

RANCANGAN PENGEMBANGAN MODUL PENGGAJIAN PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERINTEGRASI DENGAN KERANGKA KERJA COSO**Sriyanti**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta
sriyanti121512@gmail.com**Abstrak**

PT XYZ adalah perusahaan dagang makanan dan minuman, dalam proses bisnisnya telah menerapkan SIA untuk modul pembelian, penjualan, hutang, piutang, kas bank, persediaan dan buku besar. Perusahaan memiliki 200 karyawan, sementara sistem penggajian masih dilakukan secara manual, dimana hal ini bisa meningkatkan kemungkinan terjadinya risiko kesalahan dan kecurangan. Siklus akuntansi yang terkait dengan penggajian adalah siklus SDM/Penggajian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana prosedur sistem penggajian yang sedang berjalan apakah sudah efektif dalam hal kontrol internalnya, melakukan identifikasi kelemahan kontrol interen terhadap prosedur penggajian dan memberi alternatif penyelesaian untuk memperbaiki kelemahan yang ada. Teknik analisa data memakai analisis interaktif sebagaimana standar kerangka kerja Committee of Sponsoring Organizations (COSO), selanjutnya membuat rancangan pengembangan baru modul penggajian pada SIA terintegrasi berdasarkan standar COSO. Penelitian ini memakai metode eksperimental, pengembangannya memakai metode Object Oriented Analysis Design (OOAD) yaitu berorientasi kepada pengembangan model dengan memakai sarana Unified Model Language (UML). Hasil penelitian mengindikasikan adanya kelemahan berupa kesalahan dalam pelaporan, pelaporan memakan waktu yang cukup lama dan kontrol penggajian yang masih lemah. Penyelesaian masalah untuk mengatasi kelemahan tersebut diperlukan perbaikan sistem penggajian dan pengembangan baru sistem penggajian dengan basis komputer yang terintegrasi dengan SIA yang sudah dijalankan, supaya sistem yang dikembangkan bisa dipergunakan dengan efisien dan efektif.

Kata Kunci: Kontrol internal COSO, SIA, Rancangan Penggajian.**Abstract**

PT XYZ is a food and beverage trading company, in its business process it has implemented SIA for purchasing, sales, accounts payable, accounts receivable, bank cash, inventory and general ledger modules. The company has 200 employees, while the payroll system is still done manually, which can increase the risk of errors and fraud. The accounting cycle related to payroll is the HR/Payroll cycle. This study aims to determine the extent to which the current payroll system procedures are effective in terms of internal controls, identify weaknesses in internal control of payroll procedures and provide alternative solutions to correct existing weaknesses. The data analysis technique uses interactive analysis as standard for the Committee of Sponsoring Organizations (COSO) framework, then creates a new development plan for the payroll module in an integrated

How to cite:Sriyanti (2023), Rancangan Pengembangan Modul Penggajian pada Sistem Informasi Akuntansi Terintegrasi dengan Kerangka Kerja COSO, (5) 8, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416>**E-ISSN:**[2684-883X](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416)**Published by:**[Ridwan Institute](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416)

SIA based on COSO standards. This research uses an experimental method, its development uses the Object Oriented Analysis Design (OOAD) method, which is oriented towards model development using the Unified Model Language (UML) facility. The results of the study indicate that there are weaknesses in the form of errors in reporting, reporting takes a long time and payroll controls are still weak. Solving the problem to overcome these weaknesses requires improving the payroll system and developing a new computer-based payroll system that is integrated with the existing SIA, so that the developed system can be used efficiently and effectively.

Keywords: *COSO internal control, SIA, Payroll Design.*

INTRODUCTION

Persaingan usaha terus mengalami peningkatan dan tumbuh cepat sejalan dengan berkembangnya teknologi yang mendukung manajemen informasi pada masa global sehingga menjadi kebutuhan penting untuk organisasi. Dan untuk mendapatkan informasi yang mempunyai kualitas tinggi, menjadi keharusan tiap pelaku ekonomi untuk menjalankan teknologi sistem informasi (Lestari & Amri, 2020).

Kontrol interen adalah satu mekanisme dimana melibatkan manusia dan perancangan teknologi informasi guna memudahkan tercapainya tujuan dari perusahaan. Penerapan kontrol internal yang dijalankan terhadap sistem informasi akuntansi bermanfaat dalam menghindari juga memelihara dari sesuatu yang tak diharapkan (Melasari & Sukesu, 2021). Sistem pengendalian internal bisa dipakai dalam memeriksa kekeliruan yang ada hingga bisa dibetulkan (Iswanto & Rufaedah, 2019). Pengendalian internal bisa dilakukan dengan baik bila ada susunan organisasi yang tegas yang memisahkan pekerjaan dan pertanggungjawaban tiap-tiap divisi, tiap transaksi dibukukan secara sistematis, supervisor mengawasi bawahan secara terus menerus, aturan dan tata cara keamanan, mencari dan menyampaikan informasi yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan aktivitas penilaian pada semua pekerjaan yang telah dilakukan.

Bagian akuntansi yang merupakan aset informasi perusahaan untuk menyimpan juga mengolah data dari transaksi-transaksi, awalnya manual kemudian berlanjut secara komputerisasi menjadi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Fauzi, 2017). SIA adalah perangkat yang bisa mendukung manajemen organisasi dalam mengawasi dan meningkatkan kemampuan operasi dari perusahaan (Daud, 2014). SIA mencakup kegiatan melakukan identifikasi, pengumpulan, pemrosesan dan menyampaikan hasil informasi terkait dengan akuntansi pada pegawai dan pada mereka yang mengambil putusan pada tiap level usaha. SIA sebagai satu sistem yang dipakai dalam menyimpan transaksi-transaksi keuangan perusahaan. SIA merupakan penggabungan metode, pengawasan, dan cara akuntansi untuk menelusuri tiap transaksi keuangan, memberikan laporan interen dan eksteren, dan mendukung dalam membuat pelaporan keuangan, dengan kekuatan menambah kinerja perusahaan (Nugraha et al., 2023).

Siklus penggajian PT XYZ mempunyai kelemahan yaitu sistem yang berjalan belum memadai dalam proses pembuatan gaji pegawai. Sistem penggajian masih menggunakan Ms-Excel, dimana fasilitas yang ada pada Ms-Excel masih terbatas. Kelemahan berupa kesalahan dalam pelaporan karena tidak konsistennya memasukkan data maupun penghitungan gaji karyawan. Kelemahan sistem penggajian juga terjadi karena adanya rangkap tugas, penggajian dibuat oleh bagian akuntansi yang seharusnya melakukan pengawasan dan kontrol terhadap sistem penggajian. Pengawasan dan kontrol dilakukan oleh manajer keuangan secara umum, kurang terperinci. Kesalahan dalam penggajian juga terjadi karena kurangnya koordinasi antara bagian personalia dengan bagian penggajian, dimana ada karyawan yang sudah keluar, tetapi gaji masih di hitung penuh, dimana hal ini akan merugikan perusahaan. Proses penggajian adalah faktor penting yang memastikan kinerja karyawan, hal ini membuat rentan bila ada kekeliruan, karena bisa mengakibatkan karyawan menjalankan pekerjaan secara tidak baik. Tiap organisasi harus punya sistem akuntansi penggajian yang baik, supaya terhindar dari penyelewengan yang mungkin terjadi dalam pengerjaan tanggung jawab dari tiap-tiap departemen.

Gaji merupakan beban karyawan paling besar dimana perlu dihitung dengan teliti saat ditetapkan, dikelompokkan, dicatat dan dibayarkan (Kholmi, 2019). Beberapa masalah yang timbul berhubungan dengan prosedur penggajian, kesalahan dalam mencatat, menghitung, juga seringnya disalahgunakan oleh seseorang dalam melakukan tindak curang dan menyeleweng yang bisa mengakibatkan perusahaan dirugikan. Hal tersebut menjadi alasan mengapa perusahaan harus fokus memperhatikan kebijaksanaan penggajian. Keakuratan dan relevansi informasi dan data penggajian mutlak dibutuhkan, menjadi alat komunikasi sehingga perusahaan membutuhkan sistem penggajian yang tepat. Prosedur pemberian gaji menjadi elemen dari Sistem Informasi Akuntansi yaitu siklus SDM atau Penggajian Bagian-bagian yang berhubungan dengan Sistem penggajian yaitu personalia, keuangan dan akuntansi sebagai penanggungjawab dalam memberikan laporan bagi manajemen yang dipakai untuk mengambil putusan (Mulyadi, 2016). Selain bagian-bagian yang berhubungan tersebut, prosedur penggajian menggunakan dokumen, catatan dan jaringan, dimana semua didukung oleh akuntansi penggajian dengan kontrol interen yang benar.

Peranan sumber daya manusia sebagai komponen sistem usaha dalam perusahaan sangat penting, dimana semua kemampuan sumber daya yang ada pada manusia bisa diberdayakan sebagai upaya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Dacholfany, 2017). Gaji sebagai kompensasi yang diterima dari perusahaan menjadi motivasi yang krusial terhadap pegawai, memberikan pengaruh pada prestasi pegawai. Sistem penggajian harus dijalankan dengan baik dan benar oleh perusahaan karena menjadi faktor penting untuk mempertahankan tersedianya tenaga kerja guna meningkatkan mutu produk dan layanan yang diberikan.

Untuk menambah profesionalitas dan kualitas dari organisasi, perusahaan harus menjalankan pengendalian interen supaya bisa membantu keberhasilan perusahaan dan memastikan bahwasanya perusahaan sudah menerapkan kegiatan usahanya berdasar

peraturan yang berlaku, yaitu berdasar kepada Good Corporate Governance dan aturan perusahaan. Perkembangan perusahaan dan bertambahnya masalah-masalah yang terjadi, membuat manajemen kesulitan menjalankan aktifitas untuk mengawasi usaha mencapai semua tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Yusuf & Al Arif, 2015). Disini pentingnya dibuat satu pengawasan interen, supaya bisa mendapat kepastian bahwa aktifitas usaha mencapai tujuan perusahaan sudah seperti yang di maksudkan.

Atas dasar permasalahan diatas, perlu adanya kontrol dan evaluasi terhadap penerapan Sistem Informasi Akuntansi siklus penggajian yang saat ini sedang berjalan, dengan mempergunakan standar kerangka kerja COSO supaya ada penilaian terhadap efektifitas pengendalian interen. Hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai landasan dalam mengusulkan rancangan pengembangan modul penggajian yang nantinya bisa terintegrasi dengan sistem yang sekarang berjalan dengan memperhatikan poin penting pengendalian internal, semua disesuaikan dengan prosedur dan sarana prasarana yang ada di tempat penelitian, sehingga rancangan sistem penggajian bisa dijalankan dengan efektif serta dapat tercapainya siklus penggajian yang lebih baik.

Rancangan pengembangan modul penggajian yang baru, memakai prosedur analisis dan perancangan yang fokus pada obyek yang dikenal dengan Object Oriented Analysis Design (OOAD) yaitu berorientasi kepada pengembangan model dan memakai alat Unified Model Language (UML).

RESEARCH METHODS

Penelitian ini termasuk penelitian pengembangan atau penelitian R&D (*Research And Development*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu suatu metode penelitian dalam mempelajari fenomena yang ada pada masyarakat melalui penjelasan gambaran yang lengkap yang ditunjukkan dengan kata-kata, memaparkan tinjauan dengan terperinci dari narasumber dan responden dan dijalankan dengan latar setting yang nyata (Walidin et al., 2015). Penelitian kualitatif adalah proses pemeriksaan realistik untuk mendapatkan pengetahuan mendalam mengenai gejala sosial dengan cara alamiah. (Henryadi et al., 2019)

Pada penelitian kualitatif yang ditekankan adalah kualitas bukan kuantitas. Pengumpulan data tidak bersumber dari kuisioner tetapi dari hasil tanya jawab, pengamatan langsung dan arsip-arsip yang berhubungan.

Fokus penelitian ini adalah aktifitas kontrol internal terhadap sistem dan prosedur penggajian di PT. XYZ Jakarta, untuk mengetahui bagaimana penerapan pengendalian internal berdasar standar COSO, kemudian mengidentifikasi kelemahan dan merancang SIA penggajian untuk mengatasi kelemahan, dalam rangka mendukung efektivitas dan efisiensi proses penggajian.

Sedangkan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode berorientasi obyek (*object-oriented methods*) yang berfokus pada penggunaan obyek secara konsisten mulai dari tahap analisis, perancangan, sampai implementasi sistem informasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan diagram pengembangan model *Unified Modelling Language* (UML).

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi dilakukan secara langsung pada awal prosedur penggajian sampai dengan diterimanya gaji sebagai hak pekerja;
2. Wawancara yang dilakukan secara informal untuk mengetahui prosedur yang berlaku dan untuk memperoleh penjelasan atas penggunaan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan prosedur penggajian, wawancara yang dilakukan bersifat diskusi dan bertujuan agar nara sumber dapat lebih terbuka dalam mengungkapkan kendala, pertanyaan yang dilakukan berbentuk pertanyaan terbuka yang bertujuan mengungkapkan fenomena yang terjadi dan pertanyaan tertutup untuk mengkonfirmasi hasil observasi yang dilakukan. Diskusi dilakukan kepada kepada Staf fungsional sebagai pihak yang menerapkan prosedur;
3. Analisa Dokumen. Dokumen sebagai data primer berupa dokumen Struktur Organisasi, Surat Keputusan Penetapan Gaji, Catatan Akuntansi dan dokumen lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif, tidak mengenal populasi dan sampel seperti pada penelitian kuantitatif karena penelitian kualitatif besumber pada kasus yang terjadi pada perorangan atau kelompok dalam situasi sosial tertentu dan hasilnya berlaku pada situasi sosial tersebut.

Objek penelitian ini adalah penerapan sistem dan prosedur penggajian sebagaimana standar, dalam usaha mendukung efektivitas dan efisiensi sistem penggajian PT. XYZ, yang berlokasi Jakarta Barat.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif, dengan mengolah data dengan cara mengumpulkan data non-numerik dan cross-reference dengan teori-teori yang sudah telah ada. Analisis data kualitatif merupakan proses mengorganisir, menganalisis, dan menginterpretasikan data non-numerik menjadi sebuah informasi atau trend untuk nantinya digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan sebuah produk atau kebutuhan customer.

Penelitian ini menggunakan panduan penilaian pengendalian internal berdasarkan table penilaian standar COSO, dengan cara melihat kehadiran dan berfungsinya setiap komponen dan prinsip pengendalian internal COSO pada prosedur penggajian yang berjalan, dilanjutkan dengan mengukur tingkat efektifitas pengendalian internal yang berjalan. Hal ini bertujuan untuk membantu manajemen agar dapat menilai pengendalian internal yang sedang berjalan serta dapat menjadi acuan rancangan pengembangan Sistem Informasi Akuntansi yang efektif.

Pada Penelitian ini, rancangan sistem penggajian menggunakan acuan komponen COSO prinsip ke-7 yang berhubungan dengan ketersediaan data penggajian yang masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, yaitu perhitungan gaji dilakukan secara manual yang mempunyai resiko kesalahan dalam perhitungan gaji sehingga akurasi data masih rendah.

Penelitian ini juga menggunakan acuan komponen COSO prinsip ke-13 menggunakan informasi yang relevan, informasi gaji sudah tepat waktu akan tetapi informasi kurang relevan. Penggajian perlu persiapan dan membutuhkan waktu lama

dalam mengerjakan dan masih adanya kesalahan yang diketahui saat pembagian gaji. Ini menyebabkan terjadi koreksi biaya penggajian yang sudah di setujui ke periode bulan berikutnya. Sehingga informasi penggajian tidak akurat.

Dalam pendeskripsian rancangan Sistem Informasi Akuntansi digunakan alat bantu analisa berupa *use case*, *activity diagram*, *class diagram*. Penelitian ini menggunakan metode CBA dalam melakukan analisis yang membandingkan antara biaya untuk membuat aplikasi sistem informasi akuntansi penggajian dengan manfaat yang kemungkinan didapat dari aplikasi tersebut, menggunakan rumus *Benefit Cost Ratio* (BCR)

Prosedur yang berjalan secara ideal terkadang berbeda dengan apa yang telah ditetapkan oleh manajemen oleh karena itu dengan mengetahui dan memahami sistem prosedur penggajian yang berjalan mengarahkan hasil usulan pengembangan dari Sistem Informasi Akuntansi pada prosedur penggajian menjadi lebih efektif dan efisien.

RESULTS AND DISCUSSION

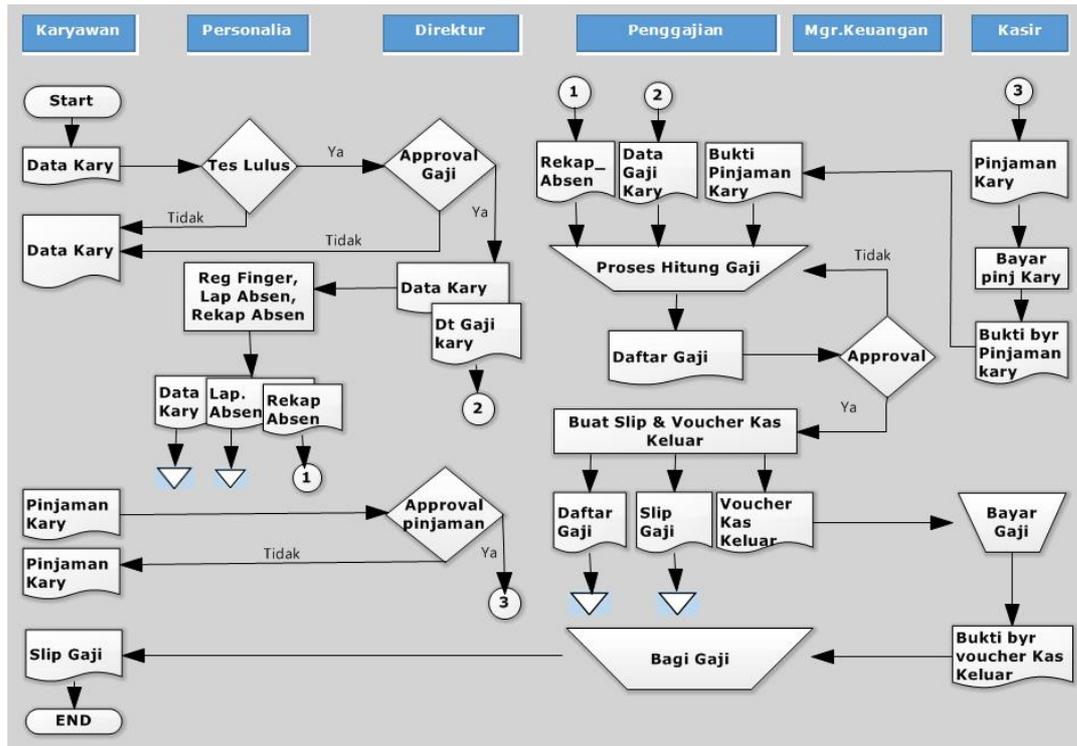
Sistem penggajian Perusahaan

Saat ini PT XYZ menggunakan Microsoft Excel untuk data gaji karyawannya. Pihak-pihak terkait sistem penggajian administrasi personalia, staf penggajian, dan manajer keuangan. Bagian Personalia bertugas mengolah data karyawan, merekap data absen dan keterlambatan. Staf penggajian menghitung dan membuat laporan gaji karyawan.

Pembayaran gaji karyawan perusahaan dilakukan setiap bulan pada akhir bulan, gaji pokok karyawan ditentukan dari jabatan, lama masa kerja dan juga kinerja karyawan. Jam kerja karyawan adalah jam 08:00 sampai jam 16:00. Toleransi keterlambatan adalah 5 menit atau sampai 08:05. Apabila karyawan terlambat maksimum 3 kali dalam sebulan dan masuk terus (kecuali sakit dengan surat keterangan dokter atau sedang menggunakan hak cuti) karyawan akan mendapatkan insentif kerajinaan penuh. Apabila karyawan terlambat maksimum 3 kali dalam sebulan dan absen satu kali akan mendapat insentif 2/3 dari insentif kerajinaan. Apabila karyawan tidak masuk kerja (mangkir, tanpa alasan) maka gaji akan dipotong besarnya gaji pokok dibagi 25, dikalikan dengan jumlah hari tidak masuk kerja. Apabila karyawan mempunyai pinjaman, akan dipotong sebesar kesepakatan saat mengajukan pinjaman. Potongan wajib karyawan adalah potongan iuran BPJS Kesehatan sebesar 1% dan potongan BPJS Ketenagakerjaan sebesar 2% untuk Jaminan Hari Tua (JHT) dan 1% untuk Jaminan Pensiun (JP).

Karyawan mendapat tunjangan transport khusus untuk salesman, sebesar tarif dikali hari masuk kerja. Tunjangan jabatan, hanya diperuntukkan karyawan dengan jabatan tertentu, dengan besar yang sudah ditetapkan. Tunjangan komunikasi, hanya diperuntukkan karyawan dengan jabatan tertentu, dengan besar yang sudah ditetapkan. Tunjangan hari raya, sebesar 1x gaji pokok, dengan tambahan berdasarkan masa kerja sebagai berikut : Masa kerja 5 s/d < 10 tahun tambahan 10%; Masa kerja 10 s/d < 15 tahun tambahan 20%; Masa kerja > 15 tahun tambahan 30%

Dari hasil wawancara dengan staf bagian penggajian, diperoleh bagan alir dokumen dari proses penggajian, tampak seperti gambar berikut:



Gambar 1 Bagan alir dokumen sistem penggajian berjalan
(Sumber informan staf penggajian : data diolah)

Penilaian Sistem Penggajian dengan standar COSO

Hasil penilaian sistem penggajian yang sedang berjalan di PT XYZ dengan menggunakan kerangka kerja COSO meliputi lima komponen pengendalian yang dijabarkan ke dalam 17 prinsip COSO sebagai hasil dari wawancara yang dilakukan dengan kepala personalia dan direktur perusahaan, ada dalam table 4.1 sampai dengan table 4.5

Tabel 1 Penilaian Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Prinsip Komponen COSO	Sudah	Belum	Analisa COSO untuk Sistem Penggajian Perusahaan
1. Komitmen terhadap integritas dan nilai etika	<input type="checkbox"/>		Staf penggajian mengutamakan integritas (jujur, transparan dan konsisten) melalui pengecekan absensi karyawan, baik dalam komunikasi dengan karyawan menanggapi pertanyaan atau keluhan dan menjelaskan perhitungan penggajian dan komponen lainnya
2. Melaksanakan tanggung jawab pengawasan	<input type="checkbox"/>		Personalia mengawasi jam kerja dan jam makan di lingkungan kantor, terhadap staf administrasi, staf gudang, tenaga bongkar muat gudang. Sementara untuk divisi

Rancangan Pengembangan Modul Penggajian pada Sistem Informasi Akuntansi
Terintegrasi dengan Kerangka Kerja Coso

		pemasaran dan pengiriman, pengawasan adalah absensi kehadiran dan absensi pulang.
3. Menetapkan struktur, wewenang dan tanggungjawab	<input type="checkbox"/>	Perusahaan memiliki struktur organisasi, tetapi tugas, tanggung jawab dan wewenang belum ada SOP tertulis.
4. Komitmen terhadap kompetensi	<input type="checkbox"/>	Kompetensi didasarkan atas tingkat pendidikan dan loyalitas, masa kerja, keahlian, yang menjadi pertimbangan manajemen dalam menentukan besarnya gaji pegawai untuk menghindari konflik
5. Mendorong akuntabilitas atas sistem pengendalian internal	<input type="checkbox"/>	Audit laporan kinerja karyawan setiap bulan untuk divisi pemasaran, sementara divisi lain belum rutin dijalankan

(Sumber Informan Direktur Perusahaan : data diolah)

Penilaian lingkungan pengendalian, sebagaimana table 4.1 diatas, perusahaan telah menjalankan lingkungan pengendalian, mulai dari staf penggajian mengutamakan integritas mengecek absen finger, menanggapi dan menjelaskan pertanyaan perhitungan gaji, tunjangan maupun potongan gaji. Menurut (COSO, 2013) tanggung jawab pengawasan internal perusahaan yang dikelompokkan usaha kecil lebih baik dijalankan mandiri supaya relevan dan efisien sebagaimana kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini pelaksanaan tanggung jawab pengawasan perusahaan sudah dijalankan, yaitu sudah adanya pengawasan terhadap jam kerja maupun jam istirahat oleh personalia. Perusahaan memiliki struktur organisasi, perusahaan juga mempertimbangkan tingkat pendidikan, loyalitas, masa kerja, keahlian dalam menentukan besarnya gaji. Sementara untuk akuntabilitas, belum ada sistem audit terhadap laporan kinerja karyawan setiap bulan untuk semua divisi.

Tabel 2 Penilaian Penaksiran Risiko (*Risk Assessment*)

Prinsip Komponen COSO	Sudah	Belum	Analisa COSO untuk Sistem Penggajian Perusahaan
6. Menentukan tujuan	<input type="checkbox"/>		Tujuan sistem penggajian menghitung dan memproses gaji karyawan tiap akhir bulan secara rinci, efisien dan efektif
7. Mengidentifikasi dan menganalisis risiko		<input type="checkbox"/>	Penilaian risiko terdapat kelemahan berupa kesalahan dalam perhitungan dan tidak konsisten dalam memasukkan data, ini terjadi karena

		fasilitas terbatas ms-excel yang dipakai dalam membuat penggajian
8. Menilai risiko <i>fraud</i>	<input type="checkbox"/>	Perubahan gaji karyawan tidak terdapat surat keputusan pejabat yang berwenang
9. Mengidentifikasi dan menganalisis perubahan signifikan	<input type="checkbox"/>	Selalu ada verifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan dalam pembuatan daftar gaji oleh manager keuangan

(Sumber Informan Direktur Perusahaan : data diolah)

Perusahaan sudah menetapkan tujuan sistem penggajian yaitu menghitung dan memproses gaji karyawan tiap akhir bulan secara benar, rinci, efisien dan efektif guna memberikan laporan penggajian yang valid untuk mendukung laporan keuangan perusahaan. Pada penilaian resiko terdapat kelemahan yaitu penggajian masih menggunakan Ms-Excel, dengan fasilitas yang masih terbatas. Kelemahan berupa kesalahan dalam pelaporan karena risiko tidak konsistennya memasukkan data maupun penghitungan gaji karyawan sehingga diperlukannya program aplikasi penggajian agar terhindar dari risiko yang terjadi. Pada penerapan prinsip penilaian risiko fraud terdapat celah terjadi fraud meskipun kecil kemungkinan terjadi, yaitu kenaikan gaji tidak ada surat keputusan pimpinan. Perubahan signifikan terhadap penggajian, kenaikan gaji berkala ataupun kenaikan gaji khusus selalu diverifikasi oleh manager keuangan.

Tabel 3 Penilaian Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Prinsip Komponen COSO	Sudah	Belum	Analisa COSO untuk Sistem Penggajian Perusahaan
10. Mengembangkan aktivitas pengendalian	<input type="checkbox"/>		Pengembangan aktivitas pengendalian berupa pengarsipan dokumen-dokumen penggajian, pencatatan yang tepat sesuai transaksi. Sudah adanya otorisasi yang jelas dari proses penyusunan daftar gaji sampai gaji dibagikan, tetapi masih terdapat perangkapan fungsi dan tugas. Misalnya pada staf pelaksana penggajian merangkap tugas membagikan gaji pada karyawan.
11. Mengembangkan kontrol umum atas teknologi	<input type="checkbox"/>		Absensi karyawan melalui finger print terpusat datanya pada bagian HRD, pengawasan karyawan selama

		ini ada pada supervisor masing masing divisi.
12. Merinci ke dalam kebijakan dan prosedur	<input type="checkbox"/>	Tidak semua kegiatan yang mengatur karyawan terdapat SOP, termasuk tidak menemukan adanya SOP tertulis tentang penggajian.

(Sumber Informan Direktur Perusahaan : data diolah)

Perusahaan sudah menjalankan aktivitas pengendalian, mengarsip dokumen-dokumen penggajian, pencatan tepat sesuai transaksi, selalu ada otorisasi tiap-tiap transaksi. Perusahaan juga sudah menggunakan kontrol absensi melalui absen sidik jari. Perusahaan sudah memiliki SOP untuk semua unit usaha, akan tetapi tidak ada SOP untuk penggajian.

Tabel 4 Penilaian Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Prinsip Komponen COSO	Sudah	Belum	Analisa COSO untuk Sistem Penggajian Perusahaan
13. Menggunakan informasi yang relevan		<input type="checkbox"/>	Informasi gaji sudah tepat waktu dan informasi relevan sesuai kebutuhan, akan tetapi perlu persiapan lama dalam mengerjakan, terkadang masih ada kesalahan yang kemudian dikoreksi setelah pembagian gaji.
14. Komunikasi internal yang efektif	<input type="checkbox"/>		Informasi gaji ada dalam kartu gaji yang ditandatangani karyawan saat menerima gaji, dan karyawan menerima gaji dan slip gaji sama seperti yang ada di informasi kartu gaji.
15. Komunikasi eksternal yang efektif	<input type="checkbox"/>		komunikasi eksternal yang baik antar tiap bagian yang berperan pada pembuatan gaji dan pembayaran

(Sumber Informan Direktur Perusahaan : data diolah)

Penggajian selalu dijalankan tepat waktu sesuai kebutuhan, akan tetapi perlu persiapan lama dalam mengerjakan. Pada informasi dan komunikasi pada perusahaan sudah cukup baik untuk internal maupun eksternal.

Tabel 5 Penilaian Pemantauan

Prinsip Komponen COSO	Sudah	Belum	Analisa COSO untuk Sistem Penggajian Perusahaan
16. Evaluasi berkelanjutan dan/atau terpisah	<input type="checkbox"/>		Evaluasi berkelanjutan oleh pimpinan perusahaan mengenai kenaikan gaji, pertimbangan laporan keuangan, peraturan pemerintah dan laporan kinerja karyawan.
17. Mengevaluasi dan melaporkan setiap kekurangan	<input type="checkbox"/>		Supervisor menilai kinerja karyawan dan membuat laporan kinerja, supervisor menampung keluhan karyawan bawahannya dan melaporkan kepada pimpinan.

(Sumber Informan Direktur Perusahaan : data diolah)

Pimpinan perusahaan sudah menjalankan evaluasi kebijaksanaan penggajian, menilai kinerja karyawan, dalam mempertimbangkan kenaikan gaji baik berkala maupun kenaikan gaji khusus.

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Mutis et al., 2020) Jurnal yang berjudul Perancangan Sistem Penggajian Berdasarkan Evaluasi Kerangka Kerja COSO, pada Yayasan Karya Manggarai. Kelemahan ditemukan pada prinsip 4, 5, 6, 7, 8, 12, dan 16 sebagai kekurangan pengendalian internal

Pada penelitian ini, dari hasil penilaian penerapan COSO pada sistem penggajian perusahaan dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah menjalankan pengendalian internal sebagaimana standar COSO, namun belum sepenuhnya, ada beberapa prinsip COSO yang belum dijalankan, yaitu pada prinsip ke 5, 7, 8, 12, 13.

Pada Prinsip ke-5 Audit laporan kinerja karyawan setiap bulan untuk divisi pemasaran, sementara divisi lain belum rutin dijalankan. Pada Prinsip ke-7 Penilaian risiko terdapat kelemahan berupa kesalahan dalam perhitungan dan tidak konsisten dalam memasukkan data, ini terjadi karena fasilitas terbatas ms-excel yang dipakai dalam membuat penggajian. Pada Prinsip ke-8 Perubahan gaji karyawan tidak terdapat surat keputusan pejabat yang berwenang, adanya berupa surat pengumuman kenaikan gaji berkala yang otorisasi pimpinan. Pada Prinsip ke-12 Perusahaan sudah memiliki SOP untuk unit-unit usahanya, hanya saja untuk penggajian belum ada SOP. Pada Prinsip ke-13 Informasi gaji sudah tepat waktu dan informasi relevan sesuai kebutuhan, akan tetapi perlu persiapan lama dalam mengerjakan, terkadang masih ada kesalahan yang kemudian dikoreksi setelah pembagian gaji. Hal ini yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini.

Pada prinsip ke-5, prinsip ke-8, prinsip ke-12, berhubungan dengan peraturan perusahaan untuk teknik operasional di lapangan. Pada prinsip ke-7 dan prinsip ke-13 berhubungan dengan ketersediaan data penggajian yang masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, yaitu perhitungan gaji dilakukan secara manual yang kemungkinan dapat menyebabkan salah hitung gaji sehingga akurasi data masih rendah. Penggajian

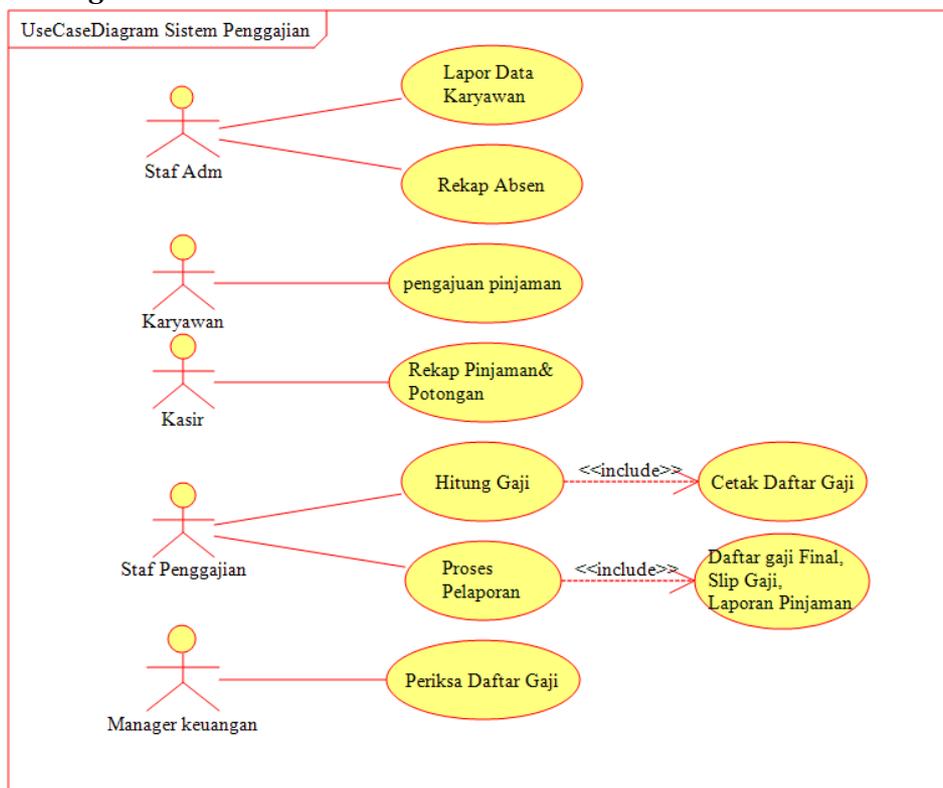
yang meliputi perhitungan, pelaporan, pencetakan slip yang masih bersifat manual membutuhkan ketelitian yang tinggi dan membutuhkan waktu yang lebih lama. Dan untuk memecahkan masalah ini diperlukan aplikasi program penggajian yang terkomputerisasi. Penelitian ini membuat rancangan program modul penggajian dengan memanfaatkan jaringan hardware yang sudah dimiliki perusahaan untuk SIA yang sudah dijalankan selama ini. Rancangan pengembangan modul penggajian ini penting dalam rangka tercapainya sistem penggajian yang lebih baik. Adapun keuntungan dengan menggunakan aplikasi program komputer adalah penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat, sehingga menghasilkan informasi yang benar, memperkecil kesalahan dibandingkan dengan menggunakan sistem manual.

Rancangan Sistem

Berdasarkan evaluasi sistem penggajian dengan standar COSO, prinsip ke-7 dan prinsip ke-13 mengenai ketersediaan data penggajian yang masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, dapat dilakukan rancangan sistem informasi penggajian menggunakan pendekatan berorientasi objek yaitu dengan UML (Unified Modeling Language). Adapun diagram UML yang digunakan sebagai berikut:

1. Use case diagram
2. Activity diagram
3. Class diagram

Use Case Diagram



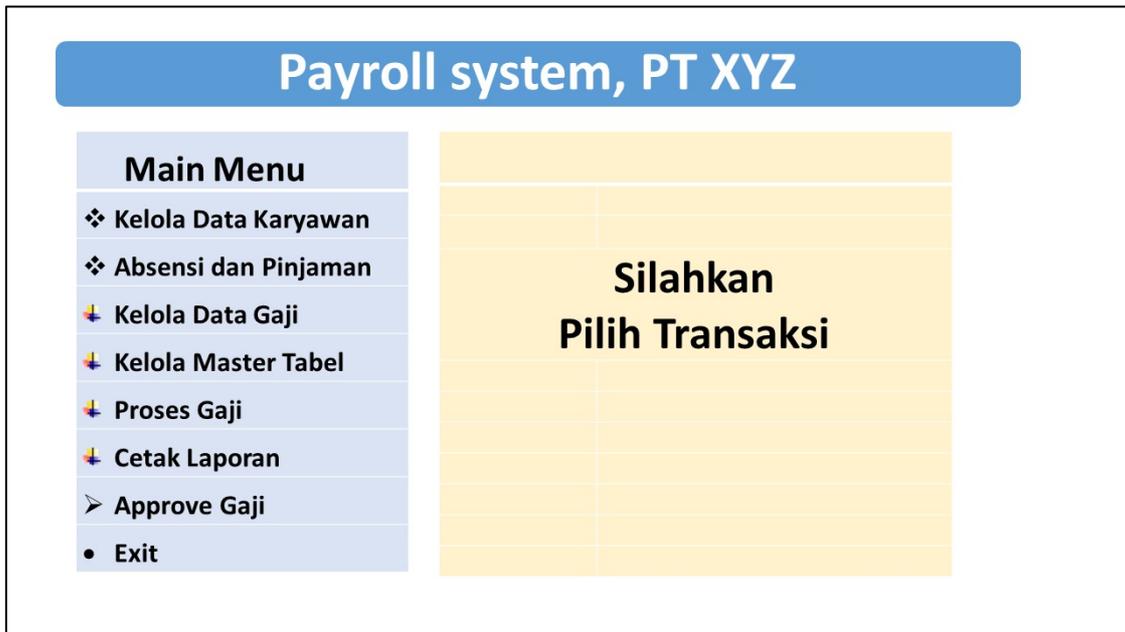
Gambar 1 Use Case sistem penggajian berjalan
(Sumber : data diolah)

Antar Muka (User Interface)

Tujuan utama dari perancangan antar muka adalah agar interface yang terbentuk bersifat komunikatif dan mudah digunakan oleh pemakai sehingga tujuan dari pembuatan aplikasi tercapai.

Struktur menu yang terdapat dalam perancangan ini dapat mengintegrasikan sebuah data dalam sistem dan disertai dengan intruksi yang ada pada pilihan menu. Sebenarnya struktur menu dibedakan berdasarkan hak akses yang dimiliki oleh masing - masing tipe user.

Gambar 4.12 menunjukkan rancangan tampilan struktur menu utama sistem penggajian yang diusulkan.



Gambar 2 Tampilan Struktur Menu Utama Penggajian
(Sumber : data diolah)

Konfirmasi Pre Asesmen Terhadap Rancangan Input

Asesmen adalah suatu tahapan untuk evaluasi atau penilaian terhadap rancangan input *user interface* apakah sudah sesuai mengakomodir semua kebutuhan. Tes ini dilakukan oleh aktor yang akan menjalankan tugas sistem penggajian. Konfirmasi hasil pre asesmen masing-masing inputan ada dalam table 4.7 sampai dengan table 4.16

Tabel 6 Konfirmasi Pre Asesmen Input Data Karyawan

Data Input	Proses	Output	Konfirmasi
NIK	16 digit angka tidak boleh kosong	Input benar,	Sesuai
Nama		data	
Tanggal Lahir			

Rancangan Pengembangan Modul Penggajian pada Sistem Informasi Akuntansi
Terintegrasi dengan Kerangka Kerja Coso

Jenis Kelamin	Input sesuai identitas	tersimpan,	Sesuai
Satatus		atau	
Alamat		muncul pesan	
Tanggal Masuk		bila input	
Divisi	Input sesuai berkas lamaran	salah	Sesuai
Jabatan			

(Sumber Konfirmator : Staf Adm Perusahaan)

Cost Benefit Analisis (CBA)

Cost Benefit Analysis (CBA) pada penelitian ini adalah analisis yang membandingkan antara biaya untuk membuat aplikasi sistem informasi akuntansi penggajian dengan manfaat yang kemungkinan didapat dari aplikasi tersebut, menggunakan rumus *Benefit Cost Ratio* (BCR) dengan rumus berikut ini.

$$BCR = \text{Present Value dari Manfaat} / \text{Present Value dari Biaya}$$

$$\text{Present Value (PV)} = CF / (1+r)^n$$

Apabila BCR lebih dari 1, artinya keuntungan dari proyek tersebut lebih besar daripada pengeluaran sehingga proyek tersebut layak dilanjutkan. BCR kurang dari 1, keuntungan dari proyek tersebut lebih kecil daripada pengeluarannya sehingga proyek tersebut tidak layak atau perlu ditinjau ulang. BCR sama dengan 1, keuntungan dan pengeluarannya dikatakan impas atau seimbang.

Tabel 7 Identifikasi Biaya Pengembangan Aplikasi Modul Penggajian

Keterangan	qty	Biaya (Rp)	Durasi
Biaya Modal			
Server 20% (Joint Cost Server lama)	1	4.000.000	4 Th
Pengembangan Perangkat Lunak	1	20.000.000	1 x
Biaya SDM :			
Training dan input awal penggajian :			
Staf Adm 16 jam = 2 hari	1	400.000	1 x
Staf Penggajian 24 jam = 3 hari	1	1.200.000	1 x
Biaya pemeliharaan setahun(<i>annual fee</i>) Tarif 18 % x Rp. 20.000.000	1	3.600.000	1 Th
Total		29.200.000	

(Sumber : Data yang diolah)

Tabel 4.17 menunjukkan daftar biaya pengembangan modul penggajian, total biaya keseluruhan untuk membuat dan menjalankan sistem informasi akuntansi penggajian adalah Rp. 29.200.000, terdiri atas biaya modal pembelian pengembangan perangkat lunak menggunakan estimasi harga dari harga perangkat lunak modul yang sudah ada, yaitu modul persediaan, penerimaan, pengeluaran dan modul buku besar. Kemudian biaya modal pembelian perangkat keras server, karena memanfaatkan server yang sudah

ada yang digunakan oleh 4 modul aplikasi berjalan, maka biaya dihitung *joint cost* sebesar 20% dari nilai perangkat keras server yang sudah ada yaitu sebesar Rp. 20.000.000. Biaya operasionalnya adalah biaya penggajian lembur SDM dalam menjalankan modul penggajian yang baru, disini dihitung menggunakan 2 aktor utama yaitu staf adm yang memasukkan data awal karyawan berjumlah 200 orang dan staf penggajian yang memasukkan data awal gaji dan master tabel. Biaya pemeliharaan, adalah pemeliharaan berkala tahunan (*annual fee*) dengan tarif 18% dari harga perangkat lunak.

Manfaat total, mencakup semua manfaat yang dihasilkan dari proyek, bisa berupa penghematan biaya, peningkatan efisiensi, pendapatan tambahan, atau manfaat non-finansial lainnya. Tabel 4.18 menunjukkan daftar manfaat dari pengembangan aplikasi modul penggajian.

Tabel 8 Identifikasi Manfaat Pengembangan Aplikasi Modul Penggajian

No	Keterangan	Jumlah
1	Penghematan waktu dalam proses pembuatan penggajian (2hr x 12bln x Rp.400.000)	Rp. 9.600.000
	Penambahan waktu staf adm input absen dan pinjaman (4 jam x 12bln / 8jam x Rp. 200.000)	(Rp. 1.200.000)
2	Penghematan waktu dalam proses pengambilan keputusan (200 org x 30% x 2' x 12bln / 60') xRp 1200.000	Rp. 3.600.000
Total		Rp. 12.000.000

(Sumber : Data yang diolah)

Tabel 4.18 menunjukkan manfaat dari Pengembangan Aplikasi Modul Penggajian. Manfaat yang didapat dari penerapan sistem penggajian terkomputerisasi berupa manfaat peningkatan efisiensi dan eektivitas dalam penggajian, penghematan waktu staf penggajian dalam membuat penggajian diperhitungkan bisa menghemat waktu dari 20 jam kerja atau 2.5 hari kerja menjadi 4 jam kerja yang dibutuhkan untuk proses gaji, memeriksa ulang absensi dan pinjaman, serta mencetak daftar gaji dan slip. Penambahan waktu staf adm input data absensi dan pinjaman diperhitungkan 4jam. Penghematan waktu dalam proses pengambilan keputusan, diperhitungkan bisa menghemat dari 4' menjadi 2' tiap kejadian karyawan mengajukan pinjaman yang diperkirakan sebanyak 30% dari jumlah karyawan 200 orang. Waktu ini berkaitan dengan keputusan pimpinan dalam menyetujui permohonan pinjaman karyawan, yang biasanya memerlukan data karyawan mulai dari masa kerja, riwayat pinjaman dan riwayat gaji.

Selanjutnya arus kas didiskontokan dan benefit cost ratio dihitung. Arus kas tersebut didiskontokan ke nilai sekarang. Jumlah manfaat yang didiskontokan dibagi dengan jumlah biaya yang didiskontokan, tampak seperti table 4.19.

Tabel 9 Perhitungan *Present Value Cost* dan *Benefit* n=5 r=10%

Th	Cost	Benefit	CashFlow	(1+r) ⁿ a	PV Cost CFCost / a	PV Benefit CFBenefit / a
1	29.200.000	12.000.000	(17.200.000)	1.10	26.545.455	10.909.091
2	3.600.000	12.000.000	8.400.000	1.21	2.975.207	9.917.355
3	3.600.000	12.000.000	8.400.000	1.33	2.704.733	9.015.778
4	3.600.000	12.000.000	8.400.000	1.46	2.458.848	8.196.161
5	3.600.000	12.000.000	8.400.000	1.61	2.235.317	7.451.056
				Total	36.919.560	45.489.441

Dari table 4.19 di dapatkan nilai perhitungan BCR sama dengan Total *Present Value* benefit / total *Present Value* cost, yaitu Rp. 45.489.441 / Rp. 36.919.560 diperoleh nilai BCR adalah 1.23

Nilai BCR yang dihasilkan lebih dari 1, artinya keuntungan dari proyek ini lebih besar daripada pengeluaran, maka Pengembangan Aplikasi Modul Penggajian tersebut dianggap layak dan menguntungkan bagi perusahaan di masa yang akan datang dan bisa di lanjutkan realisasinya.

KESIMPULAN

Perusahaan sudah menerapkan pengendalian internal sebagaimana standar COSO, namun belum secara keseluruhan, ada beberapa prinsip COSO yang belum dijalankan. Pada Prinsip ke-5 Audit laporan kinerja karyawan belum dilakukan untuk semua divisi. Pada Prinsip ke-7 risiko kelemahan penggajian berupa kesalahan dalam pelaporan dan perhitungan. Pada Prinsip ke-8 resiko *fraud* berupa perubahan gaji karyawan tidak terdapat surat keputusan pejabat yang berwenang. Pada Prinsip ke-12 belum ada SOP terinci untuk penggajian. Pada Prinsip ke-13 penggajian membutuhkan waktu lama dalam pengerjaannya.

Pada prinsip ke-7 dan prinsip ke-13 berhubungan dengan ketersediaan data penggajian yang masih mempunyai kelemahan dan kekurangan, berupa kesalahan dalam pelaporan karena risiko tidak konsistennya memasukkan data maupun penghitungan gaji karyawan sehingga akurasi data masih rendah dan diperlukannya program aplikasi penggajian agar terhindar dari risiko yang terjadi.

Perhitungan biaya pengembangan modul penggajian menggunakan metode *Cost Benefit Analisis*, dan menggunakan rumus BCR, dimana diperoleh nilai 1.23 yang artinya Pengembangan Aplikasi Modul Penggajian tersebut dianggap layak dan menguntungkan bagi perusahaan di masa yang akan datang dan bisa di lanjutkan realisasinya.

BLIBLIOGRAFI

COSO. (2013). *Internal Control-Integrated Framework: Exsecutive Summary* (May 2013).

- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Daud, R. (2014). Pengembangan sistem informasi akuntansi penjualan dan penerimaan kas berbasis komputer pada perusahaan kecil (studi kasus pada PT. Trust Technology). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(1), 17–28.
- Fauzi, R. A. (2017). *Sistem informasi akuntansi (berbasis akuntansi)*. Deepublish.
- Henryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Iswanto, F. N., & Rufaedah, Y. (2019). Peranan Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Pembinaan Dan Pengawasan Spip Untuk Meningkatkan Perolehan Opini Audit (Studi Kasus Pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1146–1159.
- Kholmi, M. (2019). *Akuntansi manajemen (Vol. 2)*. UMMPress.
- Lestari, K. C., & Amri, A. M. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi (beserta contoh penerapan aplikasi SIA sederhana dalam UMKM)*. Deepublish.
- MELASARI, R., & SUKESI, S. (2021). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi Dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilihan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 26–38.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi. Salemba Empat*.
- Mutis, F. S., Amperaningrum, I., Studi, P., Manajemen, M., Informasi, S., & Gunadarma, U. (2020). Perancangan Sistem Penggajian Berdasarkan Evaluasi Kerangka Kerja COSO. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1).
- Nugraha, D. B., Azmi, Z., Defitri, S. Y., Pasaribu, J. S., Hertati, L., Saputra, E., Fauzan, R., Ilyas, M., Alfian, A., & Fau, S. H. (2023). *Sistem informasi akuntansi*. Global Eksekutif Teknologi.
- Walidin, Saifullah, W., & Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Grounded Theory*. FTK Ar-Raniry Pres.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.

Copyright Holder:

Sriyanti (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

