



# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 2 No. 2 Tahun 2025

ISSN Media Elektronik: 3047-888x

## Analisis Komparatif Penerapan Pengendalian Internal Dan Faktor-Faktor Determinan Kepatuhan Pada Siklus Penggajian Di Sektor BUMN Dan Swasta: Sebuah Systematic Literature Review



Andi Huswatul Husna

Universitas Negeri Makassar, Program Studi Akuntansi

Berliang

Universitas Negeri Makassar

Dita Amelia

Universitas Negeri Makassar

Frederik Yericho Junior Wakkary

Universitas Negeri Makassar

Muhammad Dzar Alghifari

Universitas Negeri Makassar

ahusnawatulhusna@gmail.com

berliang227@gmail.com

ditaameliaa455@gmail.com

rederikwakkary01@gmail.com

ghifaridzar04@gmail.com

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan penerapan pengendalian internal serta faktor-faktor determinan kepatuhan pada siklus penggajian antara sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sektor swasta di Indonesia. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) terhadap berbagai literatur ilmiah periode 2015–2025 yang relevan dengan pengendalian internal, sistem penggajian, dan kepatuhan karyawan, dengan fokus pada Bank Mandiri (BUMN) dan Bank BCA (Swasta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa BUMN menerapkan sistem pengendalian internal yang terpusat, birokratis, dan berorientasi pada kepatuhan terhadap regulasi, sedangkan sektor swasta lebih menekankan efisiensi, fleksibilitas, dan pemanfaatan teknologi digital seperti HRIS. Faktor kepatuhan di BUMN lebih banyak dipengaruhi oleh regulasi dan pengawasan formal, sementara di sektor swasta oleh kesadaran individu, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Kesimpulannya, BUMN unggul dalam akuntabilitas dan kontrol regulatif, sedangkan swasta unggul dalam efisiensi dan inovasi; integrasi keduanya dapat menjadi model ideal dalam pengelolaan sistem penggajian yang efektif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Pengendalian Internal, Kepatuhan, Siklus Penggajian, BUMN, Swasta, *Systematic Literature Review*





# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

## A. **Pendahuluan**

Penggajian merupakan salah satu siklus akuntansi yang paling penting dalam organisasi karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan, beban operasional perusahaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan dan perpajakan. Proses penggajian yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti kesalahan pencatatan, kecurangan (fraud), dan penurunan moral karyawan. Oleh karena itu, penerapan pengendalian internal yang kuat pada siklus penggajian menjadi aspek penting dalam menjaga keandalan laporan keuangan dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, sistem penggajian juga merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), di mana fungsi utamanya adalah memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk gaji sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi atau instansi. Dengan kata lain, sistem penggajian tidak hanya berkaitan dengan aspek keuangan perusahaan, tetapi juga berperan dalam menjaga motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut G. Nababan et al. (2024), sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengelola proses perhitungan serta pembayaran gaji kepada karyawan secara tepat dan akurat. Sistem ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh prosedur pembayaran gaji berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga mampu mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan.

Selain itu, Alamanda (2021) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang baik pada siklus penggajian dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas perusahaan, terutama jika dilengkapi dengan pemisahan tugas yang jelas, otorisasi yang memadai, serta penggunaan sistem informasi akuntansi berbasis teknologi. Pengendalian internal yang efektif memastikan bahwa pembayaran gaji sesuai dengan hak karyawan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang atau kesalahan perhitungan gaji (Alamanda, 2021).

Selanjutnya, Bisnis et al. (2022) dalam penelitiannya mengenai Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT Semen Indonesia Packing Plant Ciwandan menemukan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Namun, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa beberapa unsur pengendalian seperti pemisahan tugas, otorisasi, dan rekonsiliasi belum diterapkan secara optimal sehingga masih menimbulkan potensi kesalahan dan inefisiensi (Bisnis et al., 2022)

Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji penerapan pengendalian internal pada penggajian di berbagai entitas bisnis, studi yang secara komparatif membandingkan praktik pengendalian antara sektor BUMN dan sektor swasta masih terbatas. Pada sektor BUMN, penerapan sistem penggajian sering kali dipengaruhi oleh regulasi pemerintah dan mekanisme



pengawasan publik, sedangkan pada sektor swasta, fleksibilitas dan inovasi sistem informasi lebih menonjol, namun sering menghadapi tantangan dalam hal kepatuhan dan transparansi. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur sistematis untuk menganalisis dan membandingkan penerapan pengendalian internal serta faktor-faktor determinan kepatuhan dalam siklus penggajian antara kedua sektor tersebut. Melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, serta praktik terbaik (best practice) yang dapat menjadi dasar perbaikan sistem pengendalian internal penggajian pada sektor BUMN maupun swasta.

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode Systematic Literature Review (SLR). Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh dan terstruktur mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pengendalian internal serta faktor-faktor determinan kepatuhan dalam siklus penggajian di sektor perbankan. Pendekatan SLR dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai literatur ilmiah yang telah dipublikasikan selama sepuluh tahun terakhir. Fokus penelitian diarahkan pada sektor BUMN dan Swasta, dengan studi perbandingan antara Bank Mandiri (BUMN) dan Bank BCA (Swasta) sebagai objek kajian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah seperti Google Scholar, SINTA. Proses pencarian artikel dilakukan dengan menggunakan kata kunci “pengendalian internal”, “sistem penggajian”, “kepatuhan karyawan”, “Bank Mandiri”, dan “Bank BCA”. Artikel yang dipilih merupakan publikasi tahun 2015–2025, baik berbahasa Indonesia maupun Inggris, yang tersedia dalam bentuk full text PDF. Tahapan pencarian dilakukan secara sistematis dan berulang untuk memastikan bahwa literatur yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian.

Pelaksanaan metode SLR dalam penelitian ini mengacu pada tahapan yang dikembangkan oleh Fianda Prathitaningtyas et al. (2024) yang meliputi lima langkah utama, yaitu identifikasi, penyaringan, kelayakan, inklusi akhir, dan sintesis data. Pada tahap identifikasi, artikel dikumpulkan berdasarkan kata kunci dan database yang telah ditetapkan. Tahap penyaringan dilakukan dengan menyeleksi artikel sesuai kriteria inklusi dan eksklusi, di antaranya kesesuaian topik, tahun publikasi, dan ketersediaan naskah penuh.

Artikel yang memenuhi syarat kemudian dianalisis untuk menilai tujuan, metode, hasil, serta implikasinya terhadap penerapan pengendalian internal dan kepatuhan pada siklus penggajian. Selanjutnya, artikel-artikel terpilih disintesis secara komparatif dan tematik untuk menggambarkan perbedaan maupun kesamaan penerapan pengendalian internal antara Bank Mandiri dan Bank BCA.

Analisis komparatif digunakan untuk membandingkan hasil penelitian terdahulu mengenai efektivitas pengendalian internal dan tingkat kepatuhan di sektor BUMN dan swasta. Sementara itu, analisis tematik digunakan untuk mengelompokkan temuan penelitian ke dalam tema-tema utama, seperti efektivitas pengendalian internal, faktor-faktor determinan kepatuhan (peran audit internal, sistem informasi akuntansi, dan budaya organisasi), serta tantangan dalam pelaksanaan sistem penggajian. Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan pengendalian internal dan kepatuhan di sektor perbankan Indonesia, serta mengidentifikasi kesenjangan dan peluang peningkatan sistem pada Bank Mandiri dan Bank BCA.



# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

## C. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Tabel 1. Perbandingan Penerapan Pengendalian Internal dan Faktor-Faktor Determinan Kepatuhan pada Siklus Penggajian antara Sektor BUMN dan Swasta

Penerapan Pengendalian Internal pada Siklus Penggajian			
Aspek	BUMN (Bank Mandiri- Qodari, 2022)	Swasta (Bank BCA-Nur Laili et al., 2023)	Analisis Komparatif
Tujuan sistem pengendalian	Menjamin keamanan aktiva, meningkatkan efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan bank dalam proses penggajian.	Menjaga efektivitas operasional, keandalan laporan keuangan, dan mencegah kecurangan (fraud) dalam proses pembayaran gaji.	BUMN berfokus pada kepatuhan dan stabilitas administrasi sesuai aturan pemerintah; sedangkan swasta lebih menekankan aspek efisiensi dan pencegahan kecurangan berbasis risiko.
Struktur dan prosedur penggajian	Menggunakan sistem penggajian terprogram komputerisasi (online) yang ditentukan oleh kantor pusat berdasarkan masa kerja, pangkat, dan tanggung jawab.	Menggunakan sistem penggajian berbasis kontrol internal dan audit internal dengan penerapan kebijakan anti-fraud sesuai SEBI No.13/28/DPNP (2011).	Mandiri menekankan keseragaman dan kontrol pusat (top-down), sedangkan BCA mengedepankan pengawasan mandiri yang fleksibel dengan pendekatan preventif terhadap fraud.
Peran pengendalian internal	Dijalankan melalui sistem akuntansi yang terintegrasi; pengawasan melekat pada bagian keuangan dan kepegawaian.	Dijalankan melalui unit internal control yang memantau aktivitas operasional dan keuangan dengan evaluasi rutin berbasis audit.	Mandiri menekankan kontrol administratif, sedangkan BCA mengkombinasikan kontrol sistem dan pemeriksaan periodik berbasis risiko.
Peran audit internal	Tidak disebutkan secara eksplisit sebagai fungsi terpisah;	Audit internal memiliki peran signifikan dan independen dalam	Di BUMN, audit internal masih melekat pada birokrasi

# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

	pengawasan dilakukan oleh bagian keuangan dan SPI pusat.	pengecahan kecurangan (nilai signifikan $t = 7,245$ ; $p < 0,05$ ).	pengawasan; di swasta, audit internal berdiri independen sebagai sistem evaluasi dan mitigasi risiko.
Metode pengawasan terhadap pembayaran gaji	Melalui sistem otorisasi berjenjang dan pencetakan slip gaji otomatis ("printout") berbasis sistem online pusat.	Melalui pemantauan dan pengujian laporan keuangan secara berkala oleh auditor internal dan pimpinan cabang.	Sistem otorisasi BUMN lebih formal dan terpusat, sedangkan di swasta lebih berbasis evaluasi rutin dan kontrol melekat oleh setiap unit kerja.
Kelemahan sistem	Risiko birokrasi tinggi, sistem tergantung konektivitas online, dan potensi keterlambatan input data cabang.	Risiko manipulasi data digital jika pengendalian akses tidak ketat; namun mitigasi dilakukan melalui audit internal rutin.	BUMN rentan pada keterlambatan dan ketergantungan sistem pusat; swasta rentan pada risiko data digital tetapi memiliki respon lebih cepat melalui audit.
Efektivitas pengendalian	Sudah berjalan baik dengan sistem otomatisasi dan dasar perhitungan yang sesuai aturan pusat.	Terbukti efektif melalui hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud (nilai $t = 2,846$ ; $p < 0,05$ ).	Keduanya efektif, namun indikator efektivitas berbeda: BUMN diukur dari kepatuhan administratif, swasta dari pencegahan fraud dan efisiensi operasional.
<b>Faktor-Faktor Determinan Kepatuhan dalam Siklus Penggajian</b>			
<b>Aspek</b>	<b>BUMN (Bank Mandiri-Misdar, 2022)</b>	<b>Swasta (Bank BCA-Simarmata &amp; Intan Kartika Sari, 2020)</b>	<b>Analisis Komparatif</b>
Komitmen Manajemen terhadap Kepatuhan	Manajemen menunjukkan komitmen tinggi melalui penerapan sistem pengawasan dan kebijakan keuangan yang ketat, serta kewajiban menjalankan SOP sesuai regulasi	Manajemen berkomitmen menjaga efisiensi dan transparansi melalui sistem digital (HRIS) yang memastikan pembayaran gaji akurat, tepat waktu, dan bebas dari kesalahan.	BUMN menitikberatkan pada kepatuhan terhadap kebijakan formal dan aturan pemerintah, sedangkan Swasta menekankan efektivitas dan efisiensi sistem melalui dukungan teknologi informasi.

# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

	pemerintah dan kebijakan kantor pusat.		
Budaya Organisasi dan Etika Kerja	Budaya kerja birokratis dengan kepatuhan tinggi terhadap hierarki dan prosedur administrasi; keputusan diambil berdasarkan aturan formal.	Budaya kerja fleksibel, adaptif, dan berorientasi hasil, dengan sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten.	BUMN menumbuhkan kepatuhan berbasis struktur dan otoritas, sedangkan Swasta membangun kepatuhan berdasarkan kesadaran etika, motivasi, dan tanggung jawab individu.
Sistem dan Teknologi Penggajian	Sistem penggajian terpusat dengan kontrol berlapis antarunit; validasi dilakukan secara manual sebelum disetujui oleh pusat.	Sistem penggajian terintegrasi berbasis aplikasi HRIS yang meminimalkan kesalahan input dan mempercepat proses validasi.	Swasta unggul dalam penggunaan teknologi untuk efisiensi dan akurasi, sementara BUMN kuat dalam kontrol administratif dan keamanan data berlapis.
Kepatuhan terhadap Regulasi dan Kebijakan	Tingkat kepatuhan sangat tinggi karena seluruh proses wajib mengikuti kebijakan internal, regulasi pemerintah, dan pengawasan lembaga seperti OJK dan BPK.	Kepatuhan juga tinggi, namun lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebijakan operasional serta dinamika perusahaan.	Kepatuhan di BUMN bersifat formal dan regulatif, sedangkan di Swasta bersifat adaptif dan berbasis kebutuhan operasional.
Peran Audit Internal dan Pengawasan	Audit internal berfungsi memastikan seluruh transaksi penggajian sesuai prosedur dan kebijakan pusat; dilakukan secara periodik oleh SPI.	Audit internal berperan penting dalam deteksi dini penyimpangan serta evaluasi efektivitas sistem digital.	BUMN mengedepankan pengawasan formal dengan pendekatan administratif, sementara Swasta lebih menekankan audit berbasis risiko dan pembenahan sistem secara berkelanjutan.
Motivasi dan Kesadaran Pegawai terhadap Kepatuhan	Pegawai mematuhi aturan karena adanya pengawasan langsung, tanggung jawab struktural,	Pegawai patuh karena adanya sistem penghargaan, transparansi, dan budaya kerja	Di BUMN, kepatuhan bersifat eksternal (karena aturan dan sanksi), sedangkan di Swasta bersifat internal (karena kesadaran,

# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

	dan ancaman sanksi administratif.	berbasis integritas serta profesionalitas.	motivasi, dan etika kerja).
Efektivitas Faktor Determinan terhadap Kepatuhan	Pengendalian internal dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan karyawan ( $t = 3,268$ ; $p < 0,05$ ).	Pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepatuhan dan integritas karyawan ( $t = 2,971$ ; $p < 0,05$ ).	Keduanya menunjukkan hubungan positif antara pengendalian internal dan kepatuhan, namun indikator efektivitas berbeda: BUMN diukur dari kepatuhan administratif dan disiplin kerja, sedangkan Swasta dari pencegahan kecurangan, efisiensi, dan integritas individu.

## Pembahasan

Hasil kajian sistematis terhadap literatur menunjukkan bahwa penerapan pengendalian internal serta faktor-faktor determinan kepatuhan pada siklus penggajian memiliki perbedaan yang cukup signifikan antara sektor BUMN dan swasta. Perbedaan ini terutama disebabkan oleh karakteristik organisasi, orientasi kebijakan, serta pendekatan manajerial yang digunakan dalam mengelola sistem penggajian. Pada sektor BUMN seperti Bank Mandiri, pengendalian internal dirancang secara terpusat dengan mekanisme otorisasi berlapis yang berorientasi pada kepatuhan terhadap kebijakan pemerintah dan standar operasional perusahaan. Setiap proses penggajian mulai dari pencatatan data pegawai, validasi kehadiran, perhitungan gaji, hingga pembayaran harus melalui tahapan administrasi yang ketat dan diawasi langsung oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI). Pendekatan ini menjamin adanya akurasi, keandalan laporan keuangan, serta transparansi dalam pengelolaan dana publik. Namun, sistem pengendalian yang terlalu birokratis sering kali menghambat efisiensi karena bergantung pada otorisasi berjenjang dan keterpaduan sistem pusat.





# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

---

Sebaliknya, di sektor swasta seperti Bank BCA, penerapan pengendalian internal dilakukan secara lebih adaptif dan efisien dengan mengandalkan dukungan teknologi informasi melalui sistem Human Resources Information System (HRIS). Sistem digital ini memungkinkan pengelolaan data kepegawaian, perhitungan gaji, serta distribusi pembayaran dilakukan secara otomatis dan real-time. Dengan sistem terintegrasi tersebut, risiko kesalahan input maupun keterlambatan pembayaran dapat diminimalkan. Selain itu, audit internal di sektor swasta berperan sebagai mekanisme evaluatif yang independen dan berbasis risiko, berfungsi mendeteksi potensi penyimpangan serta memastikan efektivitas kontrol keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa sektor swasta lebih berorientasi pada kinerja (*performance-oriented*), efisiensi, dan inovasi teknologi, dibandingkan dengan sektor BUMN yang lebih menekankan kepatuhan terhadap regulasi dan tanggung jawab publik (*compliance-oriented*).

Perbedaan lainnya juga terlihat pada faktor-faktor determinan yang memengaruhi tingkat kepatuhan dalam siklus penggajian. Di lingkungan BUMN, kepatuhan pegawai umumnya bersifat struktural dan administratif. Pegawai mematuhi prosedur karena adanya pengawasan langsung dari atasan, peraturan yang mengikat, serta sanksi formal jika terjadi pelanggaran. Budaya organisasi yang birokratis membentuk pola kerja yang menekankan kepatuhan terhadap hierarki dan peraturan formal. Komitmen manajemen diwujudkan dalam bentuk pengawasan yang ketat terhadap implementasi kebijakan keuangan dan pengendalian internal agar seluruh proses sesuai dengan ketentuan pemerintah maupun kebijakan perusahaan pusat. Dengan demikian, kepatuhan di sektor BUMN bersumber dari faktor eksternal berupa kewajiban terhadap regulasi dan kontrol manajerial yang ketat.

Berbeda dengan itu, di sektor swasta kepatuhan pegawai lebih banyak didorong oleh kesadaran individu, budaya organisasi yang terbuka, serta sistem manajemen berbasis kinerja. Pegawai mematuhi prosedur karena adanya nilai integritas, rasa tanggung jawab, dan sistem penghargaan yang jelas antara hasil kerja dan kompensasi yang diterima. Komitmen manajemen swasta lebih diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang efisien, transparan, dan produktif, dengan tetap menjunjung etika serta keandalan sistem penggajian digital. Audit internal di sektor swasta tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mitra strategis untuk menilai efektivitas sistem penggajian dan mengidentifikasi risiko yang dapat mengganggu integritas laporan keuangan. Dengan demikian, kepatuhan di sektor swasta bersifat internal, tumbuh dari motivasi, kesadaran etis, dan budaya organisasi yang berorientasi pada profesionalitas.





# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

---

Dari sisi efektivitas, hasil literatur menunjukkan bahwa kedua sektor sama-sama berhasil menjaga kepatuhan dan ketertiban dalam sistem penggajian, namun indikator efektivitasnya berbeda. Di BUMN, efektivitas diukur dari sejauh mana kebijakan dan prosedur dapat dijalankan sesuai dengan peraturan dan mekanisme birokrasi yang berlaku. Sedangkan di sektor swasta, efektivitas diukur dari kemampuan sistem untuk mencegah kecurangan (fraud), meningkatkan efisiensi, serta memastikan ketepatan waktu dan keakuratan pembayaran gaji. Kedua sektor memiliki kekuatan dan tantangan masing-masing; BUMN unggul dalam aspek akuntabilitas dan pengawasan formal, sedangkan swasta unggul dalam efisiensi, inovasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung sistem penggajian yang transparan.


Secara keseluruhan, hasil analisis komparatif ini menunjukkan bahwa perbedaan struktur organisasi, orientasi kebijakan, dan budaya kerja menjadi faktor utama yang membedakan pola penerapan pengendalian internal serta determinan kepatuhan pada sektor BUMN dan swasta. Integrasi antara pendekatan kepatuhan regulatif seperti pada BUMN dan fleksibilitas berbasis teknologi seperti di sektor swasta dapat menjadi model ideal dalam menciptakan sistem penggajian yang tidak hanya akuntabel dan patuh terhadap regulasi, tetapi juga efisien, adaptif, dan berkelanjutan di era digitalisasi saat ini.

## D. **Kesimpulan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal dan faktor-faktor determinan kepatuhan pada siklus penggajian menunjukkan perbedaan yang signifikan antara sektor BUMN dan sektor swasta. Pada sektor BUMN, sistem pengendalian internal lebih bersifat terpusat, birokratis, dan berorientasi pada kepatuhan terhadap regulasi. Setiap tahapan penggajian harus melalui proses otorisasi berlapis yang menjamin keamanan data dan akurasi pembayaran, namun sering kali mengurangi efisiensi karena keterbatasan fleksibilitas. Kepatuhan pegawai di BUMN lebih banyak didorong oleh faktor eksternal berupa peraturan, pengawasan langsung, dan sanksi administratif.

Sementara itu, pada sektor swasta, pengendalian internal dijalankan secara lebih adaptif, efisien, dan berbasis teknologi digital (HRIS/ERP). Audit internal berperan aktif dan independen dalam mencegah serta mendeteksi risiko kecurangan. Kepatuhan pegawai tumbuh dari kesadaran individu, budaya organisasi yang terbuka, dan sistem penghargaan yang adil. Orientasi swasta lebih menekankan pada kinerja, efisiensi, dan integritas kerja.



# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

## Saran

1. Peningkatan Digitalisasi Sistem Penggajian BUMN  
BUMN sebaiknya mempercepat adopsi sistem informasi penggajian berbasis digital agar proses otorisasi dan validasi data lebih efisien tanpa mengurangi aspek pengawasan.
2. Penguatan Independensi Audit Internal di BUMN  
Audit internal perlu berperan lebih independen dan berbasis risiko, tidak hanya sebagai pelaksana pengawasan administratif, agar lebih efektif dalam mendeteksi potensi fraud.
3. Peningkatan Kepatuhan Etis di Sektor Swasta  
Perusahaan swasta disarankan untuk memperkuat pelatihan etika dan kepatuhan guna mencegah pelanggaran yang mungkin timbul dari fleksibilitas sistem kerja dan digitalisasi.
4. Integrasi Pendekatan Regulasi dan Teknologis  
Kombinasi antara kontrol regulatif yang ketat (seperti di BUMN) dan efisiensi berbasis teknologi (seperti di swasta) dapat menciptakan sistem penggajian yang transparan, akuntabel, dan efisien.
5. Riset lanjutan.

Penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan pendekatan empiris dengan data primer agar dapat mengukur secara langsung efektivitas penerapan pengendalian internal dan faktor kepatuhan di berbagai sektor industri lainnya.

## E. Daftar Pustaka

Alamanda, D. (2021). ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA CV. PROFIL 88 SURABAYA. *Jurnal Sustainable*, 01(1).  
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/sustainable/index>

Bisnis, D., Yanti, H., Firdausi Mustoffa, A., & Artikel, S. (2022). *ASSET: JURNAL MANAJEMEN Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Daria Dharma Pratama Air Berau)*.  
<http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>

Fianda Prathitaningtyas, Manda Azalia Nur Raissa, & Dien Noviany Rahmatika. (2024). Systematic Literature Review: Pengaruh Audit Laporan Keuangan dan Peran Internal Audit terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, 1(3), 52–66. <https://doi.org/10.61132/jieap.v1i3.320>

Misdar, M. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MAKASSAR. In *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* (Vol. 1, Issue 4).



# JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

---

Nababan, G., Sihombing, H., Harefa, M., Kunci, K., & Pengupahan, P. (2024). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT Wahana Subur Jaya A R T I C L E I N F O. In *Jurnal Akuntansi Nommensen* (Vol. 3, Issue 1).

Nur Laili, I., Shodiq Askandar, N., Wahid Mahsuni, A., Studi Akuntansi, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Malang, U. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan pada Bank BCA KCP Dinoyo Kota Malang. *E\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12, 514–524. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jra>,

Qodari, A. (2022). Penilaian terhadap sistem penggajian pada PT. Bank Mandiri (Persero) cabang Palembang Sudirman. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(3), 369. <https://doi.org/10.29210/30031980000>

Simarmata, J., & Intan Kartika Sari, Ma. (2020). PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN, MORALITAS INDIVIDU, KEADILAN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KECURANGAN (Studi Empiris Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Pembantu Ruko Roxy Mas Jakarta). In *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi* (Vol.

---



**JUNTER**  
Jurnal Interdisipliner

**First Publication Right :**  
© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

**This article is under:**

