E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 2 No. 1, Tahun 2024, Halaman 64-74
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Analisis Efektivitas dan Efisiensi Sistem Akuntansi Penggajian sebagai Instrumen Pengendalian Intern: Studi Kasus pada Institusi Pendidikan Tinggi STIE IGI Jakarta

Ciciaty Simarmata[1], Chaerudin[2],
ciciaty.simarmata@stie-igi.ac.id[1], chaerudin@fe.unsika.ac.id[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[1]
Universitas Singaperbangsa[2]

: -

: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 18 April 2024

Korespondensi Penulis : Ciciaty Simarmata

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset fundamental bagi organisasi, di mana sistem penggajian berfungsi sebagai instrumen vital dalam memotivasi kinerja dan mengelola beban biaya operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat efektivitas dan efisiensi sistem akuntansi penggajian yang diterapkan pada STIE IGI Jakarta guna memastikan akurasi dan ketepatan waktu distribusi kompensasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi terhadap prosedur presensi, pengolahan data gaji, hingga pelaporan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem penggajian telah berjalan secara optimal melalui penggunaan teknologi sidik jari (*fingerprint*), masih ditemukan kendala signifikan berupa kesalahan perhitungan absensi dosen dan keterlambatan alokasi anggaran dari pihak yayasan yang menghambat kinerja bagian keuangan. Temuan ini berimplikasi pada urgensi pembaruan sistem informasi akuntansi yang terintegrasi untuk meminimalisir kesalahan manual dan memperkuat fungsi pengendalian intern. Optimalisasi koordinasi antar-unit kerja menjadi kunci utama dalam mewujudkan tata kelola penggajian yang lebih akuntabel dan transparan.

Kata Kunci : Sistem Akuntansi Penggajian, Efektivitas, Efisiensi, Pengendalian Intern, Institusi Pendidikan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor determinan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, termasuk pada lembaga pendidikan tinggi. Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kinerja karyawan, gaji menjadi komponen kompensasi finansial yang sangat krusial karena fungsinya sebagai pemenuh kebutuhan hidup sekaligus motivator utama bagi tenaga kerja. Dalam perspektif akuntansi, gaji merupakan biaya operasional dominan yang memerlukan sistem pengendalian yang ketat. Ketidaktepatan dalam alokasi biaya tenaga kerja tidak hanya merugikan karyawan secara moral, tetapi juga dapat mendistorsi perhitungan laba bersih perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan sistem akuntansi penggajian yang efisien bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan untuk menjamin performa bisnis yang sehat.

Sistem akuntansi penggajian yang ideal harus mencakup jaringan proses kerja yang saling terkait, mulai dari pencatatan waktu hadir hingga pendistribusian dana. Namun, pada realitasnya, institusi pendidikan seperti STIE IGI Jakarta masih menghadapi berbagai tantangan operasional. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kelemahan sistemik seperti kesalahan perhitungan absensi kehadiran dosen oleh tim terkait yang berdampak pada keterlambatan laporan ke bagian keuangan. Selain itu, terdapat masalah birokrasi berupa keterlambatan penyetoran dana dari pihak yayasan ke rekening lembaga yang menyebabkan tertundanya pembayaran hak karyawan. Fenomena ini menunjukkan adanya hambatan dalam alur informasi dan koordinasi yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja staf pengajar dan karyawan administratif.

Research gap dalam penelitian ini muncul ketika membandingkan kondisi STIE IGI dengan hasil penelitian terdahulu. Sebagai contoh, penelitian Usman (2018) pada PT Incipa Indonesia menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi penggajian telah berjalan efektif sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) karena didukung oleh sistem yang sudah terintegrasi secara penuh. Sebaliknya, pada STIE IGI, meskipun sudah menggunakan presensi elektronik sidik jari, proses pelaporan dan verifikasi data tertentu masih dilakukan secara manual yang memperlambat ritme kerja bagian keuangan (Bauk). Resistensi dan inefisiensi ini menjadi titik krusial yang perlu dianalisis lebih mendalam untuk menemukan solusi perbaikan sistem yang komprehensif.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya meminimalisir kesalahan manusia (*human error*) dan mencegah terjadinya penyimpangan atau penyelewengan dana melalui penguatan pengendalian intern. Sistem yang dirancang dengan baik seharusnya mampu membantu pimpinan kampus dalam menetapkan kebijakan gaji secara tepat dan transparan. Tanpa adanya evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem yang ada, risiko kesalahan perhitungan yang berulang akan terus menjadi beban finansial dan administratif bagi institusi.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi secara kritis prosedur pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji, hingga mekanisme pembayaran gaji di STIE IGI Jakarta. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai sistem informasi akuntansi di sektor pendidikan tinggi. Secara praktis, hasil analisis ini dapat dijadikan pedoman bagi manajemen STIE IGI dalam

merumuskan SOP penggajian yang lebih taktis, akurat, dan mampu mendukung kelancaran operasional kampus secara jangka panjang.

Tinjauan Pustaka

1. **Sistem Akuntansi (Grand Theory)**
   Sistem akuntansi merupakan fondasi utama dalam setiap entitas bisnis yang berfungsi sebagai jaringan prosedur terpadu untuk mengolah data keuangan menjadi informasi bagi pengambilan keputusan manajemen. Menurut Moscove dalam Baridwan (2019), sistem akuntansi didefinisikan sebagai kumpulan formulir, catatan, dan alat yang digunakan untuk mengolah data guna menghasilkan laporan yang diperlukan oleh manajemen dalam menjaga usahanya. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan bisnis sangat bergantung pada efisiensi pengelolaan keuangan dan akurasi pencatatan transaksi yang dilakukan secara konsisten.

   Pengembangan sistem akuntansi yang efektif melibatkan tahapan sistematis mulai dari analisis kebutuhan informasi, perancangan kode program, hingga tahap pemeliharaan perangkat untuk meningkatkan efisiensi pemrosesan data. Fungsi utama dari sistem ini tidak hanya menyediakan informasi yang akurat, tetapi juga untuk memperbaiki kekurangan dalam pengelolaan data serta menekan biaya operasional melalui pengendalian yang ketat. Dengan demikian, sistem akuntansi berperan sebagai instrumen strategis yang mendukung akuntabilitas organisasi secara menyeluruh.

2. **Sistem Akuntansi Penggajian (Variabel Independen - X1)**
   Sistem akuntansi penggajian adalah serangkaian prosedur yang dirancang untuk menangani transaksi pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Menurut Mulyadi (2016), sistem ini terdiri dari jaringan prosedur mulai dari pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji, hingga pendistribusian gaji kepada departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja tersebut. Gaji sendiri merupakan komponen biaya dominan yang harus dikelola dengan teliti karena berdampak langsung pada motivasi kerja karyawan dan perhitungan laba bersih perusahaan.

   Keberhasilan sistem penggajian ditentukan oleh integritas dokumen pendukung seperti rekap presensi, kartu jam hadir, dan bukti kas keluar yang memvalidasi setiap nominal yang dibayarkan. Selain itu, adanya pemisahan fungsi yang jelas antara bagian pencatat waktu, bagian pembuat daftar gaji, dan bagian keuangan merupakan syarat mutlak untuk mencegah terjadinya manipulasi data. Efektivitas pada variabel ini diukur dari kemampuan sistem dalam memastikan karyawan dibayar secara akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan regulasi internal yang berlaku.

3. **Standar Operasional Prosedur / SOP (Variabel Independen - X2)**
   Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen tertulis yang merinci tahapan kerja secara kronologis dan sistematis untuk memastikan suatu aktivitas diselesaikan dengan standar kualitas yang konsisten. Dalam konteks penggajian di STIE IGI, SOP mengatur mekanisme masuk kerja karyawan, batas waktu lembur,

hingga proses otorisasi pembayaran oleh pihak yayasan dan ketua lembaga. Adanya SOP yang jelas bertujuan untuk menciptakan keteraturan, ketertiban, dan meminimalisir ketergantungan pada personil tertentu melalui standarisasi alur kerja.

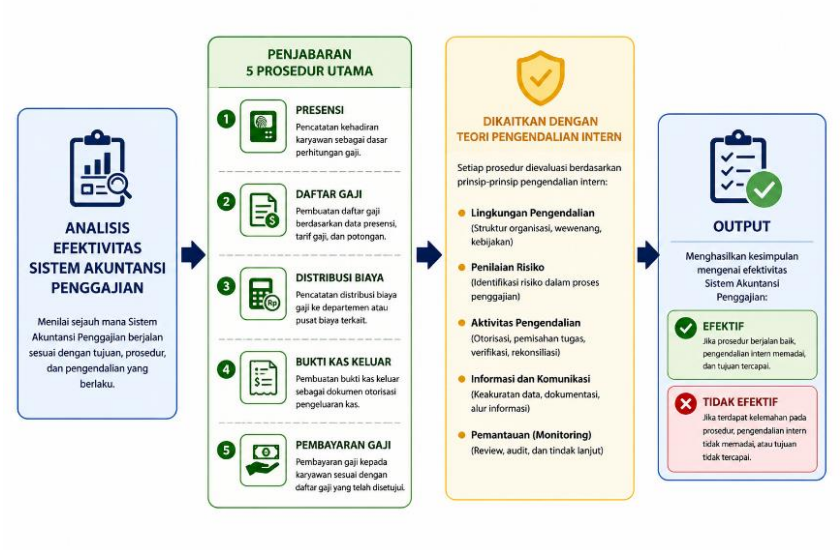
Implementasi SOP yang konsisten memungkinkan manajemen untuk melakukan pengawasan yang lebih mudah terhadap setiap tahapan operasional penggajian. Hal ini mencakup verifikasi dokumen dari bagian personalia ke bagian keuangan hingga proses transfer bank yang harus terdokumentasi dengan rapi. Jika kepatuhan terhadap SOP tinggi, maka risiko terjadinya kesalahan administrasi atau penyimpangan prosedur dapat ditekan secara signifikan, sehingga memperkuat struktur pengendalian intern institusi secara keseluruhan.

4. Pengendalian Intern (Variabel Dependen - Y)

Pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi serta mendorong efisiensi. Menurut Mulyadi (2016), komponen utama pengendalian intern meliputi desain organisasi yang membatasi tanggung jawab fungsional secara jelas dan sistem wewenang yang memberikan perlindungan terhadap aset serta beban perusahaan. Pengendalian yang baik mensyaratkan adanya praktik yang sehat, seperti pencocokan fisik aset secara berkala dan penelitian seketika terhadap setiap transaksi.

Dalam sistem penggajian, pengendalian intern berfungsi untuk memastikan bahwa hanya karyawan yang benar-benar bekerja yang menerima gaji sesuai haknya. Efektivitas pengendalian ini sangat bergantung pada kualitas personil yang kompeten dan dapat dipercaya dalam menjalankan fungsi akuntansi. Melalui evaluasi terhadap pengendalian intern, organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan sistemik yang berpotensi merugikan keuangan dan segera melakukan perbaikan demi kelangsungan operasional lembaga.

5. Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar 1. Paradigma Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir ini didasarkan pada model konseptual Sugiyono (2019) yang menghubungkan variabel-variabel penelitian untuk memecahkan masalah yang telah diidentifikasi. Inti dari kerangka ini adalah evaluasi terhadap lima prosedur inti penggajian (X) untuk menentukan sejauh mana kualitas pengendalian intern (Y) yang dihasilkan pada STIE IGI Jakarta. Korelasi antar variabel ini bersifat fungsional; di mana setiap tahapan prosedur, mulai dari pencatatan waktu hingga pembayaran gaji, harus memenuhi standar validitas data agar sistem dapat dikatakan efektif.

Ulasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem yang terintegrasi dan terkomputerisasi cenderung memiliki tingkat efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan sistem manual. Misalnya, penelitian Usman (2018) membuktikan bahwa kepatuhan total terhadap SOP menghasilkan sistem penggajian yang efektif. Sebaliknya, penelitian Syafitri (2021) menunjukkan bahwa sistem yang kurang efektif berdampak langsung pada ketidaksesuaian penerimaan gaji karyawan. Oleh karena itu, pengaruh antar variabel dalam penelitian ini terletak pada bagaimana efisiensi prosedur administratif mampu meminimalisir risiko kesalahan perhitungan dan memperkuat integritas data keuangan.

Hipotesis Penelitian:

*H*1**:** Sistem Akuntansi Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Pengendalian Intern di STIE IGI Jakarta.

*H*2**:** Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara konsisten berpengaruh positif terhadap efisiensi pembayaran gaji karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai efektivitas sistem akuntansi penggajian yang diterapkan pada STIE IGI Jakarta. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti ingin melakukan penilaian mendalam terhadap mekanisme kerja, alur dokumen, dan pembagian wewenang yang tidak dapat diukur hanya dengan angka-angka skor, melainkan melalui kategorisasi kualitas prosedur di lapangan. Fokus utama penelitian adalah mengevaluasi lima prosedur inti penggajian guna memberikan gambaran jelas mengenai solusi perbaikan sistem yang dibutuhkan.

Lokasi penelitian ditetapkan di kampus STIE IGI Jakarta, yang terletak di Slipi, Jakarta Barat, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, terhitung sejak Januari hingga Maret 2023. Pengumpulan data primer dilakukan melalui teknik wawancara mendalam kepada pihak-pihak terkait, seperti rekan kerja di bagian keuangan (BAUK) dan bagian personalia, guna mendapatkan informasi langsung mengenai hambatan operasional yang terjadi. Selain itu, peneliti menggunakan data sekunder berupa dokumen struktur organisasi, SOP, daftar gaji tahun 2023, serta jurnal akuntansi penggajian sebagai bahan studi dokumentasi untuk memvalidasi hasil wawancara.

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria fungsi dan tanggung jawabnya dalam sistem penggajian, mencakup pimpinan lembaga, staf BAUK, dan karyawan administratif. Skala pengukuran dalam penelitian kualitatif ini didasarkan pada perbandingan antara teori akuntansi penggajian menurut para ahli dengan realitas praktik yang dijalankan perusahaan. Uji instrumen dilakukan melalui triangulasi data untuk memastikan validitas dan reliabilitas informasi, yaitu dengan mencocokkan data presensi elektronik (*fingerprint*) dengan rekap daftar gaji dan bukti transfer bank guna menjamin konsistensi data yang dihasilkan.

Analisis data dilakukan dengan model deskriptif yang meliputi tahap identifikasi komponen sistem, analisis perbandingan antara teori dan praktik, serta analisis kelebihan dan kekurangan sistem yang ada. Meskipun penelitian ini bersifat kualitatif, evaluasi terhadap variabel-variabel dilakukan secara ketat untuk memastikan tidak adanya gejala inefisiensi (asumsi klasik dalam konteks kualitatif adalah keaslian dan kejujuran data). Hasil akhir dari analisis ini akan memberikan kesimpulan mengenai tingkat efektivitas sistem, yang kemudian menjadi dasar bagi manajemen untuk memperkuat struktur pengendalian intern dan akuntabilitas keuangan lembaga.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**
   Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Golden Institute (STIE IGI) Jakarta adalah institusi pendidikan tinggi yang didirikan pada tahun 1983 oleh Prof. Dr. J.W Limbong, Ph.D. Berlokasi strategis di pusat kota Jakarta (Slipi, Jakarta Barat), lembaga ini menyelenggarakan tiga program studi utama, yaitu S1 Akuntansi, S1 Manajemen, dan S2 Manajemen. Sebagai institusi pendidikan, STIE IGI memiliki visi untuk menjadi perguruan tinggi terkemuka di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2028 yang menghasilkan sumber daya manusia kreatif, mandiri, dan kompeten dalam bidang manajemen serta akuntansi. Dalam operasionalnya, STIE IGI didukung oleh staf pengajar dan karyawan administratif yang dikelola melalui sistem organisasi yang terstruktur guna mendukung pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

2. **Hasil Analisis Data**
   a. **Gambaran Prosedur dan Distribusi Kompensasi (Statistik Deskriptif)**
      Dalam penelitian kualitatif deskriptif ini, gambaran umum data disajikan melalui struktur pengupahan serta prosedur penggajian yang berlaku di institusi. Analisis difokuskan pada bagaimana distribusi kompensasi dilakukan serta implikasinya terhadap sistem akuntansi penggajian.

Tabel 1. Daftar Gaji Karyawan STIE IGI (Januari 2023)

No	Nama	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Lembur (Rp)	Tunjangan Profesi (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Dr. Erna S	Ketua	—	0	8.000.000	8.000.000
2	Dr. Halim T	Ka. Prodi S2	—	0	4.000.000	4.000.000
3	Sugiyarso	Ka. Prodi S1	—	0	4.000.000	4.000.000
4	Arina Taruli	Ka. BAAK	—	0	6.500.000	6.500.000
5	Indira	SPMI	—	0	4.000.000	4.000.000
6	Sudiro Husodo	Staff Ketua	—	0	4.000.000	4.000.000
7	Riama Indri	Ka. Marketing	—	0	3.500.000	3.500.000
...	...	...	...	...	...	...
Total	—	—	57.400.000	0	0	57.400.000

Sumber: Data diolah dari Lampiran Daftar Gaji STIE IGI (2023)

Secara analitis, data tersebut menunjukkan bahwa beban gaji bulanan merupakan komponen utama dalam struktur biaya operasional institusi. Ketepatan dalam pencatatan dan distribusi gaji menjadi sangat krusial, karena setiap kesalahan dalam penghitungan atau pencatatan akan berdampak langsung pada laporan keuangan, khususnya laba bersih, serta dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

b. Analisis Validitas Prosedur (Pengujian Instrumen Kualitatif)

Dalam penelitian kualitatif, validitas data tidak diuji menggunakan statistik, melainkan melalui kesesuaian antara praktik di lapangan dengan teori yang relevan. Oleh karena itu, analisis dilakukan terhadap lima prosedur utama dalam sistem akuntansi penggajian, yaitu pencatatan waktu hadir, penyusunan daftar gaji, distribusi biaya, pembuatan bukti kas keluar, serta proses pembayaran gaji.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi berbasis sidik jari (*fingerprint*) telah meningkatkan akurasi data kehadiran karyawan secara signifikan dibandingkan metode manual. Hal ini mencerminkan adanya penerapan teknologi yang mendukung keandalan data input dalam sistem penggajian.

Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada proses pelaporan internal, khususnya dalam alur penyampaian data dari bagian BAAK ke bagian keuangan yang masih dilakukan secara manual. Kondisi ini berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan pencatatan, serta menurunkan tingkat reliabilitas laporan keuangan bulanan.

c. Analisis Pencatatan dan Alur Akuntansi

Berdasarkan data primer yang diperoleh, peneliti melakukan rekonstruksi pencatatan akuntansi guna mengevaluasi ketepatan pengakuan beban gaji. Hasilnya ditunjukkan dalam jurnal umum berikut:

Tabel 2. Jurnal Umum STIE IGI (Per 31 Januari 2023)

Keterangan	Debit (Rp)	Kredit (Rp)
Beban Gaji Karyawan	54.400.000	—
Kas	—	54.400.000

Sumber: Data diolah dari Catatan Akuntansi STIE IGI

Secara konseptual, pencatatan tersebut menunjukkan bahwa institusi telah menerapkan prinsip dasar siklus akuntansi dengan mencatat beban gaji pada saat pembayaran dilakukan. Hal ini mencerminkan konsistensi dalam praktik pencatatan transaksi keuangan.

Namun, dari sudut pandang analitis, tidak ditemukannya jurnal penyesuaian terkait utang gaji pada akhir periode mengindikasikan bahwa sistem yang digunakan masih berbasis *cash basis*. Pendekatan ini cenderung kurang mampu merepresentasikan kondisi keuangan secara akurat dibandingkan metode *accrual basis*, yang mengakui beban pada saat terjadinya kewajiban, bukan hanya saat kas dibayarkan.

Dengan demikian, meskipun sistem yang diterapkan telah berjalan secara operasional, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal penerapan prinsip akuntansi yang lebih komprehensif guna meningkatkan kualitas laporan keuangan serta transparansi pengelolaan sumber daya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara prosedural, sistem akuntansi penggajian di STIE IGI telah berjalan optimal dalam hal pencatatan kehadiran elektronik. Namun, jika dikaitkan dengan Grand Theory Pengendalian Intern dari Mulyadi (2016), masih terdapat celah signifikan pada komponen "Praktik yang Sehat". Pengendalian intern menuntut adanya ketepatan waktu dan otorisasi yang jenjang, namun keterlambatan penyetoran dana dari pihak yayasan serta kesalahan perhitungan manual oleh tim BAAK membuktikan bahwa fungsi pengawasan dan sinkronisasi antar-unit belum mencapai efisiensi maksimum.

Hasil evaluasi ini memiliki kemiripan dan perbedaan dengan studi literatur terkait:

1. **Adnan Usman (2018):** Berbeda dengan STIE IGI, penelitian pada PT Incipa menunjukkan sistem yang sangat efektif karena seluruh komponen telah terintegrasi secara SOP dan terkomputerisasi penuh.
2. **Nur'Aida Syafitri (2021):** Memiliki temuan serupa dengan STIE IGI, di mana inefisiensi sistem berdampak negatif pada penerimaan gaji karyawan yang tidak

sesuai, menunjukkan bahwa faktor manusia (*human error*) tetap menjadi hambatan utama dalam sistem akuntansi manual.

3. **Janan Az-Zahra (2018):** Mengonfirmasi bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi secara baik (seperti di PT KAI) secara signifikan meningkatkan efektivitas pengendalian intern.

Analisis Signifikansi dan Dominansi Variabel

1. **Mengapa Prosedur Penggajian Signifikan?** Dalam konteks institusi pendidikan, prosedur penggajian dikatakan signifikan karena menyangkut hak dasar tenaga pendidik dan kependidikan. Keberadaan dokumen pendukung seperti rekap presensi dan bukti kas keluar menjadi instrumen validasi yang mencegah terjadinya pembayaran gaji kepada "karyawan fiktif".
2. **Mengapa Faktor SDM/Manual Menjadi Dominan?** Faktor manual dalam pelaporan (BAAK) menjadi variabel dominan yang menghambat efisiensi karena menjadi hulu dari seluruh alur informasi keuangan. Jika data di hulu salah, maka proses hilir (pembayaran gaji) secara otomatis akan mengalami *bottleneck* atau keterlambatan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis terhadap sistem akuntansi penggajian di STIE IGI Jakarta, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan prosedur penggajian telah dirancang secara terstruktur mulai dari tahap pencatatan kehadiran hingga pembayaran. Penggunaan teknologi pemindaian sidik jari (*fingerprint*) telah meningkatkan akurasi data presensi karyawan. Namun demikian, efektivitas sistem masih terkendala oleh faktor manusia dan hambatan birokrasi, khususnya kesalahan manual dalam perhitungan absensi dosen serta keterlambatan alokasi dana dari pihak yayasan yang menyebabkan tertundanya distribusi hak finansial karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mengonfirmasi relevansi teori pengendalian intern dari Mulyadi (2016), yang menekankan pentingnya jaringan prosedur yang saling terkait dan pemisahan fungsi untuk menjaga kekayaan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem akuntansi penggajian yang baik secara prosedural belum cukup menjamin efisiensi tanpa didukung oleh sinkronisasi data yang akurat antar-unit kerja. Hal ini memberikan kontribusi pada literatur akuntansi bahwa efektivitas sistem informasi sangat bergantung pada kualitas input data dan kelancaran arus informasi dari hulu ke hilir.

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran bagi manajemen institusi pendidikan bahwa digitalisasi pada satu aspek (seperti presensi) tidak akan optimal jika proses pelaporan lanjutannya masih bersifat manual dan lambat. Makna praktis utama bagi organisasi adalah pentingnya meninjau kembali koordinasi antara bagian administrasi akademik (BAAK), bagian keuangan (BAUK), dan pihak penyedia dana (Yayasan) guna menghindari hambatan administratif yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan akibat keterlambatan penggajian.

Saran

Saran untuk Praktisi (STIE IGI dan Yayasan)

1. **Integrasi Sistem Informasi:** Pihak manajemen disarankan untuk mengembangkan atau mengadopsi sistem informasi penggajian yang terintegrasi penuh, sehingga data dari mesin *fingerprint* dapat langsung dikonversi menjadi laporan absensi dan daftar gaji tanpa melalui proses perhitungan manual yang rentan kesalahan (*human error*).
2. **Optimalisasi Alur Pendanaan:** Pihak yayasan perlu menetapkan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang lebih ketat terkait waktu transfer dana ke bagian keuangan lembaga untuk memastikan kepastian tanggal pembayaran gaji karyawan setiap bulannya.
3. **Penguatan Fungsi Verifikasi:** Perlu adanya mekanisme pengecekan silang (triangulasi data) antara laporan absensi dari BAAK dengan catatan bagian keuangan sebelum daftar gaji final disahkan, guna meminimalisir risiko kesalahan pembayaran.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. **Pengembangan Variabel:** Peneliti di masa depan disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti **kepuasan kerja karyawan** atau **kinerja operasional** guna melihat dampak langsung dari efektivitas sistem penggajian terhadap aspek psikologis dan produktivitas tenaga kerja.
2. **Pendekatan Kuantitatif:** Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang lebih luas untuk menguji secara statistik pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas pengendalian intern.
3. **Studi Komparatif:** Melakukan studi komparatif antara institusi pendidikan yang sudah menerapkan sistem penggajian berbasis *cloud* dengan yang masih menggunakan sistem semi-manual untuk mengukur tingkat efisiensi biaya dan waktu secara lebih mendalam.

Daftar Pustaka

Adnan Usman. (2018). *Analisi Efektivitas Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Incipna Indonesia* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Damayanti, N., Dwiatmanto, & Azizah, D. F. (2015). Evaluasi efektivitas pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan (Studi Kasus Pada Pt. Karyamitra Budisentosa Pandaan-Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *3*(1).

Erawati. (2019). Rancang bangun sistem informasi point of sale dengan framework codeigniter pada cv powershop. *Jurnal COMASIE*, *4*(2).

Fadhilah, S. N. (2023). *Laporan Kuliah Kerja Magang (Kkm) Standar Operasional Prosedur (Sop) Administrasi Umum Pt Sinergi Gula Nusantara (Sgn) Pabrik Gula Tjoekir*.

Febriyanti, N. (2023). *Laporan Magang - Implementasi Sistem Akuntansi Dan Prosedur Pembayaran Klaim Atas Dana Pensiun Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Bekasi*.

Intishar, Y., & Muanas, M. (2018). Analisis penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dalam menunjang efektivitas pengendalian internal perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, *6*(2), 94-103.

Irawan, M. D., & Hasni, L. (2017). Sistem penggajian karyawan pada LKP Grace Education Center. *Jurnal Teknologi Informasi*, *1*(2), 125-136.

Janan Az-Zahra. (2018). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada PT. Industri Kreta Api (Persero)* [Skripsi]. UIN Surakarta.

Kakasih, G. G., Pangemanan, S. S., & Pinatik, S. (2019). Penerapan sistem akuntansi penggajian (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3).

Khairil Ashari. (2019). Analisi efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Al-Washliyah Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, *4*(2), 414-435.

Kharisma, R., Supriyono, S., & Setiawan, A. (2022). Analisa dan perancangan sistem informasi manajemen personalia untuk penggajian karyawan menggunakan teknologi mobile application. *Indonesian Journal of Technology, Informatics and Science (Ijtis)*, *4*(1), 9-12.

Langi, B., Saerang, D. P., & Gerungai, N. Y. (2019). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam upaya pengendalian internal pada Pt. Gemilang Emas Indonesia. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, *14*(1).

Nur'Aida Syafitri. (2021). *Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Bulu Cina* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). *Analisis Data Dan Pengecekan Keabsahan Data*.

Purba, D. H. (2018). Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan: Studi kasus pada sebuah rumah sakit. *Jurnal Manajemen*, *4*(1), 15-22.

Umagapi, D., & Hasan, S. (2018). Sistem informasi pengendalian internal prosedur pencatatan akuntansi penggajian pada Pt. Halmahera Karya Timur Persada menggunakan visual studio. *IJIS - Indonesian Journal on Information System*, *3*(2), 76-84.

Ustadi, N., Sardiyo, S., Andrinaldo, A., & Rani, V. D. (2022). Analisis sistem dan prosedur penggajian serta pengupahan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern PT Maju Jang Jaya Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, *3*(4), 742-746.

Wahjono, S. I. (2022). *Struktur Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.