

Analisis Sistem Pengendalian Internal Penggajian Karyawan Pada PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah

Risma Febriyanti Putri RM¹⁾, Hesti Agustin²⁾, Umrahwati Ilyas³⁾, Sri Wahyuni⁴⁾, Juandri Sangka⁵⁾

1,2,3,4,5Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

email: Rismafebriyanti2004@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the internal control system of employee payroll at PT Penjaminan Jamkrindo Syariah. The research was conducted using a qualitative descriptive approach through literature study and analysis of payroll processes within the company. The payroll process in PT Jamkrindo Syariah consists of several stages, including employee data management, attendance recording using fingerprint, payroll calculation with specially designed Excel worksheets, verification and authorization, salary payment via bank transfer, accounting recording, and documentation. The results indicate that the company has implemented a fairly good payroll procedure supported by technology and proper documentation, which promotes efficiency, transparency, and accountability. The strengths of the system include the use of fingerprint for accurate attendance, semi-automated Excel calculation to minimize human errors, and complete payroll documentation. However, several weaknesses remain, such as the lack of segregation of duties, the absence of dual authorization in payroll approval, and the risk of manipulation when the fingerprint system fails. These weaknesses are inconsistent with internal control theories and may violate Islamic principles of justice (al-'adl) and trustworthiness (amanah). Overall, the internal control system of payroll at PT Jamkrindo Syariah is adequate but needs improvements to enhance effectiveness and compliance with sharia values.)

Keywords: *Internal control, payroll, Excel-based calculation, fingerprint, sharia principles*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan modern dituntut untuk mengelola sumber daya secara efektif demi mempertahankan daya saing dan keberlanjutan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) dan keuangan merupakan dua elemen krusial yang harus dikelola secara strategis dan efisien. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, sementara pengelolaan keuangan yang akurat menjamin stabilitas operasional dan pengambilan keputusan yang tepat

(Judijanto, 2024; Safina *et al.*, 2024).

Efektivitas pengelolaan sumber daya sangat bergantung pada sistem pengendalian internal yang diterapkan. Sistem ini berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga keandalan laporan keuangan, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap regulasi (Susanti & Suyanto, 2023; Teru *et al.*, 2017). Salah satu area yang sangat rentan terhadap penyimpangan adalah sistem penggajian. Karena menyangkut hak karyawan dan alokasi dana perusahaan, penggajian menjadi titik kritis dalam pengelolaan SDM dan keuangan.

Ketidaktepatan dalam proses ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, kerugian finansial, dan bahkan konflik hukum (Hariyati, 2020; Hasan, 2023; Idris, 2020).

Sistem penggajian yang tidak didukung oleh pengendalian internal yang memadai berisiko mengalami berbagai kesalahan, seperti pencatatan gaji yang tidak akurat, manipulasi data kehadiran, dan pembayaran ganda. Kesalahan ini tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen (Nurhuda, 2024; Purba, 2018). Kecurangan atau fraud dalam siklus penggajian merupakan ancaman nyata apabila tidak ada pemisahan tugas, otorisasi yang jelas, dan audit internal yang rutin (Manurung & Apriani, 2012).

Sejumlah penelitian terdahulu juga menegaskan pentingnya sistem pengendalian internal dalam siklus penggajian. Haripratiwi (2006) meneliti prosedur penggajian di BMT Al Ikhlas Yogyakarta dan menemukan bahwa meskipun masih manual, perusahaan telah memisahkan tanggung jawab fungsional. Setyadi (2005) pada PT KAI Daop VI Yogyakarta menyimpulkan bahwa pengendalian internal dilaksanakan dengan baik pada setiap fungsi organisasi. Hartono (2012) menganalisis sistem pengendalian intern di PT CMA Indonesia dan menunjukkan penerapan yang cukup efektif. Penelitian lain oleh Hardhanto *et al.* (2015) di PT BPR Prisma Dana serta Husniyah *et al.* (2015) di RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep juga menemukan bahwa kelemahan pengendalian penggajian dapat

meningkatkan risiko fraud. Pane (2015) pada CV Genta Shamballa menekankan perlunya pengendalian ketat untuk mencegah manipulasi data kehadiran dan gaji.

Oleh karena itu, sistem pengendalian internal dalam penggajian harus dirancang secara ketat, akurat, dan transparan. Prosedur seperti verifikasi data, pemisahan fungsi, dan penggunaan sistem digital yang terintegrasi dapat membantu meminimalisir risiko dan meningkatkan efisiensi proses penggajian (Andriyaningsih & Hutagaol, 2023; Intishar & Muanas, 2018).

Di Indonesia, penerapan prinsip good corporate governance (GCG) menjadi kewajiban bagi perusahaan, baik konvensional maupun syariah. GCG menekankan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dalam pengelolaan perusahaan (Amrullah *et al.*, 2024). PT Penjaminan Jamkrindo Syariah sebagai lembaga penjaminan berbasis syariah memiliki tanggung jawab untuk menjaga integritas dan profesionalisme dalam setiap aspek operasional, termasuk penggajian. Sebagai bagian dari holding BUMN, perusahaan ini wajib menerapkan GCG sesuai dengan POJK No. 2/POJK.05/2017 dan prinsip syariah yang berlaku (OJK, 2017; Syariah, 2017).

Pengelolaan penggajian yang sesuai dengan prinsip syariah tidak hanya menyangkut efisiensi, tetapi juga pemenuhan hak karyawan secara adil. Prinsip keadilan dalam Islam menekankan pentingnya transparansi, keseimbangan, dan tanggung jawab dalam hubungan

kerja (Nurkhaerani, 2024; Ghufron, 2020). Islam juga melarang keras penundaan pembayaran upah, sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, dalam Wahyudi, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua permasalahan pokok, yaitu bagaimana sistem pengendalian internal penggajian karyawan yang diterapkan pada PT Penjaminan Jamkrindo Syariah, serta sejauh mana efektivitasnya dalam mendukung transparansi, akuntabilitas, dan pencegahan kecurangan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem pengendalian internal penggajian karyawan serta menilai efektivitas sistem yang berjalan. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur di bidang akuntansi, audit, dan manajemen SDM, khususnya pada perusahaan berbasis syariah. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi PT Penjaminan Jamkrindo Syariah untuk memperkuat sistem pengendalian internal pada proses penggajian sehingga lebih akurat, transparan, dan sesuai dengan prinsip syariah.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah serangkaian kebijakan dan prosedur yang terintegrasi dalam kegiatan organisasi untuk

memastikan tujuan-tujuan perusahaan tercapai, termasuk efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan. Terdapat lima komponen utama dalam SPI menurut kerangka COSO: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Penelitian Purnamasari (2018) juga menegaskan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

Menurut Mulyadi (2017:129) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sistem penggajian

Sistem penggajian (payroll) adalah proses administrasi yang mengatur perhitungan dan pembayaran upah kepada karyawan, meliputi gaji pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap, upah lembur, serta potongan wajib seperti pajak penghasilan dan iuran jaminan sosial. Komponen-komponen ini kemudian diatur dalam sebuah sistem, seringkali menggunakan perangkat lunak, yang mencakup informasi karyawan, data kehadiran, proses perhitungan gaji, pelaporan, dan kepatuhan terhadap hukum. Sedangkan menurut Mulyadi (2016) mendefinisikan sistem penggajian sebagai serangkaian kegiatan bisnis yang bertujuan untuk menyelesaikan seluruh transaksi pembayaran dan penyerahan jasa

yang dilakukan karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada PT Penjaminan Jamkrindo Syariah. Data diperoleh melalui observasi langsung selama kegiatan magang, dokumentasi internal perusahaan, serta studi literatur dari buku, jurnal, dan regulasi terkait sistem pengendalian internal.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif analitis, dengan membandingkan praktik penggajian di PT Jamkrindo Syariah terhadap kerangka lima komponen COSO (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi & komunikasi, serta pemantauan) dan prinsip syariah (keadilan dan amanah).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

PT Penjaminan Jamkrindo Syariah merupakan anak perusahaan dari PT Jamkrindo yang didirikan pada tanggal 19 September 2014. Perusahaan ini beroperasi dengan prinsip syariah dan memiliki fokus utama pada kegiatan penjaminan pembiayaan, khususnya untuk mendukung sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta lembaga keuangan berbasis syariah. Sebagai entitas bisnis syariah, perusahaan menjalankan aktivitasnya sesuai dengan regulasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan berlandaskan akad-akad syariah seperti murabahah, musyarakah, mudharabah, dan ijarah (OJK, 2017). Dengan status sebagai anak perusahaan Jamkrindo, mayoritas saham PT Jamkrindo Syariah dimiliki oleh PT Jamkrindo,

sehingga secara kelembagaan perusahaan memiliki dukungan manajerial dan finansial yang kuat (Jamkrindo Syariah, 2023).

B. Proses Penggajian Karyawan

Proses penggajian karyawan pada PT Jamkrindo Syariah dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang terintegrasi. Secara umum, tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Data Karyawan
Dasar penghitungan gaji bersumber dari dokumen administrasi karyawan, seperti surat keputusan pengangkatan, surat keputusan perubahan gaji, serta data kepesertaan BPJS dan pajak. Administrasi yang teratur merupakan fondasi dari sistem penggajian yang andal (Mulyadi, 2016).
2. Pencatatan Waktu Hadir
Kehadiran karyawan dicatat melalui mesin absensi (*fingerprint*). Data tersebut menjadi dasar penghitungan jam kerja, lembur, dan cuti. Sistem ini mengurangi risiko kecurangan seperti titip absen, namun tetap diperlukan prosedur cadangan jika mesin mengalami gangguan (Amirah & Muanas, 2018).
3. Perhitungan Gaji
Komponen gaji meliputi gaji pokok, tunjangan, lembur, dan potongan (BPJS, pajak penghasilan, atau pinjaman karyawan). Perhitungan gaji di PT Jamkrindo Syariah dilakukan dengan menggunakan lembar kerja Excel yang telah disetting secara khusus. Dalam template Excel tersebut, formula telah diprogram sehingga setiap kali data karyawan dan potongan

dimasukkan, hasil perhitungan gaji bersih dapat muncul secara otomatis. Sistem ini membantu meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko kesalahan hitung manual. Namun, karena masih bergantung pada input manual, tetap dibutuhkan verifikasi tambahan untuk memastikan akurasi perhitungan (Mulyadi, 2016).

4. Verifikasi dan Otorisasi

Setelah perhitungan selesai, daftar gaji harus diverifikasi oleh bagian yang berbeda. Idealnya, HRD melakukan pengecekan kesesuaian data kehadiran, bagian akuntansi memeriksa pencatatan, dan bagian keuangan melaksanakan pembayaran. Pemisahan tugas ini sejalan dengan prinsip *control activities* dalam kerangka COSO (Agoes, 2012).

5. Pembayaran Gaji

Pembayaran gaji dilakukan melalui transfer bank langsung ke rekening karyawan. Metode ini lebih aman dibandingkan pembayaran tunai serta mendukung prinsip akuntabilitas (Arens *et al.*, 2010).

6. Pencatatan Akuntansi dan Pelaporan

Pencatatan gaji dilakukan melalui jurnal penggajian, dengan mendistribusikan biaya ke departemen terkait dan mencatat kewajiban potongan. Sistem informasi akuntansi membantu penyusunan laporan gaji yang akurat untuk manajemen dan pelaporan pajak (Krismiaji, 2015).

7. Dokumentasi dan Arsip

Dokumen yang digunakan

meliputi daftar hadir, daftar gaji, slip gaji, bukti transfer, serta jurnal umum. Kelengkapan dokumen ini mendukung transparansi dan memudahkan proses audit (Mulyadi, 2016).

Dengan demikian, sistem penggajian karyawan di PT Jamkrindo Syariah telah didukung teknologi modern. Namun, terdapat potensi risiko seperti perangkapan tugas dan lemahnya otorisasi berlapis, yang perlu mendapat perhatian agar sesuai dengan prinsip pengendalian internal dan prinsip syariah mengenai keadilan serta amanah dalam pembayaran upah.

C. Evaluasi Pengendalian Internal Berdasarkan Lima Komponen COSO

Menurut COSO dan dikutip oleh Hery (2018:90), pengendalian internal terdiri atas lima komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Berikut ini adalah penerapan lima komponen tersebut dalam konteks PT Jamkrindo Syariah, sebagai perusahaan penjaminan pembiayaan berbasis prinsip syariah antara lain:

1. Lingkungan Pengendalian

PT Jamkrindo Syariah membangun lingkungan pengendalian yang kuat melalui penegakan integritas, etika, dan nilai-nilai syariah dalam operasional bisnisnya. Penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG – *Good Corporate Governance*) dan kepatuhan terhadap prinsip syariah dilakukan secara konsisten oleh seluruh jajaran, termasuk Dewan Direksi dan

Dewan Pengawas Syariah (DPS). Budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai syariah seperti amanah, jujur, dan transparan merupakan bagian dari lingkungan pengendalian yang kuat.

2. Penilaian risiko

PT Jamkrindo Syariah melakukan proses identifikasi dan evaluasi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, termasuk risiko pembiayaan, risiko operasional, risiko kepatuhan, dan risiko reputasi. Unit manajemen risiko di perusahaan secara berkala melakukan asesmen risiko untuk memastikan bahwa semua risiko yang signifikan telah diidentifikasi dan dianalisis sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan syariah.

3. Kegiatan pengendalian

PT Jamkrindo Syariah menerapkan berbagai kebijakan dan prosedur yang ketat untuk memastikan bahwa aktivitas operasional dilakukan sesuai dengan ketentuan internal dan prinsip syariah. Contohnya adalah adanya SOP (Standard Operating Procedure) pada proses pemberian penjaminan, serta sistem otorisasi dan pemisahan tugas yang jelas untuk mencegah kecurangan atau penyimpangan.

4. Informasi dan komunikasi

Perusahaan memastikan bahwa informasi penting dan relevan tersampaikan secara akurat dan tepat waktu kepada pihak internal dan eksternal. Sistem informasi manajemen dan pelaporan internal mendukung

transparansi serta memungkinkan pengambilan keputusan yang tepat oleh manajemen. Selain itu, komunikasi efektif dengan DPS memastikan bahwa seluruh aktivitas usaha tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

5. Pemantauan

PT Jamkrindo Syariah melakukan pemantauan berkala atas sistem pengendalian internalnya melalui audit internal, audit syariah, serta evaluasi oleh unit kepatuhan. Tindak lanjut terhadap temuan audit dan review juga menjadi perhatian utama, untuk memastikan bahwa setiap rekomendasi segera diimplementasikan dan pengendalian diperbaiki bila diperlukan.

D. Kelebihan

1. Penggunaan Aplikasi Internal Perusahaan

PT Penjaminan Jamkrindo Syariah telah memiliki aplikasi internal berbasis web yang digunakan untuk aktivitas akuntansi dan pengelolaan penjaminan. Meskipun aksesnya terbatas hanya untuk karyawan internal, keberadaan aplikasi ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas. Sistem internal ini sekaligus menjadi bentuk pengendalian internal yang membantu menjaga keamanan data dan meminimalkan risiko kesalahan pencatatan.

2. Perhitungan Gaji Menggunakan Excel yang Telah Disetting
Perusahaan menggunakan lembar kerja Excel yang sudah didesain khusus untuk menghitung gaji karyawan. Dalam template Excel tersebut, komponen gaji seperti gaji pokok, tunjangan, dan potongan sudah diprogram sehingga ketika data dimasukkan, hasil perhitungan muncul secara otomatis. Hal ini membantu efisiensi kerja dan mengurangi kemungkinan kesalahan perhitungan manual. Dengan adanya sistem ini, bagian keuangan dapat lebih mudah melakukan rekapitulasi gaji karyawan setiap bulan.
3. Penggunaan Fingerprint untuk Absensi
Absensi karyawan dicatat melalui sistem *fingerprint*, yang memiliki keunggulan berupa tingkat akurasi tinggi karena data sidik jari bersifat unik dan sulit dimanipulasi. Sistem ini membantu perusahaan memastikan data kehadiran karyawan valid serta meminimalisasi risiko titip absen. Dengan demikian, pembayaran gaji dapat lebih adil karena didasarkan pada data kehadiran yang akurat.
4. Dokumentasi Penggajian yang Lengkap
Proses penggajian di PT Jamkrindo Syariah didukung dengan dokumentasi yang memadai, seperti daftar hadir, daftar gaji, slip gaji, bukti transfer, dan arsip digital. Kelengkapan dokumen ini berfungsi sebagai bukti

administratif sekaligus alat kontrol internal yang mendukung transparansi dan mempermudah proses audit.

E. Kelemahan

1. Perangkapan Tugas (*Lack of Segregation of Duties*)
Salah satu kelemahan utama adalah masih adanya perangkapan fungsi, misalnya staf administrasi merangkap sebagai pencatat waktu hadir sekaligus pembuat daftar gaji. Hal ini bertentangan dengan prinsip pengendalian internal menurut Mulyadi (2010) yang menekankan pemisahan tanggung jawab fungsional secara tegas antara bagian pencatat waktu, bagian pembuat daftar gaji, dan bagian pembayaran (Saman, 2017). Romney & Steinbart (2018) juga menyatakan bahwa perangkapan tugas meningkatkan risiko fraud karena tidak ada mekanisme check and balance (Saman, 2017).
2. Otorisasi Gaji Belum Berlapis
Otorisasi pembayaran gaji hanya dilakukan oleh satu pihak, tanpa adanya verifikasi berlapis (dual authorization). Menurut Agoes (2012), praktik sehat dalam pengendalian internal harus melibatkan otorisasi berlapis agar tidak terjadi kesalahan atau kecurangan dalam pembayaran. Studi pada PTPN IV Adolina juga menemukan lemahnya segregasi tugas antara penyusun gaji dan bagian pembayaran, sehingga menimbulkan potensi fraud (Syahfitri *et al*, 2024)..
3. Risiko Sistem Fingerprint Error

Absensi karyawan bergantung pada sistem fingerprint. Kelemahannya, jika sistem mengalami error, sering digunakan absensi manual yang rawan manipulasi (misalnya titip absen). Temuan serupa ditunjukkan dalam penelitian pada PT Delta Laras Wisata Sukabumi, di mana penggunaan fingerprint tidak selalu dijalankan dengan disiplin sehingga data kehadiran menjadi bias (Sudarma, A, 2024). Mulyadi (2010) menekankan bahwa keakuratan catatan waktu sangat penting karena menjadi dasar perhitungan gaji dan lembur. Jika sistem error tidak segera diantisipasi dengan kontrol cadangan, maka validitas data penggajian menjadi rendah.

F. Analisis perbandingan dengan teori (Mulyadi, Romney & Steinbart, Agoes) dan prinsip syariah (Keadilan, Amanah)

Sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah jika dibandingkan dengan teori Mulyadi (2010), masih memiliki kelemahan pada aspek pemisahan tugas (*segregation of duties*). Mulyadi menekankan bahwa pengendalian internal yang baik harus didukung dengan struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem otorisasi, prosedur pencatatan yang andal, serta praktik sehat dalam pelaksanaan tugas (Saman, 2017). Namun, pada praktiknya masih terdapat perangkapan tugas di bagian administrasi dan

penggajian, sehingga rawan terjadi manipulasi data maupun kecurangan (Andriyaningsih & Hutagaol, (2023).

Menurut Romney & Steinbart (2018), efektivitas sistem pengendalian internal tidak hanya bergantung pada pemisahan tugas, tetapi juga pada aktivitas pengendalian (*control activities*) dan penilaian risiko (*risk assessment*). Kelemahan sistem fingerprint di Jamkrindo Syariah menunjukkan lemahnya *risk management*, karena absensi manual yang digunakan sebagai alternatif rawan manipulasi, sama halnya dengan kasus yang ditemukan pada PT Delta Laras Wisata Sukabumi di mana fingerprint tidak dijalankan dengan disiplin sehingga kehadiran karyawan sulit diverifikasi secara akurat (Sudarma, A, 2024).

Agoes (2012) menambahkan bahwa pengendalian internal yang sehat memerlukan adanya otorisasi berlapis (*dual authorization*) dalam pembayaran gaji. Akan tetapi, di Jamkrindo Syariah masih ditemukan otorisasi yang hanya dilakukan oleh satu pihak, sehingga potensi terjadinya kesalahan dan fraud lebih tinggi. Penelitian pada PTPN IV Adolina juga memperlihatkan bahwa ketiadaan pemisahan fungsi antara penyusun gaji dan bagian pembayaran merupakan kelemahan serius dalam sistem pengendalian (Syahfitri *et al*, 2024).

Jika ditinjau dari perspektif syariah, kelemahan-kelemahan

tersebut berpotensi melanggar prinsip keadilan (al-'adl) dan amanah. Prinsip keadilan dalam Islam menekankan perlakuan yang setara kepada semua karyawan tanpa adanya manipulasi dalam perhitungan gaji (Q.S. Al-Maidah: 8). Sementara prinsip amanah mengajarkan pentingnya tanggung jawab dalam menjaga hak-hak pekerja, termasuk pembayaran gaji secara tepat waktu dan jumlah yang benar, sebagaimana sabda Rasulullah SAW: *"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering"* (HR. Ibnu Majah). Penelitian Syahfitri, Hasugian, dan Nasution (2024) juga menekankan bahwa nilai amanah, keadilan, dan kejujuran perlu diintegrasikan dalam sistem penggajian agar sesuai dengan prinsip syariah dan menciptakan lingkungan kerja yang transparan serta berkeadilan (Syahfitri *et al.*, 2024).

Dari kelemahan tersebut, berpotensi menyalahi prinsip, yaitu sebagai berikut:

1. Keadilan (Al-Adl'), yaitu dimana karyawan yang rajin hadir berisiko menerima perlakuan tidak adil jika absensi manual dimanipulasi (Q.S. Al-Maidah: 8; Q.S. Al-A'raf: 85) (Sudarma, A, 2024).
2. Amanah, yang dimana manajemen wajib memastikan pembayaran gaji dilakukan tepat jumlah dan tepat waktu. Rasulullah SAW bersabda, *"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering"*

(HR. Ibnu Majah). Lemahnya otorisasi dan pengawasan bertentangan dengan nilai amanah dan dapat menimbulkan kezhaliman (Sudarma, A, 2024)

Dengan demikian, kelemahan sistem pengendalian internal di Jamkrindo Syariah tidak hanya berimplikasi pada aspek akuntansi modern, tetapi juga pada nilai etis Islam yang menjadi dasar operasional perusahaan.

4. KESIMPULAN

Sistem pengendalian internal penggajian di PT Jamkrindo Syariah telah berjalan cukup baik dengan dukungan fingerprint, Excel yang disetting otomatis, serta dokumentasi yang lengkap. Namun, masih terdapat kelemahan berupa perangkapan tugas, otorisasi yang belum berlapis, dan potensi manipulasi absensi saat fingerprint error. Hal ini menunjukkan sistem belum sepenuhnya efektif menurut teori pengendalian internal, serta berpotensi melanggar prinsip syariah terkait keadilan dan amanah. Oleh karena itu, perbaikan sistem perlu dilakukan agar penggajian lebih transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip syariah.

5. REFERENSI

- Amrullah, A., Rohman, H. F., & Sari, F. N. (2024). Analisis good corporate governance perbankan syariah Indonesia: Perspektif maqashid syariah. *Bertuah: Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam*, 5(1), 1–16. <https://ejournal.kampusmelayu.ac.id/index.php/Bertuah/article/view/638>
- Andriyaningsih, H., & Hutagaol, L.

- H. (2023). Analisis sistem akuntansi penggajian karyawan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada PT Yutaka Trans Fabio. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 8(2), 125–134.
<http://101.255.92.196/index.php/JMBI/article/view/3066>
- Ghufron, M. I. (2020). Company policy on employment wages in Indonesia from the perspective of maqashid al-syariah. *KEADABAN: Journal of Social and Humanities*, 2(1), 10–21.
<https://doi.org/10.33650/adab.v2i1.2026>
- Hariyati, P. (2020). Penerapan manajemen risiko pada proses asesmen risiko pada aspek penggajian.
- Hasan, H. (2023). Sistem dan prosedur pembayaran gaji dan upah. *Amsir Management Journal*, 3(2), 122–129.
- Idris, I. A. (2020). *Analisis penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian intern*. Skripsi. Universitas Negeri Makassar.
- Intishar, Y., & Muanas, M. (2018). Analisis penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 6(2), 94–103.
- Judijanto, L. (2024). Analisis efisiensi operasional, manajemen risiko, dan pengelolaan sumber daya terhadap keberlanjutan kinerja keuangan perusahaan di Indonesia. *Manajemen Risiko*, 3(3), 254–264.
- Khoiriyah, L. (2019). Analisis sistem pengendalian internal penggajian karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 45–57.
<https://doi.org/10.32528/akuntansi.v8i2.2476>
- Mahardhita, A., & Sudarma, A. (2024). Analisis sistem pengendalian internal penggajian karyawan (studi kasus pada PT Delta Laras Wisata Cabang Sukabumi). *Akuntansi'45*, 5(1), 585–601.
<https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v5i1.1479>
- Manurung, E. T., & Apriani, F. (2012). Evaluasi pengendalian intern pada siklus penggajian dan kepegawaian untuk menentukan risiko fraud (studi kasus PT World Yamatek Spinning Mills). *Bina Ekonomi*, 16(2).
<https://doi.org/10.26593/be.v16i2.799.%25p>
- Nurhuda, E. (2024). The influence of the payroll and wage system on the effectiveness of internal control at PT Trans Continent Jakarta.
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/24578>
- Nurkhaerani, E. (2024). Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang sistem pengupahan perspektif hukum ekonomi Islam: Perbandingan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. *Jurnal Esensi Hukum*, 6(2), 1–15.
<https://doi.org/10.35586/jsh.v6i2.392>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2017).

- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 2/POJK.05/2017 tentang Penyelenggaraan Usaha Lembaga Penjamin.
- Purnamasari, A. A. (2018). *Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia Kota Makassar)*. Skripsi. Universitas Negeri Makassar.
- Purba, D. H. (2018). Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan: Studi kasus pada sebuah rumah sakit. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 15–22.
- PT Penjaminan Jamkrindo Syariah. (2023). *Laporan keuangan tahunan 2023*. Jamkrindo Syariah.
- Safina, W. D., Wulandari, S., Ovami, D. C., & Syahputra, F. (2024). Model pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
- Saman, S. (2017). Analisis pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan pada CV Citra Sari Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 14(1).
- Saman, S. (2020). Analisis pengendalian intern atas sistem penggajian dan pengupahan pada CV Citra Sari Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 14(1).
- Savitri, A. T., Faisol, F., & Zaman, B. (2021, Oktober). Pengaruh pendapatan asli daerah, investasi pemerintah, dan UMK terhadap pertumbuhan ekonomi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi dan Callpaper*, 6(1), 1179–1191. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/891>
- Susanti, S., & Suyanto, S. (2023). Analisis efektivitas sistem pengendalian internal sebagai kriteria perumusan opini laporan keuangan pemerintah daerah. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 10(4). <https://doi.org/10.22146/abis.v10i4.78993>
- Syahfitri, A., Hasugian, H., & Nasution, Y. S. J. (2024). Analisis pengendalian internal atas sistem penggajian dan pengupahan karyawan. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Islam*, 9(2), 41–54. <https://doi.org/10.34202/imanensi.9.2.2024.41-51>