan penggajian dan memberikan solusi berbasis prinsip akuntansi serta pengendalian internal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem penggajian karyawan pada CV Aka Barokah dalam upaya mendukung kepatuhan dan efisiensi pengendalian internal. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini akan mengungkap kondisi aktual, kendala yang dihadapi, serta alternatif perbaikan sistem penggajian yang dapat diterapkan perusahaan. Rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan mengevaluasi komponen sistem penggajian berdasarkan prinsip pengendalian internal yang mencakup pemisahan fungsi, otorisasi, dokumen pendukung, serta pemantauan berkala.

**METODE PENELITIAN****Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu mendeskripsikan data apa adanya dan mengungkapkan suatu keadaan atau kejadian yang sedang terjadi (Makaminang *et al.*, 2022). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai fenomena yang terjadi dalam sistem penggajian karyawan di CV Aka Barokah. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang ada, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian internal dalam sistem penggajian. Penelitian ini akan melibatkan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, seperti pemilik, staf penggajian dan karyawan, guna mendapatkan perspektif yang beragam tentang sistem penggajian yang diterapkan.

**Bahan dan Alat Utama**

Penelitian ini terdiri dari pedoman wawancara, dokumen penggajian, slip gaji, absensi, serta dokumen peraturan terkait seperti kontrak kerja dan kebijakan penggajian.

**Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian**

Tempat dilaksanakan di CV Aka Barokah yang beralamat di Jalan Lingkar Dusun Saing Rambli, Desa Rambli, Kecamatan Sambas, Kabupaten Sambas, Provinsi Kalimantan Barat. **Waktu penelitian** berlangsung selama enam bulan dari Januari hingga Juni 2025.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

## 1. Wawancara

Wawancara dengan pemilik untuk mendapatkan informasi awal mengenai sistem penggajian. Selain itu juga melakukan wawancara atau tanya jawab pada bagian yang diperlukan pada penelitian ini seperti karyawan di bagian penggajian wawancara mendalam dipilih karena memungkinkan penulis untuk menelusuri informasi dengan lebih mendalam dari responden. Melalui wawancara, penulis dapat mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan persepsi responden mengenai sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan. Wawancara akan dilakukan secara semi-terstruktur, di mana penulis telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan kunci tetapi tetap memberikan kebebasan kepada responden untuk menjelaskan jawaban mereka secara lebih luas.

## 2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti untuk mencatat fenomena yang terjadi. Penulis melakukan pengamatan secara langsung pada CV Aka Barokah yaitu penyesuaian *jobdesk* atau tugas setiap karyawan pada bagian penggajian dengan membandingkan penyesuaian terhadap tugas dan tanggung jawab setiap karyawan di bagian penggajian dengan membandingkannya dengan struktur organisasi yang ada pada CV Aka Barokah dengan hasil observasi sehingga penulis mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## 3. Studi dokumentasi

Dokumen-dokumen yang akan dianalisis meliputi rekap gaji untuk karyawan harian maupun borongan, bukti kas keluar untuk pemberian gaji, buku absen, kebijakan penggajian dan prosedur pengendalian internal yang diterapkan di perusahaan. Penulis akan mengumpulkan dokumen yang relevan untuk mendalami informasi yang telah diperoleh dari wawancara.

**Definisi Operasional Variabel**

**Definisi operasional variabel** dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

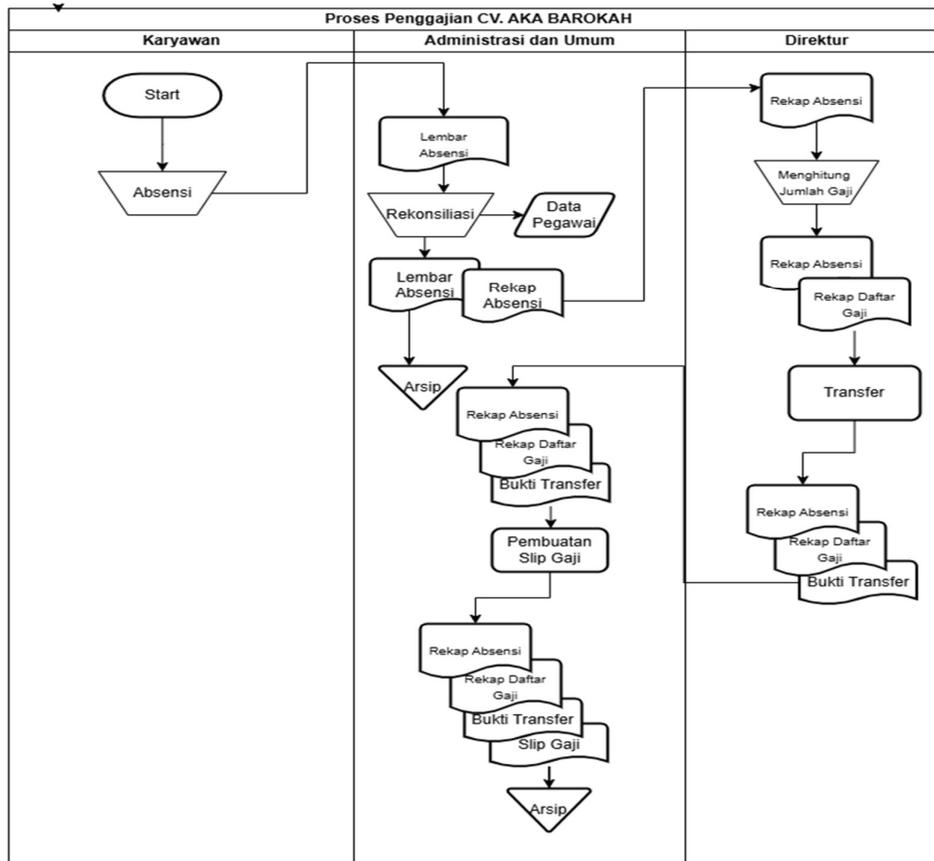
1. *Sistem Penggajian* diartikan sebagai keseluruhan prosedur dan kebijakan perusahaan dalam menghitung dan membayar gaji karyawan.
2. *Kepatuhan* mengacu pada kesesuaian proses penggajian dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. *Efisiensi* dilihat dari penggunaan sumber daya secara optimal dalam pelaksanaan sistem penggajian.
4. *Pengendalian Internal* meliputi struktur, kebijakan, dan prosedur yang bertujuan menjaga keandalan laporan, kepatuhan, serta pencegahan penyimpangan.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu metode yang menyajikan hasil dalam bentuk uraian kata-kata atau laporan. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan membandingkan permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan teori yang relevan serta pemikiran logis, guna memperoleh kesimpulan terkait analisis sistem penggajian karyawan dalam mendukung pengendalian internal CV Aka Barokah

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Sistem Penggajian**

Alur Sistem Penggajian di CV Aka Barokah



Gambar 1. Alur Sistem Penggajian di CV Aka Barokah  
 Sumber : Data diolah Penulis, 2025

Menurut Mulyadi (2016) dalam Panjaitan & Nasution (2022) terdapat beberapa dokumen yang dipakai dalam sistem akuntansi penggajian mencakup dokumen yang mendukung adanya perubahan dalam jumlah gaji. Dokumen ini biasanya diterbitkan oleh bagian kepegawaian dalam bentuk surat keputusan yang berkaitan dengan status karyawan termasuk Dokumen resmi terkait penetapan karyawan baru, penyesuaian jabatan baik peningkatan maupun penurunan, perubahan tarif gaji, skorsing, pemindahan dan lain sebagainya.

Dokumen yang digunakan dalam proses penggajian di CV Aka Barokah antara lain:

1. Daftar waktu hadir atau absensi
2. Rekap daftar gaji

3. Rekap daftar pinjaman atau kasbon
4. Slip gaji
5. Bukti Kas Keluar

Dari hasil penelitian di CV Aka Barokah, diketahui bahwa perusahaan ini sudah menggunakan beberapa dokumen, yaitu: daftar hadir (absensi), rekap gaji, slip gaji, rekap pinjaman (kasbon), dan bukti kas keluar, namun ada beberapa dokumen penting yang belum digunakan. CV Aka Barokah belum menggunakan kartu jam kerja, dokumen ini yang digunakan untuk mencatat waktu kedatangan dan kepulangan karyawan setiap harinya. Jika tidak ada dokumen ini, perusahaan akan sulit mengetahui jam kerja karyawan secara detail, termasuk perhitungan lembur.

### **Efisiensi**

Menurut penelitian Nababan & Muktiadji (2022) Suatu sistem pengendalian internal perusahaan dikatakan efektif dan efisien apabila perusahaan menerapkan sistem tersebut dengan memasukkan unsur SPI (Sistem Pengendalian Internal) dalam pengelolaan penggajian. Namun berdasarkan hasil penelitian, CV AKA Barokah belum menerapkan sistem pengendalian internal dalam proses penggajian karyawan. Hal ini terlihat dari tidak adanya pemisahan fungsi dan wewenang, serta ketiadaan mekanisme pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan. Seluruh proses penggajian masih dilakukan secara langsung oleh direktur tanpa pengawasan pihak lain, yang berisiko menimbulkan ketidaktepatan, kecurangan, dan *inefisiensi* dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut penelitian Rizqi (2025) Langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi operasional yaitu salah satunya Transformasi digital yaitu proses mengintegrasikan teknologi digital ke dalam semua aspek operasional perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pada CV Aka Barokah, proses operasional khususnya dalam hal penggajian masih tergolong manual dan belum terintegrasi secara digital. Pencatatan absensi karyawan masih dilakukan secara konvensional menggunakan buku, sedangkan penginputan data gaji hanya mengandalkan *Microsoft Excel*. Perusahaan juga belum menggunakan sistem aplikasi akuntansi yang terstruktur dan tersistem dengan jelas, sehingga berisiko menimbulkan ketidaktepatan, duplikasi data, dan keterlambatan dalam pengelolaan informasi.

Salah satu acuan hukum yang mengatur aspek penggajian di Indonesia adalah Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang waktu lembur yang diatur dalam Pasal 78 ayat 2 tidak boleh melebihi 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Berdasarkan hasil penelitian, sistem lembur di CV Aka Barokah sudah sesuai dengan aturan pemerintah, yaitu tidak melebihi 4 jam dalam satu hari. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 78 ayat 2, yang mengatur bahwa waktu lembur tidak boleh lebih dari 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Agar sistem lembur di CV Aka Barokah lebih tertata, perusahaan disarankan untuk membuat aturan tertulis tentang lembur, seperti prosedur atau panduan kerja.

### **Kepatuhan**

Berdasarkan hasil penelitian, CV Aka Barokah menunjukkan bentuk kepatuhan yang dapat dikategorikan sebagai kepatuhan otoritan, sebagaimana dijelaskan oleh Gulo (2009) dalam Wijayanti *et al.*, (2022) yaitu kepatuhan tanpa *reserve* atau kepatuhan yang bersifat ikut-ikutan. Hal ini terlihat dari cara perusahaan dalam menetapkan skala gaji karyawan yang tidak didasarkan pada analisis kebutuhan internal, struktur organisasi ataupun kebijakan formal yang terencana. Perusahaan cenderung menetapkan gaji dengan meniru praktik yang dilakukan oleh perusahaan lain di sekitarnya atau berdasarkan kebiasaan umum tanpa pertimbangan rasional dan terukur. Pola ini mencerminkan lemahnya perencanaan strategis dalam sistem penggajian, minimnya kesadaran terhadap pentingnya kebijakan internal yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat pada tahun 2025, Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Barat ditetapkan sebesar Rp2.878.286, mengalami kenaikan sebesar 6,5% dibandingkan tahun sebelumnya. Di CV Aka Barokah skala gaji karyawan berkisar antara Rp1.700.000 hingga Rp4.000.000. Sebagian gaji yang diberikan sudah mengikuti UMP yang berlaku, namun penentuan besaran gaji di perusahaan ini tidak didasarkan pada peraturan ketenagakerjaan yang mengatur skala upah. Penetapan gaji lebih dipengaruhi oleh kesepakatan *informal* di antara pihak perusahaan atau mengikuti standar gaji yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sejenis, tanpa adanya kebijakan yang jelas dan terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian gaji sudah memenuhi standar UMP, namun sistem penggajian di CV Aka Barokah masih kurang memadai dan belum sepenuhnya mengikuti ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 168 Tahun 2023, Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 bagi pegawai tetap mencakup semua jenis penghasilan, baik penghasilan rutin seperti gaji pokok, tunjangan tetap dan uang lembur, maupun tidak rutin seperti bonus, THR, jasa produksi, tantiem, gratifikasi, dan premi. Semua bentuk penghasilan ini harus dicatat dan dilaporkan secara jelas dalam sistem penggajian perusahaan agar sesuai dengan aturan perpajakan yang berlaku. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan di CV Aka Barokah, diketahui bahwa perusahaan baru memberikan beberapa bentuk tunjangan saja, seperti THR, bonus dan tunjangan transportasi. Perusahaan belum memberikan tunjangan lainnya seperti tunjangan makan, kesehatan, dan keluarga yang umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, belum ditemukan adanya sistem yang mengelompokkan jenis penghasilan karyawan sesuai dengan kategori penghasilan rutin dan tidak rutin sebagaimana diatur dalam PMK No. 168 Tahun 2023. Hal ini berisiko menimbulkan kesalahan dalam perhitungan dan pelaporan pajak penghasilan karyawan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Pasal 79 ayat 3, Karyawan yang telah menjalani masa kerja terus-menerus selama satu tahun berhak memperoleh cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja. Aturan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan istirahat bagi karyawan. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan di CV Aka Barokah, pelaksanaan hak cuti tahunan belum berjalan sesuai aturan. Di perusahaan ini, karyawan memang diperbolehkan mengambil cuti jika ada keperluan mendesak atau halangan tertentu, dengan cara meminta izin langsung kepada direktur. Selain itu, saat hari libur nasional (tanggal merah), karyawan juga tidak bekerja sesuai ketentuan pemerintah. Meskipun demikian, perusahaan belum memiliki sistem cuti yang tertata. Tidak ada formulir permohonan cuti, tidak ada pencatatan cuti secara tertulis, dan tidak ada penghitungan sisa cuti tahunan bagi karyawan. Hal ini membuat hak cuti sulit untuk dipantau, baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan sendiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem cuti di CV Aka Barokah masih berjalan secara *informal* dan belum mengikuti aturan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 168 Tahun 2023, setiap pemberi kerja atau perusahaan yang memberikan penghasilan kepada karyawan berkewajiban untuk memotong dan melaporkan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 setiap bulan. Kewajiban ini tetap berlaku meskipun jumlah pajak yang dipotong nihil, misalnya karena penghasilan karyawan berada di bawah Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP). Hal ini diatur dalam Pasal 20 ayat (3) PMK 168/2023, yang menyatakan bahwa pemotong wajib melaporkan Surat Pemberitahuan (SPT) Masa PPh Pasal 21 setiap bulan, termasuk jika tidak ada pemotongan pajak yang dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan seperti CV Aka Barokah wajib melaporkan SPT Masa PPh Pasal 21 setiap bulan, meskipun tidak ada pajak yang dipotong dari penghasilan karyawan. Kewajiban ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan dan menghindari sanksi administratif akibat kelalaian dalam pelaporan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa CV Aka Barokah belum melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Perusahaan belum mendaftarkan

karyawannya ke dalam program BPJS Kesehatan sebagaimana diwajibkan pada Pasal 11 ayat (1), yang menyatakan bahwa pemberi kerja harus mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta. Selain itu, tidak ditemukan adanya upaya dari pihak perusahaan untuk memfasilitasi pendaftaran BPJS secara mandiri oleh pekerja, meskipun hal tersebut dibolehkan dalam Pasal 11 ayat (2). Hal ini menyebabkan para karyawan tidak mendapatkan perlindungan kesehatan sebagaimana mestinya, bahkan dalam praktiknya, perusahaan juga tidak menyediakan skema tanggung jawab formal untuk menanggung biaya kesehatan karyawan, padahal menurut Pasal 11 ayat (5), hal itu menjadi tanggung jawab pemberi kerja apabila belum melakukan pendaftaran. Temuan lain menunjukkan bahwa perusahaan belum melakukan pemotongan iuran BPJS dari gaji karyawan dan belum menyetorkan iuran tersebut setiap bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 16 ayat (2) dan Pasal 17 ayat (1). Hal ini menunjukkan bahwa sistem jaminan sosial karyawan belum berjalan, dan dapat menimbulkan risiko hukum bagi perusahaan karena berpotensi terkena sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, hingga pembatasan akses terhadap layanan publik tertentu (Pasal 11 ayat (6)).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap manajemen keuangan CV Aka Barokah, diketahui bahwa perusahaan belum melakukan pelaporan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 secara bulanan sebagaimana diatur dalam peraturan perpajakan yang berlaku. Alasan utama yang dikemukakan pihak perusahaan adalah karena sebagian besar karyawan menerima gaji di bawah batas Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP), sehingga dianggap tidak ada kewajiban untuk memotong dan melaporkan PPh 21. Namun, berdasarkan ketentuan Pasal 20 ayat (3) Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 168 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pasal 26, ditegaskan bahwa: “Pemotong Pajak wajib menyampaikan SPT Masa PPh Pasal 21 dan/atau Pasal 26 setiap Masa Pajak, termasuk untuk Masa Pajak ketika tidak terdapat pemotongan Pajak”. Dengan demikian, meskipun tidak ada pajak yang dipotong karena penghasilan karyawan berada di bawah PTKP, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk melaporkan SPT Masa PPh 21 setiap bulan. Fakta bahwa CV Aka Barokah belum pernah melakukan pelaporan ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan administratif terhadap ketentuan perpajakan yang berlaku. Lebih lanjut diketahui bahwa:

- a. Sebagian besar karyawan memang memiliki penghasilan di bawah PTKP, sehingga tidak dikenai PPh 21.
- b. Namun terdapat beberapa karyawan dengan penghasilan yang melebihi batas PTKP, sehingga seharusnya dikenai pemotongan dan pelaporan PPh 21. Dengan kondisi ini, perusahaan seharusnya melakukan:
- c. Pemotongan dan penyetoran PPh 21 bagi karyawan yang telah melebihi PTKP.
- d. Pelaporan SPT Masa PPh 21 setiap bulan, termasuk bulan-bulan ketika tidak ada pajak yang dipotong (nihil).

**Sistem Pengendalian Internal di CV Aka Barokah**

1. Aspek Organisasi

Tabel 1. Hasil analisis pengendalian internal dalam aspek Organisasi CV Aka Barokah

| Unsur Pengendalian Internal<br>Aspek Organisasi Menurut<br>Mulyadi (2016) | Praktik   |              |
|---|---|--------------|
|   | Fakta di CV Aka Barokah   | Sesuai/Tidak |
| Fungsi pembuatan daftar gaji dan fungsi kepegawaian harus terpisah        | Tidak ada pemisahan fungsi; pembuatan daftar gaji dilakukan oleh pihak yang sama dengan bagian keuangan | Tidak sesuai |

|  |  |              |
|--|--|--------------|
| Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi | Fungsi pencatatan kehadiran dilakukan oleh staf keuangan yang juga merangkap sebagai bagian desain (operasional) | Tidak sesuai |
|--|--|--------------|

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa di CV Aka Barokah belum terdapat pemisahan fungsi yang jelas antara bagian keuangan, pembuatan daftar gaji, dan pencatatan kehadiran. Seluruh proses tersebut masih dilakukan oleh satu orang staf yang juga memiliki peran dalam kegiatan operasional (desain percetakan). Kondisi ini tidak sesuai dengan unsur pengendalian internal menurut Mulyadi (2016) dalam Panjaitan & Nasution (2022) yang menekankan pentingnya pemisahan fungsi untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang, meningkatkan akurasi, serta menjaga integritas informasi keuangan dan ketenagakerjaan. Ketidakterpisahan fungsi ini berisiko menimbulkan konflik kepentingan dan rawan terjadi kesalahan atau kecurangan dalam penggajian, karena tidak ada pemeriksaan silang atau kontrol dari pihak lain. Perusahaan perlu melakukan pemisahan fungsi secara tegas, khususnya antara:

- a. Fungsi pembuatan daftar gaji,
- b. Fungsi keuangan,
- c. Fungsi pencatatan kehadiran/absensi.

2. Sistem Otorisasi

Tabel 2. Hasil analisis pengendalian internal dalam Sistem Otorisasi CV Aka Barokah

| Unsur Pengendalian Internal Sistem Otorisasi Menurut Mulyadi (2016)      | Praktik  |              |
|--|--|--------------|
|  | Fakta di CV Aka Barokah  | Sesuai/Tidak |
| Karyawan dalam daftar gaji harus memiliki SK pengangkatan tertulis       | Tidak semua karyawan memiliki SK pengangkatan tertulis               | Tidak sesuai |
| Perubahan gaji harus berdasarkan SK dari direktur keuangan               | Perubahan gaji disampaikan secara lisan oleh direktur                | Tidak sesuai |
| Potongan non-pajak harus ada surat potongan yang diotorisasi kepegawaian | Potongan hanya dicatat manual, tanpa surat resmi                     | Tidak sesuai |
| Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh pencatat waktu                    | Absensi dicatat manual, belum ada otorisasi khusus                   | Tidak sesuai |
| Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen                 | Perintah lembur disampaikan secara lisan                             | Tidak sesuai |
| Daftar gaji harus diotorisasi oleh fungsi personalia                     | Tidak ada fungsi personalia khusus, disetujui langsung oleh direktur | Tidak sesuai |

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem otorisasi dalam proses penggajian di CV Aka Barokah belum berjalan sesuai dengan standar pengendalian internal yang dijelaskan oleh Mulyadi (2016) dalam Panjaitan & Nasution (2022). Sebagian besar proses

otorisasi masih dilakukan secara lisan dan informal, tanpa dokumentasi resmi yang dapat digunakan sebagai bukti pertanggungjawaban. Hal ini menimbulkan risiko tinggi terhadap kesalahan pencatatan, manipulasi data dan ketidakteraturan dalam sistem penggajian. Ketiadaan dokumen resmi seperti surat keputusan pengangkatan, surat perubahan gaji, dan surat potongan gaji, menyebabkan sistem penggajian menjadi rentan terhadap kesalahan administratif. Begitu juga dengan perintah lembur yang disampaikan secara lisan, membuat proses lembur tidak dapat diverifikasi secara akuntabel.

### 3. Prosedur Pencatatan

Tabel 3. Hasil analisis pengendalian internal dalam Prosedur Pencatatan CV Aka Barokah

| Unsur Pengendalian Internal Prosedur Pencatatan Menurut Mulyadi (2016)     | Praktik  |              |
|--|--|--------------|
|  | Fakta di CV Aka Barokah  | Sesuai/Tidak |
| Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan dicocokkan dengan daftar gaji | Bagian administrasi dan keuangan mencocokkan catatan penghasilan dengan daftar gaji untuk memastikan tidak terjadi kesalahan pencatatan. | Sesuai       |
| Ketepatan tarif gaji dalam kartu jam kerja diperiksa oleh bagian akuntansi | Tarif gaji diperiksa secara manual oleh bagian keuangan dan disetujui langsung oleh direktur sebelum gaji dibayarkan.                    | Sesuai       |

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Menurut Mulyadi (2016) dalam Panjaitan & Nasution (2022) pengendalian internal pada sistem penggajian harus melibatkan prosedur pencatatan yang akurat dan pengawasan terhadap ketepatan tarif gaji. Hasil penelitian di CV Aka Barokah menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan salah satu bentuk pengendalian ini melalui prosedur pencatatan yang dilakukan oleh bagian administrasi dan keuangan. Setiap perubahan dalam penghasilan karyawan dicocokkan dengan data yang tercantum dalam daftar gaji, sehingga kesalahan dapat diminimalisir. Selain itu, ketepatan tarif gaji juga sudah diperiksa oleh bagian keuangan dan disetujui oleh direktur. Meskipun pemeriksaan dilakukan secara manual, hal ini sudah menunjukkan adanya pengawasan terhadap proses penggajian agar akurat dan sah.

### 4. Praktik yang sehat

Tabel 4. Hasil analisis pengendalian internal dalam Praktik yang sehat CV Aka Barokah

| Unsur Pengendalian Internal Praktik yang sehat Menurut Mulyadi (2016)   | Praktik   |              |
|---|---|--------------|
|   | Fakta di CV Aka Barokah   | Sesuai/Tidak |
| Kartu absensi dicocokkan terlebih dahulu dengan kartu kerja sebelum digunakan untuk menghitung alokasi biaya tenaga kerja langsung. | Perusahaan mencatat kehadiran secara manual, namun belum ada sistem perbandingan formal antara jam hadir dan jam kerja. | Tidak Sesuai |
| Proses memasukkan kartu jam kehadiran diawasi oleh bagian pencatat waktu  | Proses pencatatan kehadiran dilakukan oleh karyawan sendiri dan belum diawasi secara sistematis.                        | Tidak Sesuai |
| Daftar gaji disusun dan kemudian ditinjau oleh bagian akuntansi sebelum proses pembayaran dilakukan                                 | Bagian administrasi dan keuangan mencocokkan catatan penghasilan dan memeriksa tarif gaji yang digunakan.               | Sesuai       |
| Perhitungan pajak disesuaikan dengan catatan penghasilan masing-masing karyawan   | Belum ada pemotongan dan pelaporan pajak penghasilan (PPh 21) karyawan secara sistematis.                               | Tidak Sesuai |

|   |   |        |
|---|---|--------|
| Pencatatan penghasilan karyawan dikelola oleh bagian penyusun daftar gaji | Telah dilakukan oleh bagian administrasi dan keuangan, termasuk verifikasi dengan data gaji karyawan. | Sesuai |
|---|---|--------|

*Sumber: Data diolah Penulis, 2025*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Aka Barokah telah menerapkan sebagian unsur tersebut, seperti verifikasi tarif gaji oleh bagian keuangan dan pencatatan gaji oleh pihak administrasi. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menjaga ketepatan perhitungan dan keakuratan pencatatan gaji. Namun, beberapa unsur belum diterapkan secara optimal, seperti tidak adanya sistem perbandingan jam kerja dan jam hadir, tidak adanya pengawasan atas pencatatan kehadiran, serta belum diterapkannya pemotongan dan pelaporan pajak penghasilan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal di bidang penggajian masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan praktik yang sehat menurut teori akuntansi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap sistem penggajian di CV Aka Barokah, beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai:

1. Sistem penggajian di CV Aka Barokah telah menerapkan beberapa aspek pengendalian internal seperti pencatatan penghasilan oleh bagian administrasi dan verifikasi tarif gaji oleh pihak keuangan. Namun, penerapan tersebut belum optimal karena masih terjadi perangkapan tugas dan tidak ada pemisahan fungsi secara jelas antara bagian pencatatan, otorisasi, dan pembayaran gaji.
2. Dari aspek kepatuhan, perusahaan menunjukkan bentuk kepatuhan otoritan, yaitu mengikuti praktik umum perusahaan lain tanpa dasar analisis internal atau regulasi yang jelas. Hal ini mengindikasikan lemahnya perencanaan strategis dan pemahaman terhadap ketentuan ketenagakerjaan, meskipun sebagian besar gaji yang diberikan sudah sesuai UMP.
3. Dari sisi efisiensi, sistem penggajian di CV Aka Barokah belum berjalan efisien karena seluruh proses penggajian, mulai dari rekap absen hingga pembayaran, masih dilakukan secara manual oleh direktur tanpa pembagian tugas yang memadai. Tidak adanya sistem absensi digital, kurangnya pengawasan, dan ketiadaan sistem pelaporan PPh 21 menunjukkan lemahnya pengendalian yang dapat memicu risiko kesalahan atau kecurangan.

**SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. **Untuk Peneliti**  
Penulis diharapkan dapat terus memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam bidang sistem penggajian serta pengendalian internal sebagai bekal menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam pengembangan studi lebih lanjut, baik dengan pendekatan berbeda maupun pada objek penelitian yang lebih beragam. Selain itu, kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk analisis dan dokumentasi data sebaiknya terus diasah agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam dan relevan.
2. **Untuk CV Aka Barokah**  
CV Aka Barokah disarankan untuk mulai menerapkan sistem penggajian yang terdigitalisasi dan terdokumentasi secara sistematis guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Pemisahan fungsi antara bagian perhitungan gaji, otorisasi, dan pencatatan perlu dilakukan secara tegas untuk mencegah terjadinya penyimpangan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan dan perpajakan, termasuk kewajiban dalam program jaminan sosial karyawan. Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan yang memadai kepada staf terkait pengelolaan penggajian berbasis sistem pengendalian internal.
3. **Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau melakukan studi perbandingan antar perusahaan sejenis agar memperoleh hasil yang lebih menyeluruh. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas ruang lingkup kajian dengan menelaah aspek kepuasan karyawan terhadap sistem penggajian, atau mengevaluasi penerapan perangkat lunak penggajian dalam mendukung kepatuhan dan efisiensi perusahaan. Selain itu, keterkaitan antara sistem penggajian dengan peningkatan kinerja organisasi juga menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alamanda, D. (2021). Analisis Pengendalian Internal Sistem Penggajian dan Pengupahan pada CV. Profil 88 Surabaya. *Sustainable*, 1(1), 104. <https://doi.org/10.30651/stb.v1i1.9758>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Badan Pusat Statistik* (Vol. 4).
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2), 73–84. <https://doi.org/10.24014/jsms.v7i2.12968>
- Firmansyah, I., & Pramiudi, U. (2020). Analisis Pengendalian Intern Atas Sistem Informasi Penjualan Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Penjualan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v8i1.286>
- Fitria, Y. (2020). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Pengendalian Intern Pada PT. Binayasa Karya Pratama*. 2507(February), 1–9.
- Fitriani, Y., Hendri, E., & Damayanti, R. (2021). Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 402. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6660>
- Gaffar, M. I. G. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Intern pada Bank XYZ Kota Gorontalo. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 5(1), 38–46. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol5no1.503>
- Gani, A. G. (2020). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah dalam Rangka Pengendalian Interen ada PT XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(69), 24. [https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jsi/article/view/240%0Ahttps://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=alcianno+g+gani+judul+analisa&btnG=](https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jsi/article/view/240%0Ahttps://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=alcianno+g+gani+judul+analisa&btnG=)
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (Studi kasus CV Surya Jaya Abadi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 323–334. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12079>
- Hikmah, A. N., & Wondabio, L. S. (2023). Evaluasi Peranan Audit Internal pada Penerapan Strategi Anti Fraud. *Jurnal Program Studi Akuntansi Politeknik Ganesha*, 7(4), 3285–3294. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1657>
- Investama, P. A. (2024). Kebijakan Sistem Pengendalian Internal PT ABM Investama TBK. *Empoweringenergy*, 9.
- Mahardhita, A., & Sudarma. (2024). Analisis Sistem Pengendalian Internal Penggajian Karyawan. *Akuntansi 45*, 5(1), 585–601. <https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v5i1.1479>
- Makaminang, E., Ilat, V., & Wokas, N. (2022). Evaluasi Efektivitas dan Efisiensi dalam Laporan Realisasi Anggaran pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota

- Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 6(1), 325–334.
- Nababan, Muktiadji, N. (2022). Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Atas Prosedur Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 161–170. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1268>
- Nathanael, A. (2022). *Kecurangan Berdasarkan ACFE FRAUD TREE*. Republika. <https://accounting.binus.ac.id/2024/01/22/kecurangan-berdasarkan-acfe-fraud-tree/>
- Noviriani, E., Herliansyah., Sembiring, S.M., Broto., Andri., Kusumo, Ratnaningtyas, Julia., Putuhena., Indriani, K. I., Ningsih., Sari, N.R., Situmorang., Mutia., Fridatien, Erickle. (2023). Akuntansi Keberlanjutan. In *Media Sains Indonesia* (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484>
- Oktavia. (2023). *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dalam Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Citra Indah Abadi*. 2(7), 595–603.
- Panjaitan, L. H. B., & Nasution, Yenni Samri Juliaty. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Mendukung Pengendalian Intern pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(6), 1206–1224. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i6.1201>
- Rijali, A. (2020). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rizqi, I. (2025). Strategi Efektif Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan Journal of Business Economics and Management. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 328–334.
- Salsabila, A. T., Habibi, M., & Shiddiqi, M. H. A. (2024). *Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. 4.
- Sari, P. F., Gunarianto, & Nurhayati, I. D. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Pt Sriwijaya 87. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 1(4), 248–260. <https://doi.org/10.61896/jeki.v1i4.17>
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah. (2023). In *Jurnal Hukum to-ra : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* (Vol. 9, Issue 3). <https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.276>
- Wibawa, I. M. S. W., & Suryanawa, I. K. (2021). Kepatuhan Pengendalian Intern dan Perilaku Etis Karyawan di PT. Intan Bali Cargo International. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(12), 3221. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31i12.p14>
- Wijayanti, L. E., Kristianto, P., Damar, P., & Wawan, S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(3), 15–28. <https://doi.org/10.55963/jraa.v9i3.485>
- Wulandari, S., Vina, W., Anwar, R., & Herawati, S. (2025). Analisis Peran Audit Internal, Kompetensi Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Journal of Management Analisis Peran Audit Internal Kompetensi Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan ( Fraud )*, 8(2), 11–19.

