

Pengendalian Internal Sistem Penggajian: Esensi Langkah Ekspansi UMKM (Studi pada Usaha Dagang di Kabupaten Ngawi Jawa Timur)

Ria Zulkha Ermayda¹*, Dhika Maha Putri²), Dwi Narullia³)

¹Universitas Negeri Malang, ria.zulkha.fe@um.ac.id

²Universitas Negeri Malang, dhika.maha.fe@um.ac.id

³Universitas Negeri Malang, dwi.narullia.fe@um.ac.id

Abstrak

Salah satu dampak Pandemi Covid-19 ialah menurunnya angka permintaan yang mengakibatkan terganggunya rantai pasokan. Lebih dari 50% Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia berpotensi mengalami kebangkutan akibat pandemi. Di sisi lain, keberadaan UMKM memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia. Hal ini menjadi alasan utama pentingnya menjaga keberlangsungan usaha sektor UMKM, salah satunya dengan implementasi sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal yang efisien dan efektif. Pengendalian internal sistem penggajian merupakan aspek penting karena UMKM masih sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan proses bisnisnya. Penelitian merupakan penelitian kualitatif studi kasus yang bertujuan mengkaji sistem informasi dan pengendalian internal yang diimplementasikan oleh UD.X. Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi untuk kemudian dianalisis. Triangulasi metode dan sumber dilakukan sebagai langkah validasi penelitian ini. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara umum pengendalian internal pada sistem penggajian UD.X, telah memenuhi aspek dan tujuan pengendalian internal. Namun, untuk pengendalian dari problem kehadiran karyawan perlu adanya evaluasi. Dibutuhkan adanya peningkatan mutu dan motivasi bagi para karyawan agar kemauan, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan semakin meningkat. Salah satu pengendalian yang dapat diterapkan oleh UD.X adalah melalui pemberian *reward* kepada karyawan dengan kedisiplinan tinggi, diimbangi dengan evaluasi berkelanjutan terhadap frekuensi jam hadir karyawan.

Kata Kunci: UMKM; sistem informasi akuntansi; pengendalian internal; sistem penggajian.

Abstract

One of the effects of Pandemic Covid-19 is the drop in demand which resulted in disruption of the supply chain. More than 50% of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Indonesia potentially collapsed into bankruptcy as a result of the pandemic. On the other hand, the existence of MSMEs has a major contribution to the Indonesian economy. This is the main reason for the importance of maintaining the business continuity of the MSME sector, one of which is by implementing an efficient and effective accounting information system and internal control. Internal control of the payroll system is an important aspect because MSMEs are still very dependent on human resources (HR) in carrying out their business processes. This research is a qualitative case study which aims to examine the information system and internal control implemented by UD X. The data were obtained through interviews and documentation to be analyzed. Triangulation of methods and sources was carried out as a validation step for this research. The results of the study conclude that in general, internal control in the UD.X payroll system has met the aspects and objectives of internal control. However, to control employee attendance, an evaluation is needed. Improving the quality and motivation of employees is needed so that the willingness, discipline and productivity of employees will increase. One of the controls that can be applied by UD.X is through the provision of rewards to employees with good performance, balanced with continuous evaluation of the frequency of employee attendance.

Keywords: MSMEs; accounting information systems; internal controls; payroll systems

*✉ Corresponding author: ria.zulkha.fe@um.ac.id

PENDAHULUAN

Dampak dari Pandemi Covid-19 yang sangat dirasakan oleh dunia bisnis adalah penurunan permintaan yang menyebabkan rantai pasokan menjadi terganggu. Berdasarkan survei yang dilakukan kepada lebih dari 50% pemilik UMKM di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa terdapat potensi besar unit usaha akan gulung tikar dalam beberapa waktu kedepan (Thaha, 2020). Di sisi lain, keberadaan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) memiliki peranan penting bagi perekonomian Indonesia. Pernyataan tersebut juga didukung oleh berbagai fakta dan data terkait UMKM, yaitu 1) kontribusi UMKM terkait jumlah unit usaha di tahun 2018 mencapai total 99,9%; 2) kontribusi UMKM berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, ialah 97%; 3) kontribusi UMKM pada Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia menyentuh angka 61,07%; 4) kontribusi UMKM di Ekspor Non Migas berada pada persentase 14,37%; dan 5) kontribusi UMKM pada dunia Investasi meraih persentase sebesar 60,42% (Thaha, 2020). Berdasarkan data tersebut, maka keberlanjutan usaha pada sektor UMKM pun menjadi tantangan dan ancaman bagi kondisi ekonomi kelas menengah secara khusus dan perekonomian secara umum.

Banyak bentuk usaha kecil seperti UMKM, terlalu berfokus pada pembuatan produk yang unik, sedangkan aspek akuntansi keuangan dan manajerial sistem masih dikesampingkan (Hanifah, Sarpingah, & Putra, 2020). Selain itu, Balai Penyedia dan Pengelola Pembiayaan Telekomunikasi dan Informatika (BP3TI) juga mengindikasikan kurangnya kesadaran penggunaan teknologi informasi pada pelaku usaha mikro (Hanifah et al., 2020). Hal ini tentu menjadi fakta yang sangat mengkhawatirkan mengingat meskipun lingkup UMKM dinilai cukup kecil, tetap diperlukan adanya sistem informasi akuntansi yang jelas agar tujuan dari suatu entitas bisnis dapat tercapai. Pada proses bisnis, sistem informasi akuntansi berfungsi sangat penting khususnya sebagai sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, serta mengolah data sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, n.d.).

Salah satu sistem informasi yang cukup berdampak langsung terhadap karyawan dalam suatu entitas bisnis adalah sistem penggajian atau manajemen sumber daya manusia. Melalui sistem penggajian ini, perusahaan dapat mengatur transaksi pembayaran bagi karyawan, sehingga karyawan dapat memperoleh haknya sesuai dengan hasil kinerja (Alfiandi, 2014). Sistem ini menawarkan suatu cara dalam peningkatan keandalan, akurasi dan aksesibilitas informasi sumber daya manusia (NG, Skitmore, & Sharma, 2001). Sistem informasi akuntansi penggajian (*payroll*) terbukti mampu mengurangi tindakan kecurangan (*fraud*) atau kesalahan yang terjadi baik sengaja maupun tidak sengaja (Alfiandi, 2014).

Sistem penggajian pada umumnya mencakup informasi yang berkaitan dengan remunerasi karyawan dan melibatkan rincian pembayaran, pengurangan klaim dari karyawan, dan jenis cuti. Selain itu juga mencakup penyediaan berbagai dokumen administratif melalui departemen SDM dan didukung oleh peraturan pemerintah (NG et al., 2001). Sistem pembayaran gaji karyawan pada penelitian Saraswati, Rahayu, & Husaini (2014) meliputi beberapa fungsi terkait, yakni; (1) bagian penggajian karyawan atau Payroll; (2) bagian *Personal General Affair*; bagian administrasi *Human Resource Development*, dan bagian keuangan atau *finance*. Berdasarkan penelitian Saraswati et al. (2014), terdapat beberapa bagian yang terbukti masih merangkap tugas dan pekerjaan dalam sistem penggajian. Aktivitas Pembuatan Bukti Kas Keluar dan pencatatan ke dalam Jurnal juga dilakukan oleh bagian Administrasi *Human Resource Development* (HRD), yang seharusnya dilakukan oleh bagian *Accounting*.

Alfiandi (2014) mengkaji fungsi-fungsi terkait dalam sistem penggajian yang terbagi menjadi 2, yakni 1) Departemen Sumber Daya Manusia, yang terdiri dari bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, bagian Kesejahteraan dan bagian Penilaian Kinerja Karyawan, 2) Administrasi dan Keuangan yang terdiri dari bagian Akuntansi, bagian Analisis dan Perencanaan Keuangan, dan bagian Kas dan Penagihan. Sistem penggajian yang dilakukan pada lembaga sektor publik dinilai telah dilengkapi dengan karakteristik keamanan dan kontrol. Namun demikian, masih dapat terjadi resiko kecurangan karena beberapa kelemahan dalam sistem pengendalian internal (Yusuf, Nawawi, & Salin, 2020) karena banyaknya organisasi yang tidak menyadari pentingnya pengendalian internal (Rahim, Nawawi, & Salin, 2017). Pada penelitian-penelitian sebelumnya banyak menemukan bahwa organisasi dan perusahaan banyak yang belum mempunyai sistem pengendalian internal yang kuat (Petrovits, Shakespeare, & Shih, 2011; Rahim et al., 2017; Suhaimi, Nawawi, & Salin, 2016). Adanya

pengendalian internal yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi organisasi, diantaranya adalah komunikasi organisasi menjadi lebih baik, menurunkan risiko kesalahan dalam organisasi, mencegah terjadinya kecurangan, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi bisnis (Australia, 2008).

Beberapa poin penting yang dapat dilakukan dalam peningkatan sistem pengendalian internal antara lain yakni pemisahan tugas yang jelas, proses persetujuan yang lebih ketat, dan informasi personel yang sangat dilindungi. Selain itu, penerapan *whistleblowing channel*, pembentukan fungsi audit internal dan hukuman berat bagi para pelaku pelanggaran juga dapat dilakukan (Yusuf et al., 2020). Pengendalian internal yang cukup baik juga ditemukan pada penelitian Saraswati et al., (2014) dimana perusahaan telah memisahkan fungsi pembuat daftar gaji (*payroll*) dengan fungsi pembayaran gaji (*finance*). Akan tetapi dalam penelitian tersebut juga ditemukan suatu kelemahan, yakni pencatatan pembayaran gaji karyawan yang dilakukan oleh bagian administrasi HRD. Seharusnya pencatatan tersebut, dilaksanakan oleh bagian accounting

UD.X merupakan perusahaan atau unit usaha dagang yang bergerak di bidang konveksi. *Core* bisnis dari UD.X ialah jasa desain dan produksi kaos dengan ilustrasi yang menarik. UD.X didirikan pada tahun 2017 di Ngawi, Jawa Timur dan saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 orang. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji sistem informasi penggajian serta pengendalian internal yang dilakukan oleh UD.X pada sistem informasi akuntansi penggajian karyawan. Penelitian ini menjadi penting, karena merupakan salah satu tindakan atau upaya preventif bagi entitas bisnis dalam mempersiapkan dan mengembangkan sistem organisasi. Penelitian ini juga dapat menambah kajian literature terkait sistem penggajian dan pengendaliannya pada bentuk Usaha Dagang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada UD.X yang berlokasi di Kota Ngawi, Jawa Timur dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui rancangan studi kasus (*case study*). UD.X merupakan UMKM dibidang konveksi yang didirikan sejak tahun 2017. Penelitian ini menekankan pada implementasi sistem informasi dan pengendalian internal siklus penggajian atau *payroll*. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang didasarkan pada kondisi alamiah objek. Peneliti akan berperan sebagai instrumen, dimana analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian berfokus pada makna.

Data yang dikaji dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Data yang didapatkan merupakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil wawancara kepada pemilik usaha UD.X. Data sekunder merupakan dokumen perusahaan berupa; (1) struktur organisasi UD.X; (2) *standard operational procedure* perusahaan dan (3) dokumen lain terkait sistem informasi dan pengendalian internal siklus penggajian UD.X.

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses “memisahkan” data, yakni suatu tahapan untuk fokus pada sebagian data dan mengabaikan bagian lainnya (Guest, MacQueen, & Namey dalam Cresswell, 2016). Hal yang dilakukan dalam analisis data kualitatif, ialah mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan dan memverifikasi data. Tahapan selanjutnya setelah data dianalisis, ialah pengujian data (validasi). Validitas kualitatif dapat diartikan sebagai hasil penelitian yang mendeskripsikan secara tepat situasi dan kondisi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber (hasil wawancara dan dokumentasi) serta triangulasi metode sebagai bentuk pengujian data dan pengujian hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara kepada pemilik, yang dilakukan oleh UD. X telah memiliki struktur organisasi yang mampu memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Setiap bagian dalam struktur tersebut telah memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Berikut merupakan struktur organisasi yang diimplementasikan pada UD.X antara lain yakni a) *Owner* sebagai pemilik UD.X yang merencanakan pengembangan usaha untuk dapat beralih ke bentuk badan usaha berupa CV serta mengupayakan profit yang meningkat dan maksimal, b) Manajer bertugas melakukan manajemen yang baik di UD.X sesuai dengan visi dan misi *owner* dan memastikan tujuan perusahaan tercapai, c) Staff

Keuangan bertugas melakukan pencatatan keuangan dengan menggunakan jurnal dan buku besar secara manual, memberikan gaji karyawan berdasarkan slip gaji, d) Kepala Bagian Produksi bertugas melakukan pengelolaan terhadap produksi, memastikan produk dapat terjual dalam jumlah yang besar setiap harinya, e) Divisi-divisi, yang terdiri dari Divisi Desain dengan tugas membuat desain gambar yang sesuai dengan permintaan pelanggan, Divisi Jahit bertugas menjahit kaos sesuai jumlah pesanan yang diterima, Divisi Marketing bertugas memasarkan produk dan menerima pesanan dari pelanggan melalui media massa seperti Instagram, Facebook dan lain sebagainya, Divisi Sablon bertugas menyablon kaos sesuai permintaan pelanggan, Divisi Tim Kreatif bertugas menciptakan kaos yang unik dan kreatif.

Proses dan Pengelolaan Penggajian pada UD. X

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD.X sistem penggajian yang dilakukan UD.X diberikan kepada karyawan secara bulanan. Nominal gaji yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda, tergantung pada tingkat keahlian. Jika pada saat rekrutmen calon karyawan belum memiliki keahlian yang diinginkan, maka nominal gaji yang diberikan adalah gaji minimum. Besaran gaji akan dievaluasi tiap bulan seiring dengan peningkatan keahlian dari karyawan. *“Untuk sistem pengelolaan penggajian, kita sistemnya bulanan, setiap karyawan yang masuk sini itu mempunyai standar gaji yang berbeda-beda. Tergantung ketika dia masuk sini itu sudah masih atau masih belajar. Nanti kalau dia masih belajar itu dari gaji minim, itu nanti setiap bulan naik” (owner).*

Beberapa kebijakan yang dilakukan oleh UD.X dalam proses penggajian adalah a) Perusahaan memberikan slip gaji setiap bulan kepada karyawan, b) Karyawan dapat mencairkan gajinya kapan saja, setiap bulan atau 2 bulan dengan membawa slip gaji, c) Standart gaji karyawan berbeda-beda, tergantung ia ketika bekerja sudah mahir dibidangnya atau masih belajar, d) Penggajian dihitung berdasarkan hari bekerjanya, e) Potongan gaji diberikan apabila terlambat, izin/sakit, pulang sebelum jamnya, dan cuti bekerja, f) Tambahan gaji diberikan ketika lembur, bonus/THR, tunjangan jabatan, dan lainnya, g) Wajib melakukan absen fingerprint dan data absen fingerprint setiap bulan akan direkap untuk proses penggajian.

Pengendalian pada Sistem Penggajian UD.X

Pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personil lain dalam perusahaan (Murtanto, 2005). Pengendalian internal dikembangkan untuk memberikan assurance terkait pencapaian tujuan suatu entitas. Pengendalian internal terhubung pada efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan, realibilitas laporan keuangan, serta kepatuhan hukum dan ketaatan pada regulasi yang berlaku. Pengendalian internal merupakan proses pengawasan untuk membantu manajemen melakukan evaluasi apabila dalam pelaksanaan tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Ketika seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai, maka sistem pengendalian internal yang ada pada perusahaan dapat dinyatakan memadai. Di sisi lain, pengendalian internal juga memiliki peranan penting bagi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) suatu perusahaan. Salah satu sistem tersebut, ialah sistem penggajian perusahaan atau dapat disebut juga dengan siklus *payroll*. Pengendalian internal yang baik akan menjadi pendukung sistem penggajian yang efektif. Beberapa unsur pengendalian internal yang dikutip dari Mulyadi (2008) terkait sistem akuntansi penggajian khususnya pada UD.X antara lain, ialah: a) Struktur Organisasi. Pada sistem pengendalian struktur organisasi, tanggung jawab fungsional harus dipisahkan secara tegas dan jelas.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik UD.X dapat diketahui bahwa organisasi telah memiliki struktur yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Setiap bagian dalam struktur memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, b) Sistem Otorisasi. Sistem otorisasi di UD.X dalam siklus penggajian adalah staf keuangan menetapkan gaji setiap karyawan dengan mempertimbangkan beberapa hal. Misalnya, tingkat pengalaman, keahlian, kedisiplinan, kehadiran, dan perizinan tidak masuk kerja. Atas pertimbangan tersebut maka gaji setiap karyawan berbeda. Nilai nominal gaji karyawan dalam slip gaji terlebih dahulu harus dicek oleh manajer serta diketahui dan disetujui owner. Lalu karyawan mengambil slip gaji di manajer kemudian menemui staf keuangan untuk ditukarkan dengan uang tunai, c) Prosedur Pencatatan yang dapat Memberikan Perlindungan Cukup terhadap

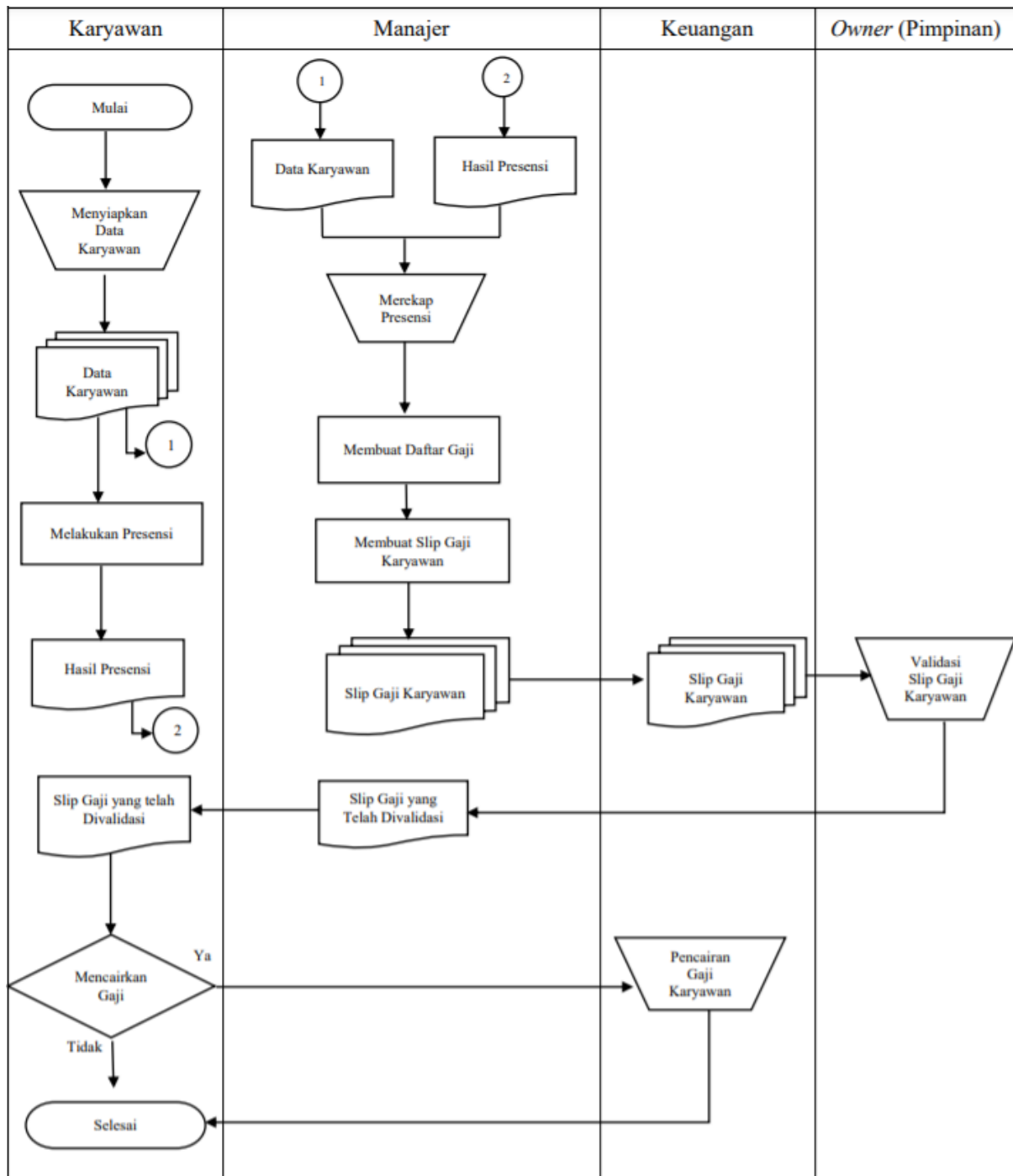
Kekayaan. Perusahaan UD.X memiliki dua bentuk data pencatatan gaji karyawan yaitu data pencatatan manual dan data pencatatan digital. Selain melakukan pencatatan dengan menggunakan jurnal dan buku besar, UD.X juga melakukan pencatatan secara digital. Pencatatan manual dilakukan oleh staf keuangan dan pencatatan digital dilakukan oleh manajer. Hal ini berguna sebagai backup dan perbandingan serta berfungsi sebagai pengendalian jika terjadi kesalahan dalam memberikan gaji, maka kesalahan tersebut dapat segera diketahui, d) Praktik Sehat dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi pada setiap Unit Organisasi.

Berdasarkan wawancara pada setiap divisi dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai tugas dan fungsinya masing-masing. Karyawan baru yang memiliki pengalaman kerja dan keahlian yang sesuai kebutuhan UD.X akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kemampuannya. Sementara itu, karyawan baru yang belum memiliki keahlian bekerja di UD.X akan dilatih terlebih dahulu. Karyawan di awal bekerja akan mendapatkan gaji dengan jumlah yang relatif sedikit namun terus meningkat sesuai dengan keahliannya, e) Karyawan yang Bermutu sesuai dengan Tanggung Jawabnya. Sebagian besar karyawan yang bekerja di UD.X telah memiliki pengalaman dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga, mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik yaitu melaksanakan tugas sesuai fungsinya masing-masing, f) Pengendalian terhadap Jam Kerja Karyawan. Pada UD.X, tidak jarang ada karyawan yang melanggar peraturan entitas terutama terkait dengan kedatangan pada jam kerja. Berikut adalah hasil wawancara dengan *owner*: “*untuk kendala yang dialami dalam pemberian gaji ..mungkin tidak ada..selama perusahaan safety uang gaji ke temen-temen ya pada saat itu juga kalua diminta ya kita kasih....problem di slip gaji juga mungkin tidak ada...yang ada hanya laranga-larangan, batasan dari perusahaan...seperti melanggar dari peraturan gaji yang ada seperti jangan telat, sakit, belum saatnya pulang dia pulang duluan...*”(owner)

Dengan pengendalian internal yang baik, keterlambatan karyawan dapat diketahui dengan mudah melalui *fingerpint* yang merekam setiap waktu kedatangan karyawan. Hal ini menjadi penting bagi system penggajian karena keterlambatan dapat mengurangi gaji karyawan. Selain keterlambatan, izin sakit dan tidak masuk juga dapat mengurangi gaji karyawan.

Diagram Alir (*Flowchart*) Siklus Penggajian pada UD.X

Berdasarkan hasil wawancara, UD.X belum memiliki *flowchart* secara tertulis dalam sistem penggajian. *Flowchart* ini berfungsi untuk menjelaskan secara runtut, rapi dan jelas yang disimbolkan dengan diagram-diagram yang terstandarisasi. Pihak-pihak yang terlibat dalam sistem penggajian UD.X, yakni, pemilik, manajer, staff keuangan dan karyawan. Berikut merupakan diagram alir yang disusun untuk menggambarkan sistem penggajian UD.X.



Sumber: data diolah (2021)

Gambar 1. Sistem Penggajian UD.X

SIMPULAN

Secara umum pengendalian internal pada sistem penggajian UD.X, telah memenuhi aspek dan tujuan pengendalian internal. Namun, untuk pengendalian dari problem kehadiran karyawan, perusahaan perlu untuk dilakukan evaluasi. Dibutuhkan adanya peningkatan mutu dan motivasi bagi para karyawan agar memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja, selalu terjaga kedisiplinannya, dan produktivitasnya semakin meningkat. Salah satu pengendalian yang dapat diterapkan oleh UD.X adalah melalui pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi. Sistem *reward* ini juga perlu diimbangi dengan evaluasi berkelanjutan terhadap frekuensi jam hadir karyawan. Pada penelitian

selanjutnya, dapat dilakukan analisis secara lebih mendalam terhadap sistem akuntansi yang menyeluruh dan dapat dilakukan pada lingkup bentuk usaha lainnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pemilik dan seluruh karyawan UD.X atas waktu dan kesempatan yang telah diberikan. Atas kesediaan pihak-pihak terkait, penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada Universitas Negeri Malang atas dukungan baik berupa moril maupun materiil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandi, F. (2014). The Implementation of Payroll Accounting System as an Effort to Improve the System of Internal Control (A Study at PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(1), 84198.
- Australia, C. (2008). *Internal controls for small business 2008 Update*. 5405, 1–32.
- Cresswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Edisi Ket). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hanifah, S., Sarpingah, S., & Putra, Y. M. (2020). *The Effect of Level of Education , Accounting Knowledge , and Utilization Of Information Technology Toward Quality The Quality of MSME ' s Financial Reports*. (3). <https://doi.org/10.4108/eai.3-2-2020.163573>
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtanto. (2005). *Sistem Pengendalian Intern untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Hecca Mitra Utama.
- NG, S. T., Skitmore, R. M., & Sharma, T. (2001). Towards a human resource information system for Australian construction companies. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 8(4), 238–249. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/eb021185>
- Petrovits, C., Shakespeare, C., & Shih, A. (2011). The causes and consequences of internal control problems in nonprofit organizations. *Accounting Review*, 86(1), 325–357. <https://doi.org/10.2308/accr.00000012>
- Rahim, S. A. A., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2017). Internal control weaknesses in a cooperative body: Malaysian experience. *International Journal of Management Practice*, 10(2), 131–151. <https://doi.org/10.1504/IJMP.2017.083082>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (n.d.). *Accounting Information Systems* (13th ed.).
- Saraswati, K. M., Rahayu, S. M., & Husaini, A. (2014). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian & Pengupahan Karyawan dalam Usaha meningkatkan Pengendalian Intern Perusahaan (Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Kantor Cabang Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaimi, N. S. A., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Impact of enterprise resource planning on management control system and accountants' role. *International Journal of Economics and Management*, 10(1), 93–108.
- Thaha, A. F. (2020). Dampak Covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal BRAND*, 2(1).
- Yusuf, Z., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2020). The effectiveness of payroll system in the public sector to prevent fraud. *Journal of Financial Crime*, (1982). <https://doi.org/10.1108/JFC-08-2017-0075>