



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 02 No. 02 Tahun 2025

ISSN Media Elektronik: 3047-888x

ANALISIS PENERAPAN PROSEDUR AUDIT ATAS SIKLUS PENGGAJIAN DAN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL: STUDI KASUS PADA UMKM MANGAMBANG 575

Andi Novia Ramadhani

Akuntansi

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Asriyani

Akuntansi

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Tarisha Ainiah

Akuntansi

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Fakhrul Rasyid

Akuntansi

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Muh Rifqy Wibowo

Akuntansi

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

andinoviaramdhani@gmail.com

asriyanirasyid3@gmail.com

ainiahtarisha@gmail.com

wibowo.rifqy@gmail.com

fakhrulrasyid813@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada UMKM Mangambang 575. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian pada UMKM ini masih bersifat manual dan belum memiliki pemisahan fungsi yang memadai antara bagian keuangan dan personalia, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dan kecurangan. Setelah dilakukan penerapan prosedur audit seperti otorisasi berjenjang, verifikasi absensi digital, dan dokumentasi formal, efektivitas pengendalian internal mengalami peningkatan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa audit berperan tidak hanya sebagai alat koreksi, tetapi juga sebagai mekanisme preventif untuk memperkuat tata kelola, transparansi, dan akuntabilitas di lingkungan UMKM. Audit yang sistematis dapat menjadi strategi penting dalam membangun sistem pengendalian internal yang berkelanjutan.


Kata kunci: Audit internal, siklus penggajian, personalia, pengendalian internal, UMKM.

A. Pendahuluan

Siklus penggajian dan personalia merupakan salah satu area yang memiliki peranan krusial dalam sistem akuntansi dan pengendalian internal suatu organisasi. Penggajian bukan sekadar aktivitas rutin administratif yang dilakukan setiap periode, tetapi merupakan bentuk pertanggungjawaban organisasi kepada para pegawainya atas kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses ini menyangkut aspek keuangan, hukum, dan moral yang kompleks, karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan (Putranto et al., 2020.). Setiap kesalahan, bahkan yang kecil sekalipun, dalam perhitungan atau pencatatan gaji dapat menimbulkan dampak signifikan seperti ketidaktepatan pembayaran, ketidakpuasan karyawan, turunnya motivasi kerja, hingga potensi kecurangan yang berimbas pada citra dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, penerapan prosedur audit yang sistematis dan konsisten menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dalam siklus penggajian dan personalia berjalan secara akurat, transparan, dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Audit atas siklus penggajian dan personalia tidak hanya bertujuan mendeteksi kesalahan atau penyimpangan, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk mencegah terjadinya potensi kecurangan melalui penerapan sistem pengendalian internal yang kuat. Menurut Mulyadi (2016), audit atas penggajian meliputi pemeriksaan terhadap seluruh prosedur administrasi kepegawaian, perhitungan gaji, lembur, tunjangan, serta distribusi pembayaran kepada karyawan. Prosedur audit ini berfungsi untuk memastikan bahwa data karyawan valid, proses perhitungan dilakukan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan, dan pembayaran gaji disalurkan kepada pihak yang berhak. Dalam praktiknya, audit juga harus menilai efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian, karena teknologi informasi memiliki pengaruh besar terhadap kecepatan dan keandalan pelaporan keuangan. Sistem penggajian yang lemah atau tidak terintegrasi dengan baik dapat menimbulkan risiko manipulasi data dan penyalahgunaan dana perusahaan (Agustina et al., 2024).

Konsep pengendalian internal yang mendasari proses audit mengacu pada kerangka kerja *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* yang mencakup lima komponen utama, yaitu: lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), serta kegiatan pemantauan (*monitoring activities*) (Retno et al., 2025). Dalam konteks penggajian, komponen-komponen ini diwujudkan melalui kebijakan dan prosedur yang menjamin keandalan data kepegawaian, pemisahan fungsi yang memadai, sistem otorisasi yang tepat, serta dokumentasi yang akurat atas setiap transaksi. Audit berperan untuk menilai sejauh mana unsur-unsur tersebut diterapkan secara efektif. Seperti diungkapkan Romney dan Steinbart (2018), pengendalian internal yang baik mampu memberikan keyakinan bahwa aktivitas operasional berjalan sesuai tujuan organisasi, laporan keuangan dapat dipercaya, serta aset perusahaan terlindungi dari risiko penyalahgunaan.





JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Namun dalam praktiknya, penerapan sistem pengendalian internal dan audit atas penggajian tidak selalu berjalan mulus, terutama pada sektor usaha kecil dan menengah (UMKM). Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki struktur organisasi kompleks dan departemen keuangan yang khusus menangani audit internal, sebagian besar UMKM belum memiliki sistem formal yang mengatur pengendalian internal secara tertulis. Keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya pemahaman tentang akuntansi, serta fokus pada aspek operasional membuat fungsi pengawasan dan audit sering kali diabaikan (Mikro et al., 2019). Menurut penelitian Dewi dkk. (2021) dalam *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, efektivitas pengendalian internal pada organisasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan sistem informasi akuntansi penggajian yang baik. Sistem tersebut mampu mengurangi risiko kesalahan, meningkatkan akurasi perhitungan, dan memperkuat transparansi antarbagian. Hal ini menunjukkan bahwa audit atas siklus penggajian tidak hanya diperlukan pada perusahaan besar, tetapi juga relevan untuk diterapkan di lingkungan UMKM.

UMKM Mangambang 575 sebagai salah satu pelaku usaha mikro di Kota Maros menghadapi tantangan yang lazim ditemukan pada sektor ini. Keterbatasan jumlah tenaga administrasi, penggunaan sistem manual dalam pencatatan gaji, dan belum adanya pemisahan fungsi yang jelas antara bagian keuangan dan personalia menyebabkan proses penggajian rentan terhadap kesalahan. Selain itu, dokumentasi absensi karyawan dan pencatatan lembur belum dilakukan secara terstruktur sehingga mempersulit proses verifikasi data. Dalam beberapa kasus, pemilik usaha merangkap fungsi keuangan dan personalia, sehingga tidak terdapat pengawasan silang yang efektif. Kondisi ini menunjukkan lemahnya penerapan prinsip *segregation of duties* yang merupakan elemen penting dalam pengendalian internal. Oleh karena itu, penerapan audit atas siklus penggajian dan personalia di UMKM Mangambang 575 diharapkan mampu memberikan evaluasi menyeluruh terhadap sistem yang berjalan serta menawarkan rekomendasi perbaikan agar sistem pengendalian internal dapat berfungsi lebih efektif.

Audit penggajian yang diterapkan dengan baik tidak hanya meningkatkan akurasi administrasi keuangan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan profesional. Berdasarkan penelitian Kristanti dkk. (2024) dalam *Akuntansi dan Ekonomi Pajak: Perspektif Global*, ditemukan bahwa kepatuhan terhadap pengendalian internal berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Ketika karyawan menyadari bahwa setiap transaksi keuangan diaudit dan diawasi dengan ketat, mereka cenderung menghindari tindakan tidak etis seperti manipulasi absensi atau penyalahgunaan dana. Hal ini menunjukkan bahwa audit tidak hanya berfungsi secara teknis sebagai alat verifikasi, tetapi juga memiliki dimensi moral dan psikologis dalam membangun budaya organisasi yang jujur dan bertanggung jawab (Piter et al., 2024). Dengan demikian, penerapan audit atas siklus penggajian di UMKM tidak hanya berdampak pada peningkatan efisiensi, tetapi juga memperkuat tata kelola (governance) perusahaan secara keseluruhan.

Selain faktor etika dan akuntabilitas, audit atas siklus penggajian juga memiliki keterkaitan langsung dengan efektivitas pengendalian internal dalam mencegah kecurangan (*fraud*). Menurut Safitri dkk. (2024) dalam *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, audit internal berperan penting dalam mengidentifikasi risiko kecurangan melalui analisis prosedur keuangan dan evaluasi pengendalian yang diterapkan. Di



JURNAL EKSOPODA


Journal of Interdisipliner

lingkungan UMKM yang umumnya memiliki sistem pengawasan sederhana, risiko kecurangan seperti pembayaran gaji fiktif, penyalahgunaan dana, atau manipulasi jam kerja sering kali terjadi tanpa terdeteksi. Oleh karena itu, pelaksanaan audit internal yang terencana dan terstruktur menjadi langkah strategis untuk menekan potensi fraud sekaligus memperkuat integritas sistem keuangan. Dalam jangka panjang, penerapan audit secara berkala juga berfungsi sebagai sarana pembelajaran bagi manajemen untuk memperbaiki kebijakan dan prosedur administrasi kepegawaian (Aprilia et al., 2024).

Selain dari aspek pencegahan kesalahan dan kecurangan, penerapan audit atas siklus penggajian juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi organisasi. Dengan adanya evaluasi berkala terhadap sistem penggajian, manajemen dapat mengidentifikasi proses yang belum efisien, seperti duplikasi pencatatan, keterlambatan verifikasi lembur, atau penggunaan data absensi yang tidak akurat. Audit membantu menemukan solusi yang lebih efektif, misalnya melalui penggunaan sistem digital absensi dan perhitungan gaji otomatis. Menurut penelitian Grahita dan Kusuma (2024) dalam *Accounting Research Unit Journal*, penerapan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi dengan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap efektivitas pengawasan dan efisiensi operasional (Ichsan, 2024). Hal ini sangat relevan diterapkan pada UMKM Mangambang 575 yang masih bergantung pada metode manual. Dengan penerapan audit berbasis prosedur standar, diharapkan pengelolaan personalia dapat berjalan lebih sistematis, cepat, dan akurat.

Dengan melihat berbagai penelitian terdahulu dan permasalahan empiris di lapangan, dapat disimpulkan bahwa audit atas siklus penggajian dan personalia bukan hanya sekadar kebutuhan administratif, tetapi merupakan bagian strategis dari upaya peningkatan kualitas pengendalian internal dalam organisasi. Melalui audit, setiap tahapan dalam proses penggajian dapat ditelusuri dan diverifikasi sehingga manajemen memperoleh gambaran objektif tentang kondisi aktual sistem. Audit juga membantu dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran, seperti pembagian tugas yang jelas, penetapan prosedur otorisasi, serta penerapan dokumentasi yang sesuai dengan standar akuntansi. Dengan kata lain, audit berfungsi sebagai sarana untuk memastikan bahwa seluruh aspek dalam siklus penggajian dan personalia berjalan sesuai prinsip *accountability, transparency, dan integrity*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis penerapan prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada UMKM Mangambang 575. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis sejauh mana prosedur audit diterapkan pada siklus penggajian dan personalia di UMKM Mangambang 575; (2) mengevaluasi efektivitas penerapan audit dalam memperkuat sistem pengendalian internal perusahaan; dan (3) memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi UMKM dalam memperbaiki sistem pengendalian internal melalui penerapan prosedur audit yang sesuai dengan kondisi dan sumber daya yang dimiliki. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu audit internal serta manfaat praktis bagi pelaku UMKM dalam memperkuat tata kelola usaha secara berkelanjutan.





JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

B. Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah UMKM Mangambang 575, sebuah usaha kecil yang bergerak di bidang produksi kuliner di Kota Maros. UMKM ini telah beroperasi selama lebih dari lima tahun dengan jumlah karyawan sekitar 5 orang. Sebagai usaha yang sedang berkembang, UMKM Mangambang 575 memiliki struktur organisasi sederhana yang terdiri dari pemilik, bagian keuangan/personalia, bagian produksi, dan bagian pemasaran. Sistem penggajian dilakukan secara internal tanpa melibatkan jasa pihak ketiga (outsourcing), dan sebagian besar pencatatan keuangan masih dilakukan secara manual menggunakan aplikasi spreadsheet. Kondisi ini menjadikan UMKM Mangambang 575 sebagai subjek yang relevan untuk dikaji karena menggambarkan karakteristik umum UMKM di Indonesia yang menghadapi keterbatasan dalam penerapan sistem pengendalian internal formal.

Informan utama dalam penelitian ini terdiri atas pemilik usaha, staf keuangan/personalia, serta beberapa karyawan yang terlibat langsung dalam proses administrasi penggajian dan kepegawaian. Pemilik usaha berperan sebagai pengambil keputusan utama dalam kebijakan penggajian, sementara staf keuangan bertanggung jawab terhadap perhitungan dan pendistribusian gaji. Adapun karyawan dipilih sebagai responden tambahan untuk memperoleh perspektif dari sisi penerima manfaat sistem penggajian, khususnya dalam hal ketepatan pembayaran, transparansi potongan, dan kepuasan terhadap sistem yang berjalan. Pengambilan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan keterlibatan langsung dan pengetahuan mendalam terhadap proses penggajian di UMKM tersebut.

Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan strategi studi kasus (case study). Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam, menggali makna di balik proses yang terjadi, dan memperoleh informasi kontekstual yang tidak dapat diukur hanya dengan angka. Menurut Creswell (2016), pendekatan kualitatif memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menafsirkan data sesuai dengan konteks sosial dan operasional subjek penelitian. Sementara itu, strategi studi kasus digunakan untuk menelusuri secara rinci penerapan prosedur audit pada siklus penggajian dan personalia di satu entitas, yakni UMKM Mangambang 575, dengan tujuan memperoleh pemahaman komprehensif tentang praktik yang ada serta permasalahan yang dihadapi.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi.

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

1. Wawancara mendalam (in-depth interview) dilakukan dengan pemilik usaha dan staf keuangan/personalia untuk mendapatkan pemahaman terkait kebijakan penggajian, sistem pencatatan, mekanisme otorisasi, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi secara bebas namun tetap berpedoman pada topik utama.
1. Observasi langsung dilakukan pada proses penggajian dan personalia, yang meliputi pendaftaran dan pencatatan data karyawan, pengelolaan absensi dan lembur, proses perhitungan gaji, dan prosedur distribusi pembayaran. Observasi ini penting untuk menilai sejauh mana prinsip-prinsip pengendalian internal diterapkan, seperti pemisahan fungsi, otorisasi transaksi, dan penyimpanan dokumen.
2. Dokumentasi mencakup pengumpulan data tertulis seperti slip gaji, daftar hadir, catatan lembur, dokumen potongan tunjangan dan pajak, serta kebijakan internal terkait kepegawaian. Data ini digunakan sebagai bukti objektif untuk mendukung hasil wawancara dan observasi.

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara bertahap selama periode penelitian yang berlangsung sekitar dua bulan. Data primer diperoleh langsung dari interaksi dengan informan dan pengamatan lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui telaah literatur, jurnal ilmiah, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi kedua jenis data ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang utuh tentang kondisi riil dan teori yang mendasari praktik audit serta pengendalian internal pada siklus penggajian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994) yang meliputi tiga tahapan utama:

1. Reduksi data (data reduction), yaitu proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, dan mengubah data mentah menjadi informasi yang lebih terorganisasi. Pada tahap ini, peneliti mengidentifikasi data yang relevan dengan fokus penelitian, seperti bukti adanya kelemahan dalam prosedur penggajian, mekanisme audit, atau bentuk pengendalian internal yang diterapkan.
2. Penyajian data (data display), yaitu pengorganisasian data dalam bentuk uraian naratif, tabel, atau matriks agar hubungan antarvariabel dapat dilihat dengan jelas. Tahap ini membantu peneliti memahami pola-pola yang muncul dari data lapangan.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification), yaitu tahap interpretasi terhadap temuan yang telah diperoleh untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk menjaga keabsahan dan kredibilitas data (data validity), penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber (pemilik, staf keuangan, karyawan), metode (wawancara, observasi, dokumentasi),


dan teori (literatur audit dan pengendalian internal). Pendekatan ini memastikan bahwa hasil analisis tidak bias dan benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Triangulasi juga memperkuat keandalan data kualitatif dengan cara menguji konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai perspektif.

Selain menggunakan pendekatan analisis kualitatif tradisional, penelitian ini juga mengacu pada kerangka pengendalian internal COSO sebagai landasan analisis konseptual. Kerangka COSO mencakup lima elemen utama yang menjadi dasar penilaian efektivitas pengendalian internal, yaitu:

1. Control Environment (Lingkungan Pengendalian) - menilai integritas, nilai etika, dan struktur organisasi UMKM dalam melaksanakan fungsi penggajian.
2. Risk Assessment (Penilaian Risiko) - mengidentifikasi risiko kesalahan atau kecurangan yang dapat terjadi dalam proses penggajian dan personalia.
3. Control Activities (Aktivitas Pengendalian) - mengevaluasi prosedur, otorisasi, dan pemisahan fungsi yang diterapkan untuk mencegah kesalahan.
4. Information and Communication (Informasi dan Komunikasi) - menilai sejauh mana data penggajian dikomunikasikan secara akurat dan tepat waktu antara bagian keuangan, personalia, dan manajemen.
5. Monitoring Activities (Kegiatan Pemantauan) - menilai mekanisme pemantauan atau audit internal yang dilakukan secara berkala untuk memperbaiki kelemahan sistem.

Dalam konteks penelitian ini, kelima unsur COSO digunakan sebagai kerangka berpikir untuk menginterpretasikan hasil pengumpulan data lapangan. Misalnya, apabila ditemukan bahwa bagian keuangan merangkap fungsi personalia, maka hal itu dikaitkan dengan lemahnya unsur *control activities*. Jika terdapat dokumen penggajian yang tidak terdokumentasi dengan baik, maka hal itu menunjukkan kekurangan pada unsur *information and communication*. Dengan demikian, analisis berbasis COSO memungkinkan peneliti menilai secara sistematis sejauh mana penerapan prosedur audit dan sistem pengendalian internal di UMKM Mangambang 575 telah berjalan efektif.

Selain kerangka COSO, analisis juga memperhatikan teori audit penggajian dari Mulyadi (2016) yang menekankan pentingnya pemeriksaan terhadap empat aspek utama, yaitu: (1) keabsahan data karyawan, (2) akurasi perhitungan gaji, (3) otorisasi dan persetujuan pembayaran, serta (4) kelengkapan pencatatan akuntansi. Penerapan teori ini digunakan untuk mengukur sejauh mana prosedur audit di UMKM Mangambang 575 telah memenuhi standar yang direkomendasikan. Dengan menggabungkan teori Mulyadi dan kerangka COSO, penelitian ini berupaya memberikan analisis yang menyeluruh, tidak hanya dari sisi administratif tetapi juga dari aspek integritas dan efektivitas pengendalian internal.



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman mendalam tentang bagaimana prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia diterapkan dalam konteks usaha kecil, serta bagaimana penerapan tersebut dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif dan analisis berbasis teori COSO dan Mulyadi, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan fenomena, tetapi juga memberikan solusi konseptual dan praktis bagi UMKM dalam memperkuat sistem audit dan pengendalian internal mereka. Pendekatan metodologis ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat, terukur, dan aplikatif tentang kondisi penggajian serta personalia di UMKM Mangambang 575.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi pada UMKM **Mangambang 575**, diperoleh sejumlah temuan penting terkait penerapan prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia. Hasil ini menggambarkan kondisi aktual dari sistem yang berjalan serta perubahannya setelah dilakukan intervensi berupa penerapan prinsip audit internal secara lebih sistematis.

Temuan pertama menunjukkan bahwa **prosedur penggajian masih menggunakan sistem manual berbasis spreadsheet (Excel)**. Seluruh perhitungan gaji, tunjangan, lembur, dan potongan dilakukan oleh staf keuangan secara mandiri. Proses ini memang relatif sederhana dan mudah diterapkan pada skala usaha kecil, namun menimbulkan risiko tinggi terhadap kesalahan perhitungan dan duplikasi data. Selain itu, absensi karyawan masih dilakukan dengan cara manual menggunakan tanda tangan di lembar presensi, sehingga rawan terjadi manipulasi jam hadir dan keterlambatan pelaporan. Tidak adanya integrasi antara data absensi dengan sistem penggajian menyebabkan verifikasi lembur dan kehadiran sering kali tidak konsisten dengan bukti aktual.

Temuan kedua terkait dengan **pemisahan fungsi (segregation of duties)** yang belum diterapkan dengan optimal. Dalam sistem yang berjalan, staf keuangan bertanggung jawab penuh terhadap pencatatan absensi, perhitungan gaji, hingga pengeluaran kas. Hal ini berarti satu individu memiliki akses ke seluruh tahapan transaksi, mulai dari input data hingga otorisasi pembayaran. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip pengendalian internal menurut Mulyadi (2016), yang menyatakan bahwa tidak seorang pun boleh memiliki wewenang penuh terhadap seluruh proses transaksi karena dapat membuka peluang terjadinya kesalahan maupun kecurangan. Di UMKM Mangambang 575, pemilik usaha memang melakukan pengecekan akhir terhadap laporan keuangan, namun pengawasan tersebut bersifat informal dan tidak didukung dokumentasi audit yang memadai.

Temuan ketiga memperlihatkan bahwa **dokumentasi administrasi personalia belum dijalankan secara konsisten**. Misalnya, formulir lembur atau perubahan gaji

tidak selalu dilengkapi tanda tangan persetujuan dari pemilik atau manajer. Beberapa catatan absensi lembur hanya dibuat berdasarkan permintaan lisan, tanpa bukti tertulis. Akibatnya, ketika dilakukan pemeriksaan silang, terdapat beberapa ketidaksesuaian antara jam lembur yang diakui karyawan dan jumlah pembayaran lembur yang tercatat dalam sistem. Hal ini menunjukkan lemahnya unsur *control activities* dalam kerangka pengendalian internal COSO, khususnya dalam hal otorisasi dan dokumentasi transaksi keuangan.

Temuan keempat menunjukkan bahwa **penerapan audit internal atas siklus penggajian dan personalia masih bersifat sporadis** dan belum menjadi prosedur rutin. Pemeriksaan hanya dilakukan ketika terdapat kesalahan atau keluhan dari karyawan terkait keterlambatan gaji atau perbedaan nominal. Tidak ada jadwal audit internal yang teratur ataupun laporan evaluasi periodik terkait kepatuhan terhadap kebijakan penggajian. Kondisi ini memperlihatkan bahwa elemen *monitoring activities* belum berfungsi dengan efektif. Padahal, menurut COSO (2013), kegiatan pemantauan merupakan bagian penting dari sistem pengendalian internal yang bertujuan mendeteksi kelemahan dan memastikan kebijakan berjalan secara konsisten.

Namun demikian, setelah dilakukan **intervensi berupa penerapan prosedur audit sederhana**, kondisi di UMKM Mangambang 575 menunjukkan perbaikan yang signifikan. Intervensi tersebut meliputi beberapa langkah perbaikan, antara lain: (1) pemberlakuan otorisasi berjenjang untuk setiap proses pembayaran gaji; (2) pemisahan tugas antara pencatat absensi, perhitungan gaji, dan pihak yang menyetujui pembayaran; (3) penerapan absensi digital berbasis aplikasi sederhana untuk memudahkan verifikasi kehadiran dan lembur; serta (4) penegakan kewajiban dokumentasi formal dengan tanda tangan persetujuan untuk setiap perubahan gaji atau data karyawan. Setelah langkah-langkah tersebut diterapkan selama dua bulan, ditemukan adanya **penurunan jumlah kesalahan perhitungan gaji sebesar 40%** dibanding periode sebelumnya. Selain itu, karyawan juga melaporkan peningkatan kepercayaan terhadap sistem personalia dan transparansi proses penggajian.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa meskipun UMKM memiliki keterbatasan sumber daya, penerapan prinsip-prinsip dasar audit internal dan pengendalian internal tetap dapat dilakukan secara efektif dengan penyesuaian terhadap kondisi organisasi. Dengan demikian, audit bukan hanya relevan untuk perusahaan besar, tetapi juga dapat menjadi instrumen penting bagi usaha kecil untuk memperkuat tata kelola (*governance*) dan mencegah terjadinya kecurangan.

Pembahasan

Penerapan prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia pada UMKM Mangambang 575 terbukti memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Sebelum penerapan audit, sistem penggajian masih dilakukan secara manual tanpa pemisahan fungsi yang jelas, menyebabkan tingginya risiko kesalahan dan potensi kecurangan. Setelah dilakukan intervensi berupa pemisahan fungsi, penerapan absensi digital, dan penegakan otorisasi berjenjang,





JURNAL EKSOPODA


Journal of Interdisipliner

terjadi peningkatan akurasi dan transparansi dalam proses penggajian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Ikopin (2022)* yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian yang terintegrasi dengan prosedur audit berlapis berpengaruh positif terhadap efektivitas pengendalian internal. Dalam konteks UMKM, audit berfungsi tidak hanya untuk memverifikasi data, tetapi juga membangun sistem pengawasan preventif agar kesalahan dan fraud dapat dicegah sebelum terjadi.

Audit internal juga membantu manajemen dalam menilai kepatuhan terhadap kebijakan penggajian, memastikan setiap transaksi disertai bukti otorisasi, dan mendeteksi kelemahan dalam dokumentasi administrasi personalia yang selama ini sering diabaikan (Nsafie et al., 2022).

Dari perspektif teori pengendalian internal COSO, penerapan audit di UMKM Mangambang 575 menunjukkan peningkatan pada beberapa komponen utama. *Control environment* diperkuat melalui komitmen manajemen terhadap transparansi dan akuntabilitas; *risk assessment* dijalankan dengan mengidentifikasi potensi risiko pada lembur dan potongan gaji; *control activities* diperbaiki dengan adanya otorisasi berjenjang dan pemisahan fungsi antara personalia dan keuangan; *information and communication* ditingkatkan melalui penggunaan sistem absensi digital dan laporan gaji yang terdokumentasi; serta *monitoring activities* diterapkan dengan pelaksanaan audit internal sederhana secara berkala. Penerapan ini membuktikan bahwa audit bukan hanya instrumen pemeriksaan administratif, tetapi juga bagian dari proses pembelajaran organisasi untuk memperkuat tata kelola dan budaya pengendalian. Sejalan dengan penelitian dalam *Jurnal Revenue (LPPM Binabangsa, 2024)*, audit internal berperan sebagai mekanisme deteksi dini terhadap potensi fraud seperti pembayaran gaji fiktif, manipulasi lembur, atau penyalahgunaan kas. Dengan adanya audit, setiap proses dalam siklus penggajian menjadi lebih transparan, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akuntabel.

Selain meningkatkan efektivitas kontrol, penerapan audit juga memiliki dampak positif terhadap aspek etika dan perilaku organisasi. Studi yang diterbitkan dalam *AREAI Journal (2023)* menyebutkan bahwa aktivitas kontrol dan monitoring yang baik mampu meningkatkan perilaku etis dan rasa tanggung jawab karyawan. Hal ini terbukti di UMKM Mangambang 575, di mana setelah adanya perbaikan prosedur audit, karyawan merasa sistem penggajian lebih adil, objektif, dan transparan. Meskipun UMKM menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi, pendekatan audit yang sederhana namun konsisten—seperti penerapan *checklist* prosedur, dokumentasi formal, serta persetujuan berjenjang—telah menciptakan sistem penggajian yang lebih efisien dan bebas dari konflik kepentingan. Audit juga membantu meningkatkan kredibilitas laporan keuangan, memudahkan perencanaan kas, serta memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal seperti lembaga keuangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia bukan hanya sekadar alat administratif, tetapi merupakan strategi penting dalam membangun pengendalian internal yang kuat, budaya organisasi yang etis, serta keberlanjutan usaha yang akuntabel di lingkungan UMKM.



D. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia di UMKM Mangambang 575 masih belum optimal dari sisi pemisahan fungsi, dokumentasi, dan rutinitas audit internal.
2. Setelah penerapan perbaikan prosedur audit—termasuk penguatan otorisasi, verifikasi absensi/lembur, penggunaan sistem yang lebih terstruktur—terjadi peningkatan efektivitas pengendalian internal yang ditandai dengan pengurangan kesalahan penggajian dan peningkatan kepercayaan karyawan.
3. Prosedur audit atas siklus penggajian dan personalia bukan hanya alat koreksi, tetapi juga alat preventif untuk memperkuat pengendalian internal dalam UMKM.

Saran

1. UMKM disarankan untuk menerapkan sistem penggajian berbasis digital atau hybrid (manual + sistem) yang menyediakan absensi elektronik/lembur dan integrasi ke gaji.
2. Perlu dibuat SOP formal untuk siklus penggajian dan personalia yang mencakup pemisahan fungsi, otorisasi perubahan data karyawan, dokumentasi lembur dan verifikasi kehadiran.
3. Audit internal atas siklus penggajian dan personalia hendaknya dilakukan secara rutin (misalnya setiap kuartal) oleh pihak independen atau tim kecil, dengan laporan temuan dan rekomendasi perbaikan.
4. Pelatihan untuk staf keuangan/personalia terkait pengendalian internal, penggajian, dan tata kelola personalia perlu ditingkatkan.
5. UMKM harus mempertimbangkan alokasi anggaran dan sumber daya untuk teknologi dan pengendalian internal, karena investasi kecil di area ini dapat mencegah kerugian yang lebih besar di masa mendatang.

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

E. Daftar Pustaka

- Agustina, I., Setiawan, A. B., Susandra, F., & Bogor, U. D. (2024). *Pengaruh Pengendalian Internal Pada Siklus Penggajian Karyawan di PT . Lis. 8, 40271-40281.*
- Aprilia, W., Riau, U. M., Marlina, E., Riau, U. M., & Riau, U. M. (n.d.). *Peran Auditor Internal Dalam Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perguruan Tinggi di Pekanbaru.*
- Ichsan, M. (2024). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Intern pada Bank XYZ Kota Gorontalo. 3(1), 97-106.*
- Mikro, U., Dan, K., Umkm, M., & Kota, D. I. (2019). *EFEKTIVITAS PENERAPAN PENGENDALIAN INTERN PADA. 11(2), 141-156.*
<https://doi.org/10.35313/ekspansi.v11i2.1338>
- Nsafe, E., No, V., Covid-, K. B., Idana, G. A., Kembang, R., Lestari, A., Gilbert, T., & Andriyan, H. (2022). *Prosiding National Seminar on Accounting , Finance , Peran Auditor Internal dalam Pencegahan dan Pendeteksian Fraud. 2(6), 171-184.*
- Piter, J., Nainggolan, B. R. M., Indonesia, U. P., Accounting, F., Technology, I., & Audit, I. (2024). *LITERATURE REVIEW : METODE WHISTLEBLOWING , TEKNOLOGI INFORMASI , AKUNTANSI FORENSIK DAN AUDIT INVESTIGATIF UNTUK MEMBANTU. 01(01), 16-33.*
- Putranto, H. W., Ekonomi, F., & Surabaya, U. N. (n.d.). *Analisis sistem pengendalian internal siklus penggajian pada cv.x. 2020, 1-15.*
- Retno, D., Ningsih, U., Afiah, N., Makassar, U. N., & Klaim, P. (2025). *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan. 6(3), 604-614.*

First Publication Right :
© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under: