

## **ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL SISTEM PENGGAJIAN MENGUNAKAN PENDEKATAN COSO PADA CV XYZ**

**Ike Meilani Fajarsari, SE., M.Si<sup>1</sup>,**

**Maya Dini, M.Si., M.AK<sup>2</sup>**

Akuntansi, Politeknik Masamy Internasional<sup>1</sup>

Akuntansi, Universitas IBA Palembang<sup>2</sup>

email: ike.meilani@polmain.ac.id<sup>1</sup>, mayadinie@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*Employees are human resources (HR) that are very important in a company. In realizing the mission and vision of a company, the company can utilize its human resources as optimally as possible, in order to provide added value for the company. Problems regarding the payroll system also occur in CV XYZ, the payroll internal control system is still not controlled. Preventive efforts in the evaluation process prevent fraud by developing an internal control system with COSO. The research method used is descriptive qualitative method. Collecting data by interview and collection of documentation. Internal control using COSO includes the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring. We recommend that COSO control can be applied to the company, it aims as a company evaluation of the employee payroll system that has an impact on employee productivity.*

*Keywords: COSO, payroll system, employees, internal control.*

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting pada suatu perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja perusahaan dapat mencapai tujuannya (Hariastuti, 2010 : 5). Tujuannya yaitu untuk mencapai penjualan seoptimal mungkin sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam mewujudkan misi dan visi suatu perusahaan maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan tersebut.

Karyawan yang juga disebut human capital, berarti bahwa karyawan merupakan modal terpenting dalam mencapai nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2003), di dalam memaksimalkan produktivitas maka diperlukannya gaji yang memadai sesuai dengan standar upah perusahaan.

Menurut Lestari, Devi. (2014 : 3 ) sistem Penggajian merupakan sistem yang dibangun untuk mempermudah pelaksanaan penggajian karyawan secara tepat dan akurat dengan mengkomputerisasi keseluruhan maupun beberapa bagian dari proses penggajian tersebut disertai dengan pengendalian atau kontrol atas sistem komputerisasi. Hal ini bertujuan menunjang kelancaran aktivitas di perusahaan atau instansi dalam kegiatan sehari-harinya. Pengendalian internal dilakukan bertujuan agar dapat memantau kegiatan operasional maupun financial di dalam sebuah perusahaan telah berjalan sesuai dengan prosedur dan kebijakan

yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan itu sendiri maupun undang-undang. Dengan adanya pengendalian internal diharapkan seluruh kegiatan operasional maupun financial perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Upaya preventif dalam proses evaluasi mencegah timbulnya kecurangan dengan menyusun sistem pengendalian internal dengan COSO. Misi utama dari COSO menurut Romney (2012) adalah “memperbaiki/meningkatkan kualitas laporan keuangan entitas melalui etika bisnis, pengendalian internal yang efektif, dan corporate governance.” Pendekatan COSO meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi & komunikasi, dan pemantauan.

Permasalahan tentang sistem penggajian juga terjadi pada CV XYZ, sistem pengendalian internal penggajian masih kurang terkendali, beberapa diantaranya terbatasnya staf dalam mengerjakan pengelolaan dan perhitungan atas seluruh gaji karyawan, jenjang pendidikan yang kurang dipertimbangkan oleh perusahaan, dan terjadinya absensi ganda pada karyawan yang menyebabkan beban gaji perusahaan besar. Oleh karena itu dibutuhkan sistem pengendalian internal untuk mengatasi kendala yang ada perusahaan agar dapat mendorong peningkatan produktifitas perusahaan.

## **TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Tinjauan teoritis yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis terhadap penelitian ini. Tinjauan disusun secara sistematis.

### **2.1 Sistem Penggajian**

Menurut (Hall, 2001) suatu sistem pada dasarnya adalah sekelompok dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan atau subsistem yang bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Sistem penggajian adalah sebuah sistem yang dapat menyajikan informasi yang dibutuhkan untuk menghitung penggajian pegawai. Purba, D. H. (2018 : 2) berpendapat bahwa sistem penggajian adalah mengatur tata cara pemberian gaji kepada semua karyawan yang ada di perusahaan.

### **2.2 Prosedur Penggajian**

Menurut Mulyadi (2016) fungsi-fungsi yang terkait dalam prosedur sistem penggajian adalah:

#### **a. Fungsi Kepegawaian**

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari karyawan baru, menyeleksi karyawan baru, memutuskan penempatan karyawan baru, membuat surat keputusan tarif gaji karyawan, kenaikan pangkat dan golongan gaji, mutasi karyawan dan pemberhentian karyawan.

b. Fungsi pencatat waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan perusahaan. Sistem pengendalian intern yang baik mensyaratkan bagian pencatat hadir karyawan tidak boleh dilaksanakan oleh bagian operasi atau bagian pembuat daftar gaji.

c. Fungsi pembuat daftar gaji

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan brutto yang menjadi hak dan berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh bagian pembuat daftar gaji kepada bagian akuntansi guna pembuatan bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar pembayaran gaji kepada karyawan.

d. Fungsi akuntansi

Fungsi akuntansi bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan.

e. Fungsi keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank. Uang tunai tersebut kemudian dimasukkan kedalam amplop gaji setiap karyawan untuk selanjutnya dibagikan kepada yang berhak.

### 2.3 Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:129) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Tujuan sistem pengendalian internal berdasarkan definisi tersebut adalah:

- a. Menjaga aset organisasi
- b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- c. Mendorong efisiensi
- d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

### 2.4 Pengendalian Internal dalam COSO

Menurut The Committee of Sponsoring Organization (COSO) (2013), Pengendalian internal terdiri dari lima komponen yaitu:

a. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Lingkungan pengendalian Merupakan tanggung jawab manajemen puncak untuk

menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas dan kegiatan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi. Terdapat lima prinsip yang berkaitan dengan lingkungan pengendalian seperti, komitmen terhadap integritas dan nilai etika, melaksanakan tanggung jawab pengawasan, menetapkan struktur, wewenang dan tanggungjawab, komitmen terhadap kompetensi, serta mendorong akuntabilitas atas sistem pengendalian internal.

b. Penilaian Risiko (Risk Assessment)

Perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menciptakan resiko bisnis dan harus menentukan bagaimana caranya mengelola resiko tersebut. Terdapat empat prinsip yang berkaitan dengan penilaian risiko diantaranya, menentukan tujuan, mengidentifikasi dan menganalisis risiko, menilai risiko fraud, Mengidentifikasi dan menganalisis perubahan signifikan.

c. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)

Mengurangi terjadinya kecurangan, manajemen harus merancang kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi resiko tertentu yang dihadapi perusahaan. Terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan aktivitas pengendalian, diantaranya, mengembangkan aktivitas pengendalian, mengembangkan kontrol umum atas teknologi, dan merinci ke dalam kebijakan dan prosedur.

d. Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)

Sistem pengendalian internal harus dikomunikasikan dan difokuskan kepada seluruh karyawan perusahaan dari atas hingga bawah. Terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan informasi dan komunikasi, yaitu, menggunakan informasi yang relevan, komunikasi internal yang efektif, dan komunikasi eksternal yang efektif.

e. Pemantauan (Monitoring)

Sistem pengendalian internal harus dipantau secara berkala. Apabila terjadi kekurangan yang signifikan, harus segera dilaporkan kepada manajemen puncak and ke dewan komisaris. Terdapat dua prinsip yang berkaitan dengan pengawasan seperti, evaluasi berkelanjutan dan/atau terpisah, dan mengevaluasi dan melaporkan setiap kekurangan.

## **METODE PENELITIAN**

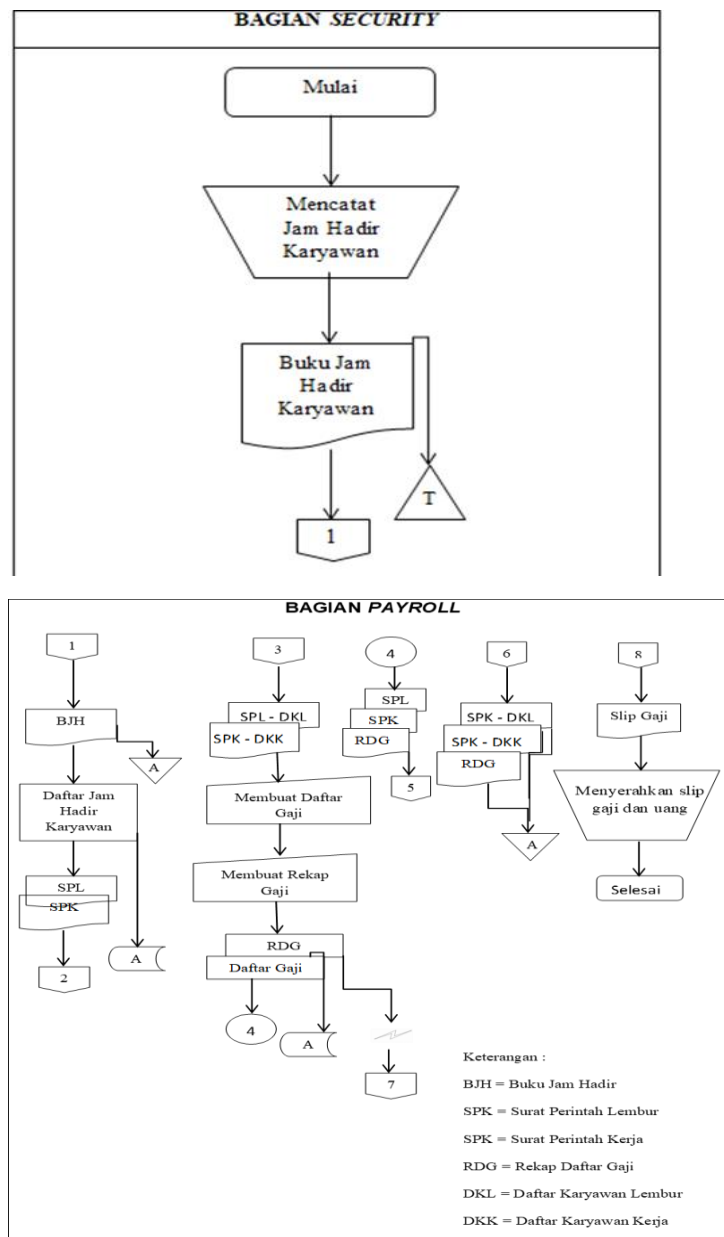
Penelitian kualitatif adalah suatu cara penelitian untuk memahami fenomena-fenomena yang terjadi pada manusia dengan mendeskripsikan gambaran yang utuh menyeluruh yang disajikan berupa kata-kata, menjelaskan pandangan secara detail dari sumber informan, dan dalam setting alamiah (Walidin, Saifullah & Tabrani, 2015: 77).

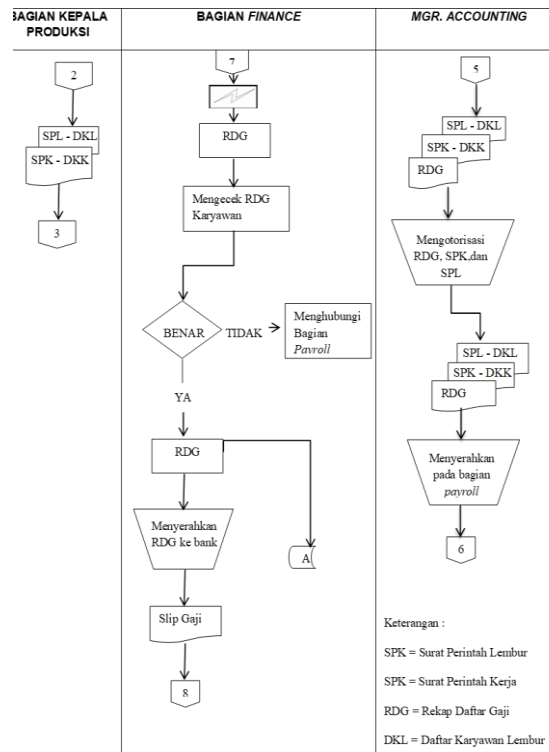
Prosedur Penelitian :

- a. Menentukan pokok permasalahan  
Permasalahan perusahaan mengenai sistem pengendalian internal untuk penggajian karyawan
- b. Pengambilan data dengan wawancara dan pengumpulan dokumentasi  
Wawancara melalui pihak HRD dan payroll
- c. Hasil pengolahan data  
Mengidentifikasi masalah melalui sistem pengendalian dengan COSO
- d. Penarikan kesimpulan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Flowchart Sistem Penggajian CV XYZ





Sumber : Data Diolah

Gambar 4.1 Bagan Flowchart sistem penggajian CV. XYZ

Analisa pengendalian internal menggunakan pendekatan COSO sebagai berikut :

No	Komponen Pengendalian Internal COSO	Prinsip Komponen COSO	Analisa COSO untuk Sistem Penggajian Perusahaan
1	Lingkungan Pengendalian (Control Environment)	- komitmen terhadap integritas dan nilai etika	Divisi payroll mengutamakan integritas melalui pengecekan absensi dan melihat hasil kerja karyawan
		- melaksanakan tanggung jawab pengawasan	Pihak payroll melakukan pengawasan atas kinerja karyawan
		- menetapkan struktur, wewenang dan tanggungjawab	memiliki struktur organisasi dan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan
		- komitmen terhadap kompetensi	kompetensi didasarkan atas tingkat pendidikan dan loyalitas masa kerja, namun hal tersebut kurang diperhatikan oleh perusahaan, sehingga tidak memungkiri ada konflik yang terjadi

		- mendorong akuntabilitas atas sistem pengendalian internal	adanya audit laporan kinerja karyawan setiap bulan ke beberapa divisi
2	Penilaian Risiko ( <i>Risk Assessment</i> )	- menentukan tujuan	merekap gaji karyawan tetap, borongan dan harian
		- mengidentifikasi dan menganalisis risiko	laporan absensi karyawan serta audit kinerja karyawan
		- menilai risiko <i>fraud</i>	belum adanya sistem untuk menilai <i>fraud</i>
		- Mengidentifikasi dan menganalisis perubahan signifikan	belum adanya sistem untuk menilai perubahan yang signifikan terhadap karyawan
3	Aktivitas Pengendalian ( <i>Control Activities</i> )	- mengembangkan aktivitas pengendalian	Pengembangan pengendalian berupa perlu adanya tambahan staf sebagai pengawas kinerja, perbaikan sistem karyawan, selain itu diperlukannya teknologi untuk absensi guna menghindari fraud
		- mengembangkan kontrol umum atas teknologi	kontrol karyawan selama ini ada pada divisi masing-masing melalui absensi, namun belum ada audit kinerja karyawan
		- merinci ke dalam kebijakan dan prosedur	tidak semua kegiatan yang mengatur karyawan terdapat SOP
4	Informasi dan Komunikasi ( <i>Information and Communication</i> )	- menggunakan informasi yang relevan	absensi manual dari pihak security
		- komunikasi internal yang efektif	komunikasi di dalam internal divisi penggajian cukup baik
		- komunikasi eksternal yang efektif	komunikasi di dalam eksternal antar divisi cukup baik
5	Pemantauan ( <i>Monitoring</i> )	- evaluasi berkelanjutan dan/atau terpisah	belum ada evaluasi yang berkelanjutan

		- mengevaluasi dan melaporkan setiap kekurangan	belum adanya evaluasi yang dilaporkan
--	--	---	---------------------------------------

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.1 Bagan Flowchart sistem penggajian CV. XYZ

Sistem pengendalian internal khususnya untuk penggajian di CV XYZ sebelumnya dilihat dari absensi karyawan, sehingga menyebabkan tidak kondusifnya suasana kerja. Pengendalian internal menggunakan COSO meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Pada lingkungan pengendalian untuk sistem pengendalian internal kegiatan masih dilakukan secara manual, integritas karyawan pada perusahaan masih kurang, tingkat pendidikan untuk karyawan kurang diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan perusahaan cenderung memilih loyalitas berdasarkan masa kerja karyawan. Pada penilaian resiko belum adanya sistem untuk mencegah kecurangan pada perusahaan, dan untuk pengawasan terhadap karyawan dilakukan setiap bulan pada setiap divisi. Pada aktivitas pengendalian perusahaan untuk sistem penggajian, perlu adanya evaluasi atas sistem sumber daya manusia di perusahaan seperti adanya perbaikan rekrutmen, pola jenjang karir, tambahan pegawai pada divisi payroll, dan penggunaan teknologi dalam absensi karyawan. Pada informasi dan komunikasi pada perusahaan sudah cukup baik untuk internal maupun eksternal. Pada pemantauan masih belum adanya pengawasan serta evaluasi berkelanjutan pada sistem penggajian.

## SIMPULAN

Setelah menganalisis pengendalian internal atas sistem penggajian pada CV. XYZ, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), telah melaksanakan pemantauan karyawan serta mengecek absensi karyawan secara manual. Struktur organisasi dan tanggung jawab telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada pada sistem penggajian.
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*), setiap bulan pihak payroll merekap gaji karyawan tetap, borongan dan harian. Namun, masih belum ada penilaian fraud dan analisis signifikan mengenai karyawan.
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*), pengembangan selanjutnya berupa tambahan staf audit karyawan, selain itu diperlukan SOP yang jelas dalam proses penggajian karyawan.
4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*), komunikasi internal dan eksternal sudah berjalan baik, namun perlu pengembangan teknologi absensi karyawan agar terukur dengan baik.
5. Pemantauan (*Monitoring*), belum ada pemantauan atau evaluasi untuk divisi payroll.



## **KETERBATASAN DAN SARAN**

Berdasarkan atas kegiatan di lapangan yang diteliti oleh peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor untuk lebih diperhatikan bagi peneliti yang dimasa akan datang dalam menyempurnakan penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini meliputi lingkup pengendalian internal kekhususan yaitu pada sistem penggajian. Pengendalian internal dengan COSO pada perusahaan CV XYZ pada penelitian ini hanya terbatas pada masalah sistem pengendalian internal penggajian, ada baiknya untuk penelitian selanjutnya penggunaan COSO dalam sistem pengendalian digunakan untuk semua kegiatan perusahaan. Sebaiknya pengendalian COSO dapat diterapkan pada perusahaan, hal tersebut bertujuan sebagai evaluasi perusahaan atas sistem penggajian karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 2013. Durham: Internal Control-Integrated Framework
- Hall, James. 2001. Sistem Informasi Akuntansi . Salemba empat. Jakarta
- Hariastuti, N. L. P. 2010. Analisis Fungsi Cobb-Douglas Guna Meningkatkan Efisiensi Penggunaan dan Produktivitas Tenaga Kerja. *MATRIK: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*, 8(2), 82-90
- Lestari, Devi. 2014. Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada PR. Tunas Mandiri Kabupaten Pacitan. *IJNS-Indonesian Journal on Networking and Security* 3.4
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta
- Purba, D. H. 2018. Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan: Studi kasus pada sebuah rumah sakit. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 15-22.
- Romney, B. Marshall. 2012. Sistem Informasi Akuntansi. Salemba. Jakarta
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. 2015. Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory. FTK Ar-Raniry Press