

# Analisis Sistem Penggajian dan Pengendalian Internal pada PT Kepripunyecerite

Finalesvita Br. Nasution<sup>1</sup>, Jane Love Maria<sup>2</sup>, Haziq adlan<sup>3</sup>, Maria Alviana N.R.T<sup>4</sup>  
Risnawati Simatupang<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Maritim Raja Ali Haji- <sup>1</sup>finalesvitanaasution@gmail.com  
<sup>2,3,4,5</sup>STIE Pembangunan Tanjungpinang - <sup>2</sup>mariajane221109@gmail.com  
<sup>3</sup>haziqadlan@gmail.com  
<sup>4</sup>marialviana@gmail.com  
<sup>5</sup>risnawatisimatupang@gmail.com

**Abstract** — Human Resource Management (HRM) and payroll are two strategic functions essential to the operational success of modern organizations. The HRM cycle includes a comprehensive process starting from workforce planning, recruitment, training, performance evaluation, to employee termination. In parallel, the payroll cycle involves the collection of employee data, salary calculation, deductions, disbursement of wages, and compliance with tax and social security regulations. This study aims to explore in detail the stages of both HRM and payroll cycles, identify potential risks associated with each process, and propose suitable internal control mechanisms. Employing a qualitative method through literature review, this research draws from academic sources and recent business practices to provide insights and recommendations for effective HR and payroll management.

**Keywords:** Human Resource Management, Payroll, HR Risks, Payroll Cycle, Internal Control, HRIS.

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian integral dari struktur PT Kepripunyecerite yang memiliki peranan strategis dalam mencapai tujuan PT Kepripunyecerite. Dalam konteks bisnis yang kompetitif dan dinamis, PT Kepripunyecerite dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. SDM bukan lagi dianggap sebagai biaya semata, melainkan sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Salah satu proses utama dalam manajemen SDM adalah siklus manajemen SDM itu sendiri, yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Setiap tahapan dalam siklus ini saling berkelanjutan dan memiliki dampak terhadap kinerja PT Kepripunyecerite secara keseluruhan. Kegagalan dalam salah satu tahap dapat menyebabkan gangguan dalam operasional, tingginya turnover, rendahnya produktivitas, serta konflik dalam lingkungan kerja.

Di sisi lain, penggajian (payroll) merupakan proses administratif dan keuangan yang berkaitan erat dengan siklus SDM. Payroll bukan hanya soal pembayaran gaji karyawan, melainkan mencakup pengumpulan data absensi dan kinerja, perhitungan gaji bersih dan potongan, pembayaran pajak dan kontribusi jaminan sosial, serta pelaporan kepada otoritas terkait. Kesalahan dalam proses penggajian dapat menimbulkan konsekuensi serius, baik dari sisi hukum maupun hubungan industrial antara PT Kepripunyecerite dan karyawan.

Dalam praktiknya, kedua siklus ini rentan terhadap berbagai risiko, baik yang bersifat operasional, keuangan, maupun kepatuhan. Oleh karena itu, penting bagi PT Kepripunyecerite untuk menerapkan sistem pengendalian internal yang memadai guna memitigasi risiko tersebut. Peran teknologi informasi juga semakin signifikan dalam membantu otomatisasi proses HR dan payroll, khususnya melalui penerapan sistem Human Resource Information System (HRIS) yang terintegrasi.

Tulisan ini bertujuan untuk membahas secara mendalam bagaimana siklus manajemen SDM dan siklus penggajian dijalankan di dalam PT Kepripunyecerite. Fokus utama adalah mengidentifikasi tahapan-tahapan penting dalam kedua siklus tersebut, mengevaluasi masalah yang bisa terjadi, serta menyarankan cara-cara pengawasan yang tepat dan

berbasis teknologi. Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka, penelitian ini mengkaji sumber bacaan dan praktik bisnis terkini untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai manajemen SDM dan penggajian yang efektif.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Cara ini digunakan karena tujuan utama penelitian adalah untuk menggali dan memahami secara mendalam konsep-konsep teoretis serta praktik terkini terkait manajemen SDM dan sistem penggajian di dalam PT Kepripunycerite. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk menyusun kerangka analisis berdasarkan informasi yang sudah ada sebelumnya yang telah tersedia, baik dari buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan bisnis, hingga publikasi dari lembaga profesional terkait bidang SDM dan keuangan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai sumber bacaan yang relevan dan kredibel, khususnya yang relevan dengan topik. Fokus utama adalah pada sumber yang membicarakan siklus manajemen SDM, payroll cycle, pengendalian internal, serta integrasi teknologi informasi dalam pengelolaan HR dan keuangan. Selain itu, peneliti juga mengacu pada praktik bisnis yang dilaporkan oleh PT Kepripunycerite multinasional maupun PT Kepripunycerite pemerintah untuk membandingkan teori dengan realitas lapangan.

Prosedur analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi tahapan dalam siklus SDM dan penggajian, memetakan potensi risiko pada setiap tahap, dan mengevaluasi cara-cara pengawasan yang disarankan dalam literatur. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan aplikatif terhadap konteks PT Kepripunycerite di Indonesia.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Siklus Manajemen SDM**

Siklus Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rangkaian proses strategis yang dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja atau pensiun. Tujuan utama siklus ini adalah untuk memastikan PT Kepripunycerite memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif dalam jangka panjang. Setiap tahap dalam siklus ini saling berkaitan dan mendukung pencapaian tujuan PT Kepripunycerite melalui pengelolaan individu secara efektif. Manajemen SDM yang baik membantu meningkatkan kepuasan kerja, efisiensi operasional, serta retensi karyawan. Berikut Tahapan dalam siklus manajemen SDM

#### **a. Perencanaan SDM**

Perencanaan SDM adalah tahap awal dalam siklus SDM yang bertujuan untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi, misi, dan rencana strategis PT Kepripunycerite. Proses ini melibatkan analisis beban kerja, kompetensi yang dibutuhkan, serta prediksi jumlah tenaga kerja di masa depan. Masalah yang bisa muncul ialah Kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, Ketidaksesuaian antara kompetensi SDM dan kebutuhan posisi. Dan pengendaliannya dapat dilakukan dengan melakukan workforce planning secara berkala, melibatkan semua unit kerja dalam proses perencanaan

#### **b. Rekrutmen dan Seleksi**

Tahap ini mencakup proses pencarian, penarikan, dan pemilihan kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Risiko yang dihadapi perekrutan yang tidak objektif, biaya perekrutan yang tinggi tanpa hasil optimal. Cara mengatasinya ialah menggunakan sistem rekrutmen berbasis merit (berbasis kompetensi) menetapkan standar evaluasi dan tes seleksi yang terukur

#### **c. Pelatihan dan Pengembangan**

Setelah karyawan diterima, PT Kepripunycerite bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan teknis dan pengembangan soft skills. Proses ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Risikonya materi pelatihan tidak relevan tidak adanya evaluasi pasca pelatihan. Pengendaliannya

- menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan PT Kepriponyecerite melakukan analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis)
- d. **Penilaian Kinerja**  
Evaluasi dilakukan secara periodik untuk mengukur efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penilaian ini biasanya berbasis indikator kinerja (KPI). Risiko yang dihadapi yaitu penilaian subjektif atau bias, kurangnya dokumentasi hasil penilaian. Pengendalian yang dapat dilakukan menggunakan metode evaluasi multi-sumber seperti 360-degree feedback, sistem informasi kinerja berbasis digital
  - e. **Kompensasi dan Penghargaan**  
Kompensasi tidak hanya berupa gaji tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lain. Sistem yang adil akan meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Risiko ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi, diskriminasi dalam pemberian insentif. Pengendalian struktur gaji berbasis evaluasi jabatan (job evaluation), transparansi dan standar dalam sistem remunerasi
  - f. **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**  
Tahap terakhir dalam siklus SDM melibatkan pemisahan antara PT Kepriponyecerite dan karyawan karena berbagai alasan seperti pensiun, pengunduran diri, atau PHK. Risiko konflik hukum atau gugatan dari mantan karyawan, dampak psikologis dan reputasi Perusahaan Pengendalian yang dilakukan dengan menjalankan prosedur PHK sesuai peraturan perundang-undangan, memberikan pendampingan selama masa transisi
2. **Siklus Penggajian (Payroll Cycle)**  
Siklus penggajian (payroll cycle) adalah proses sistematis yang dilakukan oleh PT Kepriponyecerite untuk menghitung, mendistribusikan, dan mencatat pembayaran gaji kepada karyawan dalam periode tertentu. Siklus ini mencakup beberapa tahapan penting, seperti pencatatan waktu kerja, perhitungan gaji berdasarkan jam kerja atau gaji tetap, pemotongan pajak dan potongan lainnya (seperti BPJS atau pinjaman karyawan), serta distribusi slip gaji dan pembayaran ke rekening karyawan. Selain itu, pengelolaan data penggajian juga melibatkan pelaporan kepada otoritas pajak dan pencatatan akuntansi untuk keperluan keuangan PT Kepriponyecerite. Proses ini harus dilakukan secara akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku agar tidak menimbulkan masalah hukum maupun ketidakpuasan karyawan. Tahapan dalam siklus penggajian sebagai berikut :
- a. **Pengumpulan Data**  
Meliputi pengumpulan informasi dari sistem absensi, data jam kerja, lembur, dan kehadiran. Akurasi data sangat penting dalam menentukan jumlah gaji yang benar. Masalah yang bisa muncul ialah, data manual yang rawan kesalahan, tidak sinkronnya data absensi dan kehadiran. Cara mengatasinya dengan penggunaan sistem absensi digital atau biometric dan otomatisasi input data ke dalam sistem HRIS
  - b. **Perhitungan Gaji**  
Gaji dihitung berdasarkan ketentuan yang berlaku di PT Kepriponyecerite, termasuk gaji pokok, tunjangan tetap, lembur, dan pemotongan (pajak, BPJS, pinjaman). Masalah yang bisa muncul ialah salah perhitungan karena rumus yang tidak standar, tidak diperhitungkannya variabel tertentu. Pengendalian yang dapat dilakukan ialah penggunaan sistem payroll otomatis yang terintegrasi, review dan approval dari dua level (misal: supervisor dan manajer keuangan)
  - c. **Pembayaran Gaji**  
Proses transfer dana ke rekening karyawan. Biasanya dilakukan setiap bulan sesuai kebijakan Perusahaan. Risiko yang dapat terjadi adalah keterlambatan pembayaran, salah transfer jumlah atau rekening. Pengendaliannya dengan penggunaan batch payroll dengan otorisasi multi-level dan rekonsiliasi pembayaran dan laporan bank
  - d. **Pelaporan Pajak dan Jaminan Sosial**

Setiap bulan PT Kepriponyecerite wajib melaporkan dan menyetorkan PPh 21 serta iuran jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan). Masalah yang bisa muncul keterlambatan penyetoran pajak, sanksi administrasi atau denda. Cara mengatasinya dengan integrasi sistem payroll dengan aplikasi perpajakan (e-SPT, e-Filing) dan pembuatan pengingat otomatis terhadap tenggat waktu

e. Arsip dan Audit

Dokumentasi semua aktivitas penggajian penting untuk keperluan audit dan kepatuhan hukum. Risiko nya kehilangan atau manipulasi data, tidak adanya backup digital. Cara Pengendalian dengan penyimpanan berbasis cloud yang terenkripsi dan audit internal minimal dua kali setahun

f. Integrasi Teknologi (HRIS) sebagai Solusi Efisiensi

Penggunaan sistem Human Resource Information System (HRIS) terbukti mampu mengurangi kesalahan administratif, meningkatkan transparansi, serta mempercepat proses kerja. HRIS yang baik dapat mengintegrasikan seluruh tahapan SDM dan payroll ke dalam satu platform. Sistem ini juga memungkinkan pelaporan real-time, penyimpanan data yang aman, serta kemudahan dalam audit.

### 3. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan penggajian merupakan dua siklus penting yang saling terkait dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas operasional suatu PT Kepriponyecerite. Siklus manajemen SDM terdiri atas beberapa tahapan yang saling terintegrasi, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, siklus penggajian meliputi pengumpulan data karyawan, perhitungan gaji, pembayaran, serta pelaporan pajak dan jaminan sosial.

Setiap tahapan dalam kedua siklus ini memiliki potensi risiko yang dapat berdampak negatif terhadap efisiensi, akurasi, dan kepatuhan PT Kepriponyecerite. Risiko-risiko tersebut mencakup kesalahan administrasi, pengambilan keputusan yang tidak objektif, ketidaktepatan pembayaran, kebocoran data, hingga potensi sengketa hukum. Untuk itu, penerapan pengendalian internal yang kuat sangat penting. Pengendalian internal mencakup aspek struktural seperti pemisahan fungsi kerja, otorisasi berlapis, hingga penggunaan teknologi berbasis sistem informasi manajemen SDM atau HRIS.

HRIS berperan signifikan dalam meningkatkan integrasi data, mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan manual, serta menyediakan basis data yang andal untuk pengambilan keputusan. Selain itu, audit internal secara berkala dan pemantauan terhadap sistem penggajian dan SDM juga menjadi bagian penting dari strategi pengendalian.

Dengan memahami secara menyeluruh tahapan-tahapan dalam siklus SDM dan penggajian, serta risiko dan pengendalian yang menyertainya, PT Kepriponyecerite dapat mengelola sumber daya manusianya secara lebih efektif dan efisien. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja internal, tetapi juga memperkuat daya saing PT Kepriponyecerite dalam jangka panjang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources* (8th ed.). Pearson.
- Hermelinda, T., Meriana, M., & Afriansyah, B. (2020). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Mutu Internal dan Budaya Mutu Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi: (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi di Propinsi Bengkulu). *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz*, 3(2), 183-195.

- Indriyani, D. (2022). Manajemen SDM dalam Perspektif Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–58.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2019). *Intermediate Accounting* (17th ed.). Wiley.
- Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- PricewaterhouseCoopers. (2021). *Global Human Capital Trends*. PwC Publications.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Press.
- Turner, R., & Keegan, A. (2020). HRM in the Project-Oriented Organization. *International Journal of Project Management*, 38(6), 405–417.