

Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Pembayaran Gaji di PT BAP untuk Meningkatkan Pengendalian Internal dan Minimalisasi Risiko Fraud

Muhammad Glenn Waluyo Rahardika Putra¹, Galuh Budi Astuti^{2*}, Lis Lestari Sukartiningsih³, Sielly Budi Prameswari⁴

¹⁻⁴Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Karya Malang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: galuh_fe@widyakarya.ac.id

Abstract. *This research aims to evaluate the design and implementation of the payroll accounting information system at PT BAP to enhance internal control and minimize fraud risks. Payroll is a sensitive cost component, requiring a reliable system to ensure accurate calculations and timely payments. The method employed is a qualitative descriptive study with a case study approach, utilizing data collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that while PT BAP has established adequate separation of functions and hierarchical authorization, fraud vulnerabilities remain due to the use of manual recapitulation documents and high dependency on external approval processes (PT Freeport Indonesia) without a clear Service Level Agreement (SLA). This situation potentially leads to risks such as ghost employees, overtime manipulation, and payroll delays. The implications of this study emphasize the importance of adopting a digital-based accounting information system (HRIS) and integrating collaboration portals for automated data validation. Recommended procedural improvements include real-time synchronization between digital attendance and the payroll module, as well as strengthening task segregation to minimize risky manual interventions.*

Keywords: Accounting Information System; Evaluation; Fraud; Internal Control; Payroll.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi desain dan implementasi sistem informasi akuntansi pembayaran gaji di PT BAP guna meningkatkan pengendalian internal dan meminimalkan risiko *fraud*. Penggajian merupakan komponen biaya yang sensitif, sehingga memerlukan sistem yang andal untuk menjamin ketepatan perhitungan dan pembayaran. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun PT BAP telah memiliki pemisahan fungsi dan otorisasi berjenjang yang cukup baik, masih terdapat titik rawan *fraud* pada penggunaan dokumen rekapitulasi manual dan ketergantungan tinggi pada proses persetujuan pihak eksternal (PT Freeport Indonesia) tanpa adanya *Service Level Agreement* (SLA) yang jelas. Hal ini berpotensi menimbulkan risiko karyawan fiktif, manipulasi lembur, dan keterlambatan pembayaran gaji. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya adopsi sistem informasi akuntansi berbasis digital (HRIS) dan integrasi portal kolaborasi untuk otomatisasi validasi data. Rekomendasi perbaikan prosedur mencakup sinkronisasi *real-time* antara absensi digital dengan modul *payroll* serta penguatan segregasi tugas untuk meminimalisasi intervensi manual yang berisiko.

Kata Kunci: Evaluasi; Fraud; Pengendalian Internal; Penggajian; Sistem Informasi Akuntansi.

1. LATAR BELAKANG

Penggajian merupakan salah satu komponen biaya terbesar sekaligus paling sensitif dalam operasi perusahaan, sehingga membutuhkan sistem informasi akuntansi yang andal untuk menjamin ketepatan perhitungan, ketepatan waktu pembayaran, dan akurasi pencatatan sebagai dasar pengendalian internal (Munasti & Hasibuan, 2022). Sistem informasi akuntansi secara umum berperan penting dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, dan mengolah data transaksi keuangan agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, bahkan pada skala usaha kecil seperti UMKM sekalipun (Utami, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kelemahan dalam pemisahan fungsi, dokumentasi, dan pemanfaatan teknologi informasi pada siklus penggajian masih sering menimbulkan masalah seperti

keterlambatan pembayaran, kesalahan perhitungan, peluang kecurangan, dan lemahnya jejak audit (Munasti & Hasibuan, 2022).

Sejumlah studi pada instansi pemerintah, rumah sakit, koperasi, dan perusahaan jasa maupun manufaktur menegaskan pola masalah yang serupa (Farida et al., 2022). Sistem penggajian manual atau semi-manual berbasis *spreadsheet* terbukti rawan salah input, lambat menghasilkan laporan, dan menghambat distribusi gaji tepat waktu, sebagaimana ditemukan pula pada penerapan sistem pembukuan sederhana berbasis Microsoft Excel di lingkungan UMKM yang masih menghadapi kendala keterbatasan kompetensi digital pelaku usaha (Utami, 2022). Penelitian di Sekretariat DPRD Kota Subulussalam, misalnya, menemukan ketiadaan fungsi pencatat kehadiran yang terpisah, penggunaan absensi manual, serta rangkap jabatan antara pencatat waktu, pembuat daftar gaji, dan fungsi keuangan yang membuka peluang *fraud* dan kesalahan (Munasti & Hasibuan, 2022). Studi pada PT Gemilang Emas Indonesia dan PT Merapi Agung Lestari juga menyimpulkan bahwa pemisahan tugas yang lemah serta praktik yang tidak sehat membuat sistem informasi akuntansi penggajian belum efektif sebagai alat pengendalian internal (Langi et al., 2019; Astuti & Wicaksono, 2021).

Di sisi lain, penelitian yang merancang dan mengimplementasikan sistem informasi akuntansi penggajian terkomputerisasi menunjukkan perbaikan signifikan pada keandalan informasi dan kekuatan pengendalian internal (Nurqalam et al., 2021). Hal ini konsisten dengan temuan bahwa integrasi sistem informasi kepegawaian berbasis *Human Resource Information System* (HRIS) mampu menurunkan biaya operasional administrasi kepegawaian hingga 90 persen serta meningkatkan akurasi data absensi, lembur, dan tunjangan pada instansi pemerintah maupun badan usaha milik daerah (Rushaj & Akbar, 2025). Pengembangan aplikasi berbasis Visual Studio dan Microsoft Access di PT Wicaksana Berlian Motor turut membuktikan bahwa digitalisasi sistem penggajian mampu mempercepat proses, menurunkan risiko kesalahan, dan menyediakan laporan penggajian yang lebih akurat untuk kebutuhan manajemen (Nurqalam et al., 2021). Penerapan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi juga terbukti meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan pencatatan transaksi, dan memperkuat keamanan serta kepercayaan pengguna dalam lingkungan bisnis digital (Riani & Firdaus, 2024). Namun, beberapa penelitian tersebut masih berfokus pada aspek perancangan sistem atau deskripsi penerapan, belum secara eksplisit mengevaluasi keterkaitan antara fitur pengendalian internal dalam sistem pembayaran gaji dan kemampuan meminimalkan risiko *fraud* secara terukur (Farida et al., 2022; Astuti & Wicaksono, 2021).

Kajian terdahulu juga memperlihatkan bahwa isu *fraud* pada area penggajian tidak hanya terkait besarnya nominal gaji, tetapi juga menyangkut manipulasi data kehadiran, rekayasa lembur, perubahan gaji tanpa otorisasi, serta kelemahan dokumentasi bukti kas keluar dan slip gaji (Langi et al., 2019; Astuti & Wicaksono, 2021). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu yang membuktikan bahwa pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga penguatan kedua aspek tersebut menjadi kunci dalam menutup celah kecurangan di berbagai jenis organisasi (Vadillah et al., 2025). Kajian literatur atas sistem akuntansi berbasis komputer juga menyimpulkan bahwa peran sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan dalam menekan *fraud* pada sistem akuntansi terkomputerisasi (Nurrochmah et al., 2024). Penelitian di RSU Muhammadiyah Ponorogo menegaskan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang terstruktur, dipadu pemisahan fungsi SDI, akuntansi, dan perbendaharaan, dapat mendukung pengendalian internal yang cukup baik dan membantu meminimalkan *financial statement fraud* (Farida et al., 2022). Selain faktor struktur dan dokumen, efektivitas pengendalian internal juga dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi informasi serta sistem pelaporan dan komunikasi yang baik, sebagaimana dibuktikan pada PT Bringin Gigantara yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pelaporan-komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal perusahaan (Widyatama & Kusumawardani, 2025).

Berdasarkan peta penelitian tersebut, terdapat gap penting terkait evaluasi menyeluruh atas sistem informasi akuntansi pembayaran gaji yang sudah berjalan di perusahaan tertentu dengan fokus spesifik pada kekuatan pengendalian internal dan potensi risiko *fraud* pada konteks organisasi yang berbeda dari objek riset sebelumnya (Nurqalam et al., 2021; Astuti & Wicaksono, 2021). Sebagian besar studi terdahulu bersifat analisis deskriptif atau perancangan sistem baru, sedangkan evaluasi kritis terhadap sistem eksisting di perusahaan yang sudah menggunakan SIA penggajian, khususnya pada sektor dan struktur organisasi seperti PT BAP, belum banyak dibahas (Astuti & Wicaksono, 2021). Selain itu, masih sedikit penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan penilaian desain prosedur, pemisahan fungsi, kelengkapan dokumen, mekanisme otorisasi, dan pemanfaatan teknologi dalam satu kerangka evaluasi untuk menilai sejauh mana sistem pembayaran gaji mampu meminimalkan risiko *fraud* (Munasti & Hasibuan, 2022; Langi et al., 2019; Farida et al., 2022; Astuti & Wicaksono, 2021).

Dengan latar tersebut, penelitian mengenai evaluasi sistem informasi akuntansi pembayaran gaji di PT BAP untuk meningkatkan pengendalian internal dan minimalisasi risiko *fraud* penting dilakukan untuk mengisi kekosongan kajian yang tidak hanya menggambarkan atau merancang sistem, tetapi secara sistematis mengevaluasi kesesuaian sistem pembayaran gaji yang telah diterapkan PT BAP dengan prinsip sistem informasi akuntansi penggajian dan pengendalian internal yang diuraikan dalam berbagai penelitian terdahulu (Munasti & Hasibuan, 2022; Farida et al., 2022; Astuti & Wicaksono, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis desain dan implementasi sistem informasi akuntansi pembayaran gaji yang berjalan di PT BAP ditinjau dari fungsi, dokumen, prosedur, dan catatan akuntansi yang digunakan; menilai sejauh mana sistem tersebut mendukung pengendalian internal yang memadai, terutama melalui pemisahan fungsi, sistem otorisasi, praktik yang sehat, dan pemanfaatan teknologi; serta mengidentifikasi titik-titik rawan *fraud* dalam siklus pembayaran gaji dan merumuskan rekomendasi perbaikan sistem yang dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal dan meminimalkan risiko *fraud* pada PT BAP (Farida et al., 2022; Langi et al., 2019; Astuti & Wicaksono, 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis ini menguraikan konsep sistem informasi akuntansi, sistem informasi akuntansi penggajian, pengendalian internal, serta penelitian terdahulu yang menjadi landasan analitis dalam mengevaluasi sistem informasi akuntansi pembayaran gaji di PT BAP.

Sistem informasi akuntansi secara umum didefinisikan sebagai suatu sistem yang terdiri atas formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan untuk menyediakan informasi keuangan bagi manajemen dalam mengelola perusahaan (Mulyadi, 2016). Sistem ini mencakup proses pengumpulan, pencatatan, penyimpanan, dan pemrosesan data transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2015; Krismiaji, 2015). Penerapan sistem informasi akuntansi yang sederhana sekalipun, misalnya berbasis Microsoft Excel pada UMKM, telah terbukti membantu pelaku usaha memisahkan kekayaan usaha, mencatat transaksi secara rinci, dan menyusun laporan keuangan yang lebih memenuhi standar penyedia permodalan (Utami, 2022). Dengan demikian, sistem informasi akuntansi menjadi kerangka yang mengintegrasikan manusia, prosedur, data, perangkat lunak, dan infrastruktur teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang andal bagi para pemangku kepentingan (Turner et al., 2017).

Sistem informasi akuntansi penggajian merupakan subsistem dalam SIA yang secara khusus menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan serta pembayarannya, dengan jaringan prosedur yang meliputi pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji, distribusi biaya gaji, pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji (Mulyadi, 2016). Sistem ini memanfaatkan fungsi-fungsi kepegawaian, pencatat waktu, pembuat daftar gaji, akuntansi, dan keuangan, disertai dokumen pendukung seperti dokumen perubahan gaji, kartu jam hadir, daftar gaji, rekap daftar gaji, surat perintah pembayaran gaji, dan bukti kas keluar (Mulyadi, 2016). Tujuan utama sistem informasi akuntansi penggajian adalah menjamin validitas, otorisasi, kelengkapan, klasifikasi, penilaian, ketepatan waktu, dan ketepatan posting setiap transaksi penggajian serta menghasilkan informasi yang akurat untuk pengawasan biaya tenaga kerja dan penyusunan laporan keuangan (Mulyadi, 2016). Dalam konteks kepegawaian yang lebih luas, integrasi sistem informasi kepegawaian berbasis HRIS/SIMPEG juga terbukti mampu mendigitalisasi absensi, cuti, lembur, dan tunjangan secara terpusat, sehingga mendukung efisiensi penganggaran biaya SDM sekaligus mempercepat pelaporan keuangan kepegawaian (Rushaj & Akbar, 2025).

Pengendalian internal dalam konteks sistem penggajian didefinisikan sebagai struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, memeriksa keandalan dan ketelitian data akuntansi, mendorong efisiensi, serta memastikan dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016). Unsur pokok pengendalian internal meliputi struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan memadai terhadap aset dan transaksi, praktik yang sehat dalam pelaksanaan tugas, serta kualitas karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya (Mulyadi, 2016). Dalam siklus penggajian, penerapan pengendalian internal tercermin pada pemisahan fungsi SDM, akuntansi, dan keuangan; penggunaan dokumen bernomor urut tercetak; otorisasi perubahan gaji; rekonsiliasi daftar gaji dengan catatan penghasilan; dan mekanisme absensi yang dapat diaudit (Langi et al., 2019; Farida et al., 2022; Astuti & Wicaksono, 2021). Pengendalian internal yang efektif juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sebagaimana ditunjukkan pada studi di sektor pelayanan publik yang menyatakan bahwa kombinasi pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi yang baik secara bersama-sama mampu menekan potensi kecurangan secara signifikan (Vadillah et al., 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bagaimana teori-teori tersebut diimplementasikan dalam berbagai organisasi. Penelitian di Sekretariat DPRD Kota Subulussalam menemukan bahwa ketiadaan fungsi pencatat kehadiran khusus, penggunaan

absensi manual, dan rangkap fungsi dalam proses penggajian menyebabkan sistem informasi akuntansi penggajian belum baik dan berpotensi menimbulkan kecurangan serta keterlambatan pembayaran (Munasti & Hasibuan, 2022). Studi di PT Gemilang Emas Indonesia mengungkapkan bahwa kurangnya pemisahan tugas dan praktik yang tidak sehat membuat sistem informasi akuntansi penggajian belum efektif sebagai alat pengendalian internal (Langi et al., 2019). Penelitian kasus di PT Merapi Agung Lestari juga menemukan kelemahan berupa tidak adanya slip gaji, duplikasi dokumen yang minim, serta penggabungan fungsi pencatat waktu dan pembuat daftar gaji sehingga meningkatkan risiko *fraud*, dan merekomendasikan penambahan dokumen serta perbaikan prosedur untuk memperkuat pengendalian internal (Astuti & Wicaksono, 2021).

Sebaliknya, penelitian pada rumah sakit dan perusahaan jasa menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik dapat menjadi sarana efektif pengendalian internal. Studi di RSU Muhammadiyah Ponorogo menemukan bahwa pemisahan fungsi SDI, akuntansi, dan perbendaharaan, penggunaan *fingerprint* untuk absensi, serta jaringan prosedur penggajian yang lengkap mendukung pengendalian internal dan membantu meminimalkan *financial statement fraud* (Farida et al., 2022). Perancangan sistem informasi akuntansi penggajian berbasis Microsoft Visual Studio dan Microsoft Access di PT Wicaksana Berlian Motor berhasil mengatasi masalah proses manual berbasis Excel, mempercepat penyusunan laporan penggajian, dan menyediakan slip gaji dengan rincian pendapatan dan potongan sehingga meningkatkan transparansi dan akurasi (Nurqalam et al., 2021). Temuan ini konsisten dengan hasil kajian literatur pada beberapa instansi pemerintah dan BUMD yang menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi kepegawaian melalui HRIS secara konsisten meningkatkan akurasi data serta mempercepat proses pelaporan keuangan berbasis aktivitas pegawai (Rushaj & Akbar, 2025). Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi yang didukung sistem pelaporan dan komunikasi yang baik juga terbukti memperkuat efektivitas pengendalian internal perusahaan secara signifikan (Widyatama & Kusumawardani, 2025). Selain aspek teknologi, efektivitas sistem informasi akuntansi juga dipengaruhi oleh kecanggihan teknologi informasi dan tingkat pengetahuan pengguna, sebagaimana dibuktikan pada studi di sektor koperasi yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kedua faktor tersebut terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi (Jaenudin & Shiyammurti, 2025).

Secara keseluruhan, teori sistem informasi akuntansi, sistem informasi akuntansi penggajian, dan pengendalian internal, yang diperkuat temuan empiris dari berbagai konteks organisasi, memberikan landasan bahwa evaluasi atas sistem informasi akuntansi pembayaran

gaji harus menilai integrasi fungsi, kelengkapan dan alur dokumen, desain prosedur, kekuatan pengendalian internal, serta tingkat pemanfaatan teknologi dalam mendukung keandalan data dan pencegahan *fraud* (Mulyadi, 2016; Romney & Steinbart, 2015; Langi et al., 2019; Farida et al., 2022; Astuti & Wicaksono, 2021). Landasan teoritis dan empiris ini menjadi acuan utama dalam menganalisis dan mengevaluasi sistem informasi akuntansi pembayaran gaji di PT BAP, khususnya terkait kemampuannya meningkatkan pengendalian internal dan meminimalkan risiko *fraud*.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini disusun untuk mengevaluasi sistem informasi akuntansi pembayaran gaji di PT BAP ditinjau dari aspek pengendalian internal dan risiko *fraud*. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan studi kasus pada PT BAP. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam desain sistem, alur prosedur, dokumen, dan praktik pengendalian internal dalam siklus pembayaran gaji, serta mengidentifikasi titik rawan *fraud* berdasarkan kondisi nyata di lapangan.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penggajian (bagian SDM/HR, akuntansi, keuangan/treasury, dan pimpinan terkait) untuk menggali prosedur, pemisahan fungsi, otorisasi, dan praktik pengendalian, serta observasi langsung terhadap alur proses pembayaran penggajian, mulai dari pembuatan daftar gaji, otorisasi, hingga pembayaran dan pencatatan akuntansi. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi atas struktur organisasi, uraian tugas, kebijakan dan dokumen terkait pembayaran penggajian, serta catatan akuntansi terkait, dan kajian literatur dari buku teks dan artikel ilmiah terkait sistem informasi akuntansi penggajian, pengendalian internal, dan *fraud* sebagai landasan teoritis.

Instrumen utama yang digunakan adalah pedoman wawancara, lembar observasi proses, dan daftar checklist evaluasi sistem penggajian serta unsur pengendalian internal yang disusun berdasarkan teori sistem informasi akuntansi penggajian dan komponen pengendalian internal.

Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, yaitu mengelompokkan temuan berdasarkan fungsi, dokumen, prosedur, dan unsur pengendalian internal dalam sistem pembayaran gaji; penyajian data, yaitu menyusun narasi, bagan alir prosedur, dan tabel pemetaan antara kondisi aktual dengan teori sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal; serta penarikan kesimpulan, yaitu menilai kesesuaian

sistem yang berjalan dengan teori, mengidentifikasi kelemahan, titik rawan *fraud*, serta implikasinya terhadap pengendalian internal. Selain itu, digunakan analisis perbandingan (*gap analysis*) antara kondisi ideal menurut teori dan praktik terbaik dengan kondisi aktual di PT BAP, untuk merumuskan rekomendasi perbaikan sistem.

Model penelitian yang digunakan adalah model evaluasi sistem informasi akuntansi penggajian berbasis pengendalian internal, yang secara konseptual menghubungkan desain sistem informasi akuntansi pembayaran gaji (fungsi, dokumen, prosedur, catatan akuntansi, dan pemanfaatan teknologi); unsur pengendalian internal (pemisahan fungsi, sistem otorisasi, dokumentasi, praktik yang sehat, dan kualitas SDM); serta dampaknya terhadap potensi risiko *fraud* dalam siklus pembayaran gaji. Model ini digunakan untuk menilai apakah dan sejauh mana sistem informasi akuntansi pembayaran gaji di PT BAP mendukung pengendalian internal yang memadai serta mampu meminimalkan risiko *fraud*, sehingga dapat menjadi dasar perumusan rekomendasi perbaikan sistem.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sistem Penggajian PT BAP

PT BAP merupakan perusahaan jasa kontraktor dan penyedia tenaga kerja yang menjadi mitra PT Freeport Indonesia, dengan jumlah karyawan yang tersebar di berbagai lokasi kerja dan pola jam kerja 8 jam per hari dengan sistem 5 hari kerja dan 2 hari libur. Lembur karyawan dicatat dan direkap oleh admin lapangan di Tembagapura, sehingga data kehadiran dan lembur menjadi basis utama perhitungan gaji.

Struktur organisasi menunjukkan pemisahan fungsi secara formal antara pimpinan (direktur dan *board*), unit HR (termasuk HR-PR/*payroll*), serta staf yang menangani *payroll* sementara, sehingga secara desain fungsi sudah mendukung adanya pembedaan peran dalam pengelolaan penggajian. Dalam proses penggajian, pihak yang terlibat meliputi HRD/Personalia, *timekeeper*/admin lapangan, Finance & Accounting, manajemen/direktur, serta PT Freeport Indonesia sebagai pihak yang memvalidasi jam kerja dan lembur untuk keperluan pembayaran kontrak.

Praktik Absensi dan Kondisi Faktual di Lapangan

Rekapan absen *shutdown* Oktober-November 2024 memperlihatkan bahwa PT BAP mencatat kehadiran karyawan secara rinci berdasarkan ID, nama, periode tanggal, dan status kehadiran, dengan kode seperti S dibayar, izin tidak dibayar, periode cuti, resign, training, dan kombinasi cuti dengan S dibayar. Informasi ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah

membedakan hari kerja yang dibayar dan tidak dibayar, serta memisahkan status khusus seperti cuti, training, dan resign yang berimplikasi langsung pada hak gaji.

Rekap tersebut juga ditandatangani oleh HR-CB sebagai penyusun, verification manager sebagai pemeriksa, dan direktur sebagai pihak yang menyetujui, sehingga tahap absensi dan rekap kehadiran sudah dilengkapi dengan otorisasi berjenjang dan jejak audit yang jelas. Secara praktik, hal ini konsisten dengan konsep sistem informasi akuntansi penggajian yang mensyaratkan pencatatan waktu hadir yang terdokumentasi dan disetujui sebelum dijadikan dasar perhitungan gaji (Mulyadi, 2016).

Alur Penggajian PT BAP Dibandingkan Teori SIA Penggajian

Secara faktual, alur penggajian PT BAP dimulai dari pencatatan absensi harian, pengumpulan data lembur oleh admin Tembagapura, verifikasi absensi dan lembur oleh HRD dan *timekeeper*, perhitungan gaji oleh Finance, penyusunan *payroll*, approval internal (HRD, Finance Manager, Direktur), menunggu approval PT Freeport Indonesia, lalu pembayaran gaji melalui transfer bank dan distribusi slip gaji. Alur ini sudah mencerminkan adanya rangkaian prosedur yang saling terkait mulai dari pencatatan waktu hadir hingga pembayaran gaji dan pemberian slip sebagai bukti resmi.

Jika dibandingkan dengan teori sistem informasi akuntansi penggajian menurut Mulyadi (2016), unsur prosedur pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji, dan pembayaran gaji sudah terpenuhi karena PT BAP memiliki absensi/*timesheet*, rekap lembur, daftar gaji, dan slip gaji yang digunakan secara sistematis dalam proses penggajian. Di sisi fungsi, pemisahan peran antara HRD (data karyawan dan absensi), *timekeeper*/admin lapangan (pencatatan jam kerja dan lembur), Finance & Accounting (perhitungan gaji dan penyusunan *payroll*), dan manajemen/direktur (persetujuan) juga sejalan dengan fungsi-fungsi yang disarankan teori, yaitu fungsi kepegawaian, pencatat waktu, pembuat daftar gaji, akuntansi, dan keuangan.

Risiko Fraud dan Kelemahan Pengendalian Internal dalam Penggajian

Analisis praktik pengendalian internal *payroll* di PT BAP dengan pendekatan COSO mengidentifikasi hubungan antara risiko *fraud* potensial dan ciri proses yang ada, terutama pada penggunaan dokumen manual dan koordinasi dengan PT Freeport Indonesia seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Kelemahan serupa berupa ketergantungan pada proses manual dan minimnya integrasi teknologi juga ditemukan pada berbagai organisasi lain yang belum mengadopsi sistem informasi kepegawaian terintegrasi (Rushaj & Akbar, 2025).

Tabel 1. Hubungan Risiko Fraud dengan Komponen Pengendalian Internal Berbasis COSO di PT BAP.

Risiko Fraud	Komponen COSO	Ciri Proses (Cara Kerjanya Sekarang)	Dampak Operasional (Efeknya)
Karyawan fiktif	<i>Control Activities & Risk Assessment</i>	Rekap absensi/ <i>shutdown</i> manual diisi dan ditandatangani sebelum approval Freeport	Data tenaga kerja bisa berbeda-beda akurasi
Lembur berlebih	<i>Information & Communication; Monitoring</i>	Jeda waktu dari fakta kehadiran ke hitung gaji via <i>timesheet</i> manual	Pelaporan kompensasi mengalami variasi waktu
Koordinasi eksternal	<i>Control Environment</i>	Ketergantungan persetujuan Freeport tanpa SLA tertulis	Jadwal approval mengalami variasi
Dokumen pajak/sosial	<i>Monitoring & Control Activities</i>	Slip gaji, PPh 21, BPJS dalam format non-digital	Dokumentasi pajak/sosial berpotensi perbedaan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan bahwa: 1) potensi insersi nama karyawan non-eksisten dalam rekap absensi atau *shutdown* manual sebelum dikirim untuk persetujuan PT Freeport Indonesia terkait komponen COSO *Control Activities* dan *Risk Assessment*, di mana proses rekaman manual tanpa validasi otomatis menghasilkan variasi akurasi data tenaga kerja; 2) pencatatan lembur melebihi fakta aktual melalui *timesheet* atau rekap manual, memanfaatkan jeda waktu dari absensi ke perhitungan *payroll*, berhubungan dengan *Information & Communication* serta *Monitoring Activities*, menyebabkan variasi pelaporan kompensasi akibat keterlambatan verifikasi; 3) ketergantungan pada persetujuan Freeport tanpa *service level agreement* (SLA) tertulis, membuka peluang koordinasi tidak formal antar pihak, mengaitkan *Control Environment*, mengakibatkan variasi jadwal approval yang memengaruhi kepastian pembayaran gaji; dan 4) penggunaan format non-digital untuk slip gaji dan dokumen formal lainnya, rentan terhadap perubahan pasca-otorisasi, terkait *Monitoring* dan *Control Activities*, berimplikasi pada variasi dokumentasi pajak dan sosial yang dapat menimbulkan ketidaksesuaian regulasi. Risiko-risiko tersebut sejalan dengan temuan bahwa pengendalian internal yang tidak dibarengi sistem informasi akuntansi yang optimal dapat menjadi celah yang dimanfaatkan untuk melakukan kecurangan (Vadillah et al., 2025).

Kesesuaian dan Ketidakesuaian Praktik dengan Pengendalian Internal Menurut Teori

Dari sudut pandang pengendalian internal, praktik di PT BAP sudah memenuhi beberapa unsur pokok yang disarankan teori, yaitu adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional, sistem otorisasi yang jelas pada rekapan absensi dan *payroll*, serta penggunaan dokumen formal (*timesheet*, rekap lembur, PKWT, BPJS, PPh 21, daftar gaji, dan slip gaji). Keterlibatan PT Freeport Indonesia sebagai pihak eksternal yang

harus menyetujui jam kerja dan lembur sebelum pembayaran gaji memberikan lapisan pemeriksaan tambahan atas data yang menjadi dasar penggajian.

Namun, ketergantungan kuat pada persetujuan eksternal ini juga menimbulkan problem operasional berupa potensi keterlambatan pembayaran gaji ketika proses validasi di pihak Freeport tidak berjalan cepat, sehingga kepastian waktu pembayaran sangat dipengaruhi koordinasi antarperusahaan. Selain itu, karena alur melibatkan banyak pihak dan beberapa tahapan masih ditopang dokumen rekapan manual (misalnya rekap *shutdown* dalam format tabel yang diisi dan ditandatangani), risiko kesalahan input, ketidaksesuaian antara absensi dan *payroll*, serta jeda waktu antara fakta kehadiran dengan perhitungan gaji tetap ada meskipun secara desain fungsi dan dokumen sudah mendekati standar teori.

Pemecahan Masalah

Solusi untuk keterlambatan persetujuan eksternal adalah dengan mengimplementasikan portal kolaborasi digital atau API integrasi dengan sistem Freeport untuk approval *real-time*, memungkinkan validasi jam kerja dan lembur secara otomatis tanpa menunggu email atau dokumen fisik. Pembuatan SLA (*Service Level Agreement*) atau perjanjian tingkat layanan sederhana dengan PT Freeport Indonesia bisa menjadi solusi dengan menetapkan batas waktu persetujuan maksimal 24-48 jam, dilengkapi notifikasi otomatis melalui email atau aplikasi untuk memantau kepatuhan. Alternatifnya, memanfaatkan layanan outsourcing *payroll* parsial dari penyedia berpengalaman dalam menangani perusahaan multinasional, sehingga mengurangi ketergantungan koordinasi langsung sambil tetap mempertahankan pengawasan internal PT BAP.

Pemecahan masalah berikutnya untuk mengurangi risiko kesalahan manual adalah dengan mengadopsi sistem HRIS (*Human Resource Information System*) terintegrasi yang menghubungkan absensi digital (*fingerprint/GPS*) langsung ke modul *payroll*, menghilangkan input manual rekap lembur atau *shutdown* dan meminimalkan *human error* hingga 80 persen. Adopsi HRIS ini sejalan dengan temuan bahwa integrasi sistem informasi kepegawaian dapat menurunkan biaya operasional administrasi hingga 90 persen serta mempercepat pelaporan keuangan secara *real-time* dan terverifikasi (Rushaj & Akbar, 2025). Penggunaan fitur validasi otomatis seperti rekonsiliasi data absensi dengan *timesheet* sebelum perhitungan gaji, dilengkapi *audit trail* untuk *traceability*, juga diperlukan. Pelatihan karyawan dan penerapan segregasi tugas lebih ketat sesuai kerangka COSO, di mana perekaman data terpisah dari approval dan pembayaran, akan memperkuat pengendalian internal terkait penggajian.

Berdasarkan solusi pemecahan masalah tersebut maka diperlukan perbaikan prosedur sebagai berikut.

Unit Payroll

- a. Awal Proses: Menerima data rekap presensi dan lembur dari departemen terkait.
- b. Pengajuan: Mengunggah data tersebut ke portal Freeport untuk mendapatkan validasi eksternal.
- c. Finalisasi: Setelah mendapat persetujuan dari Admin Freeport, unit ini menghasilkan slip gaji final dan menyimpannya ke dalam Database Penggajian untuk diberikan ke Unit Keuangan.

Unit Freeport (Verifikasi Eksternal)

- a. Pemeriksaan: Bertanggung jawab memverifikasi rekap data yang diajukan oleh unit Payroll PT BAP.
- b. Keputusan: Memberikan status *Approve* (Setuju) atau *Reject* (Tolak) melalui portal dalam durasi 24-48 jam.

Unit Keuangan (Validasi dan Instruksi Bayar)

- a. Peninjauan: Mengakses data dari Database Penggajian yang diterima oleh Unit Payroll untuk melakukan pengecekan akhir.
- b. Otorisasi: Menyetujui daftar gaji yang sudah valid dan menerbitkan instruksi pembayaran kepada pihak Bank.

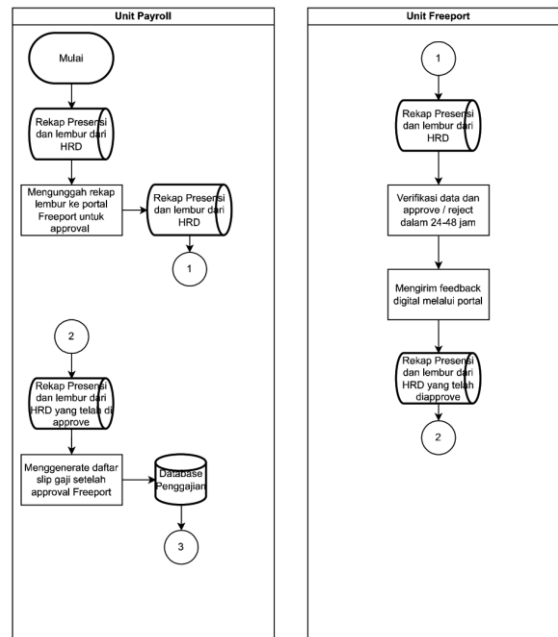
Unit Bank (Eksekusi Pembayaran)

- a. Transfer: Menerima instruksi dari unit Keuangan dan mendistribusikan gaji ke rekening masing-masing karyawan secara massal.
- b. Pelaporan: Mengeluarkan Laporan Mutasi sebagai bukti bahwa dana telah terkirim ke Unit Akuntansi PT BAP.

Unit Akuntansi (Pencatatan dan Pelaporan)

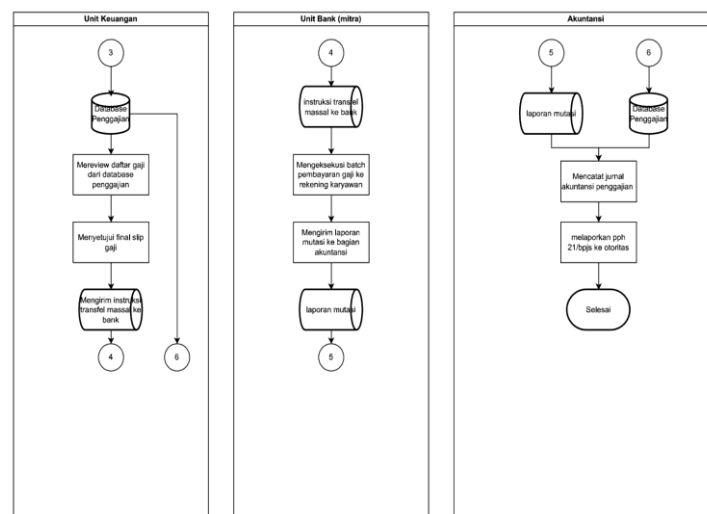
- a. Sinkronisasi: Mencocokkan Laporan Mutasi dari Bank dengan data di Database Penggajian dari bagian Unit Payroll.
- b. Pembukuan: Mencatat jurnal penggajian ke dalam sistem akuntansi perusahaan.
- c. Kewajiban Negara: Menyelesaikan pelaporan Pajak (PPH 21) dan BPJS hingga proses dinyatakan selesai.

Dari prosedur tersebut, dibuatkan bagan alir seperti Gambar 1 dan Gambar 2 berikut.



Gambar 1. Bagan Alir Prosedur Pembayaran Gaji PT BAP (usulan).

Sumber: Data diolah, 2026



Gambar 2. Lanjutan Bagan Alir Prosedur Pembayaran Gaji PT BAP (usulan).

Sumber: Data diolah, 2026

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa PT BAP telah memiliki struktur organisasi yang mendukung pemisahan fungsi dasar antara pengolahan data, keuangan, dan akuntansi. Adanya keterlibatan pihak eksternal, yaitu PT Freeport Indonesia, sebagai validator memberikan lapisan verifikasi tambahan, namun sekaligus menciptakan ketergantungan prosedural yang memengaruhi kepastian waktu pembayaran gaji. Implementasi sistem saat ini masih bersifat semi-manual pada tahap input rekapitulasi presensi

dan lembur, sehingga sistem informasi akuntansi belum sepenuhnya terintegrasi secara *real-time* dan masih terdapat celah bagi terjadinya kesalahan manusia (*human error*) maupun manipulasi data lembur. Titik rawan *fraud* ditemukan pada potensi data karyawan fiktif dan ketidakakuratan rekap lembur manual, karena tanpa adanya sinkronisasi otomatis antara mesin absensi dengan modul *payroll*, validitas data yang diunggah ke portal Freeport sepenuhnya bergantung pada integritas staf administrasi.

Berdasarkan simpulan tersebut, PT BAP disarankan mengganti sistem rekapitulasi manual dengan integrasi langsung antara mesin absensi biometrik dan sistem *payroll* untuk menutup celah manipulasi data lembur, melakukan rekonsiliasi otomatis antara Laporan Mutasi Bank dengan Database Penggajian setiap bulan guna memastikan tidak ada selisih dana atau transaksi ke rekening ilegal, serta menetapkan batasan waktu verifikasi (SLA) yang lebih formal dengan pihak Freeport agar jadwal pembayaran gaji tidak terganggu oleh kendala teknis eksternal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji satu modul, yaitu siklus pembayaran gaji, pada satu objek penelitian dengan pendekatan kualitatif, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi pada organisasi lain. Penelitian selanjutnya disarankan meninjau efektivitas sistem informasi akuntansi pada modul lain seperti siklus pengadaan (*procurement*) atau pengelolaan aset tetap untuk memperoleh gambaran pengendalian internal secara menyeluruh, menggunakan metode kuantitatif atau *mixed methods* untuk menguji secara statistik pengaruh implementasi sistem informasi terhadap kepuasan kerja karyawan maupun efisiensi biaya operasional sebagaimana pendekatan yang telah diterapkan pada studi pengaruh pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi terhadap pencegahan *fraud* (Vadillah et al., 2025) serta pengaruh teknologi *big data analytics* terhadap efektivitas pengendalian internal (Widyatama & Kusumawardani, 2025), dan memfokuskan kajian pada analisis risiko keamanan siber (*cybersecurity*) pada portal penggajian digital serta perlindungan data pribadi karyawan sesuai regulasi yang berlaku.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh staf PT BAP yang telah memberikan izin serta akses data selama penelitian berlangsung, dan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Karya Malang atas dukungan akademik yang diberikan. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi penulis pertama pada Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Widya Karya Malang.

DAFTAR REFERENSI

- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2022). Pengendalian internal meminimalisir financial statement fraud melalui sistem informasi akuntansi penggajian di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3296–3304. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1097>
- Jaenudin, J., & Shiyammurti, N. R. (2025). Pengaruh kecanggihan teknologi informasi dan pengetahuan pengguna terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi (Studi kasus pada koperasi yang ada di wilayah Cimahi Utara). *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 285–308. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i1.3040>
- Krismiaji. (2015). *Sistem informasi akuntansi*. UPP STIM YKPN.
- Langi, B., Saerang, D. P. E., & Gerungai, N. Y. T. (2019). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam upaya pengendalian internal pada PT Gemilang Emas Indonesia. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 14(1), 148–153. <https://doi.org/10.32400/gc.14.1.22324.2019>
- Marina, A., Wahjono, S. I., Syaban, M., & Suarni, A. (2017). *Sistem informasi akuntansi: Teori dan praktikal*. UMSurabaya Publishing.
- Mulyadi. (2016). *Sistem akuntansi* (Edisi ke-4). Salemba Empat.
- Munasti, C., & Hasibuan, N. F. A. (2022). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian karyawan honorer pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. *Worksheet: Jurnal Akuntansi*, 2(1), 21–25. <https://doi.org/10.46576/wjs.v2i1.2611>
- Nurqalam, G., Jaelani, M. H., Murweni, I., & Abdussalaam, F. (2021). Perancangan sistem informasi akuntansi penggajian dengan menggunakan Microsoft Visual Studio: Studi kasus PT Wicaksana Berlian Motor. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 653–669.
- Nurrochmah, P. A., Yuyun, Y., & Machdar, N. M. (2024). Peranan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap fraud akuntansi berbasis komputer. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 47–56. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i3.2160>
- Prabawa, H. (2023). Efektivitas sistem informasi akuntansi dalam sistem penggajian pegawai di PT BNI Life menggunakan metode Technology Acceptance Model (TAM). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 49–58. <https://doi.org/10.17509/jimb.v14i2.61883>
- Riani, I., & Firdaus, R. (2024). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas transaksi e-business di Indonesia. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 289–294. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i4.2671>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Accounting information systems* (13th ed.). Pearson.
- Rosianie, A. F., Lailani, E. O., & Ramadhan, D. A. (2022). Sistem akuntansi penggajian pada PT XYZ. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 52–58. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol3no2.269>
- Rushaj, L., & Akbar, F. S. (2025). Literature review: Integrasi sistem informasi kepegawaian terhadap efisiensi penganggaran biaya SDM di instansi pemerintah. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 467–475. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i3.7329>
- Susanto, A. (2017). *Sistem informasi akuntansi*. Lingga Jaya.

- Toha, C. J. M., & Mulyati. (2022). Analisis Technology Acceptance Model (TAM) pada aplikasi GreatDay. *Jurnal Ilmu Komputer*, 3(2), 82–89. <https://doi.org/10.56869/klik.v3i2.381>
- Turner, L., Weickgenannt, A., & Copeland, M. K. (2017). *Accounting information systems: Controls and processes* (4th ed.). Wiley.
- stuti, G. B., & Wicaksono, A. K. (2021). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan sebagai alat pengendalian intern: Studi kasus pada PT Merapi Agung Lestari Malang. *AKUBIS: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 21–29. <https://doi.org/10.37641/jabkes.v2i3.1526>
- Utami, K. R. (2022). Penerapan sistem informasi akuntansi dengan Medexc dalam menghasilkan laporan keuangan pada UMKM: Killisa Desain. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 355–360. <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.374>
- Vadillah, N., Rusli, A., & Pratiwi, I. (2025). Pengaruh pengendalian internal dan sistem informasi akuntansi terhadap pencegahan fraud pada Dinas Sosial Kabupaten Luwu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 713–726. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i3.8076>
- Vidantika, P. N. C. D., & Putra, I. M. P. D. (2018). Analisis TAM terhadap sikap penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian di PT Garuda Indonesia Station DPS. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(1), 1105–1134. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p11>
- Widyatama, M. H., & Kusumawardani, A. (2025). Penerapan teknologi big data analytics, pemanfaatan teknologi informasi, sistem informasi dan komunikasi dalam efektivitas pengendalian internal perusahaan (Studi kasus PT Bringin Gigantara Kantor Cabang Purwokerto). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(2), 271–280. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i2.5711>