

## IMPLEMENTASI SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT DINAMIS DIFFUSER

Dewi Wardah<sup>1</sup>, Ade Budi Setiawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi

Dewi Wardah<sup>1</sup>, [Dewiwardah28053@gmail.com](mailto:Dewiwardah28053@gmail.com)

Ade Budi Setiawan<sup>2</sup>, [ade.budi.setiawan@unida.ac.id](mailto:ade.budi.setiawan@unida.ac.id)

---

### ABSTRAK

Pengelolaan penggajian karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Meskipun sistem penggajian telah umum diterapkan di banyak perusahaan, masih terdapat tantangan dalam hal akurasi data absensi dan pemrosesan gaji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem penggajian karyawan pada PT Dinamis Diffuser, serta prosedur, dokumen, dan bagian-bagian yang terlibat dalam siklus tersebut. Penelitian dilakukan melalui pendekatan deskriptif kualitatif selama kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) selama 25 hari dengan metode observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Hasil temuan menunjukkan bahwa sistem penggajian pada PT Dinamis Diffuser telah mencakup siklus lengkap mulai dari absensi, rekapitulasi data, perhitungan gaji, evaluasi, hingga pembayaran gaji melalui transfer bank. Namun, sistem absensi digital masih menemui kendala teknis, sehingga perusahaan mengombinasikan sistem manual dan digital untuk meningkatkan akurasi. Implementasi ini melibatkan koordinasi antarbagian HRD, keuangan, akuntansi, dan manajemen. Penelitian ini terbatas pada aspek penggajian dan belum mencakup integrasi penuh dengan sistem informasi lainnya. Implikasi penelitian menunjukkan pentingnya penguatan sistem informasi akuntansi agar lebih akurat, efisien, dan akuntabel.

**Kata Kunci:** Sistem penggajian, Absensi, Gaji karyawan, Sistem informasi akuntansi, PT Dinamis Diffuser.

### PENDAHULUAN

Dalam era industri yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan seluruh proses operasionalnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja sebagai faktor produksi utama. Karyawan memiliki peran penting dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat diperlukan untuk mendorong kinerja mereka, serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk

mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memicu kinerja karyawan.

Sistem penggajian merupakan tanggung jawab penting manajemen SDM karena gaji berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Proses ini bersifat kompleks, mencakup gaji pokok, tunjangan, lembur, potongan pajak, dan BPJS, yang harus dikelola sesuai kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku (Hasibuan, 2016). Kesalahan kecil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kerugian, sehingga sistem penggajian harus dijalankan secara profesional dan akuntabel, meskipun dalam praktiknya beberapa perusahaan masih menggunakan sistem sederhana, sistem penggajian dan pengupahan dirancang untuk menghitung serta membayar gaji karyawan melalui prosedur pencatatan kehadiran dan waktu kerja. Karyawan berperan penting sebagai penggerak aktivitas perusahaan, sehingga keseimbangan hubungan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan.

Gaji merupakan imbalan rutin atas jasa karyawan, baik tunai maupun non tunai, dan ditentukan berdasarkan jabatan, masa kerja, serta tingkat kesulitan pekerjaan (Mulyadi, 2014:373). Karena sensitif sifatnya, penggajian harus dikelola secara teliti dan tepat untuk menghindari penyimpangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem penggajian yang akurat, profesional, dan terpercaya guna meningkatkan efisiensi serta kepercayaan dalam proses

Dalam implementasinya, proses penggajian bukanlah sekadar aktivitas administratif rutin, melainkan sebuah sistem kerja yang melibatkan banyak variabel, serta memerlukan ketelitian dan pengawasan yang ketat. Kesalahan sekecil apa pun, seperti ketidaktepatan dalam pencatatan absensi, penghitungan lembur, atau validasi data karyawan, dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan bahkan memicu potensi konflik kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem penggajian yang terorganisasi, akurat, berbasis data yang valid, serta dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Dalam konteks ini, sistem penggajian tidak hanya dilihat dari segi

teknis, tetapi juga sebagai alat manajerial yang berfungsi dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan operasional perusahaan.

PT Dinamis Diffuser, yang bergerak di sektor pabrikasi dan kontraktor sistem HVAC (Heating, Ventilation, and Air Conditioning), merupakan salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya manajemen penggajian yang efektif. Dengan jumlah tenaga kerja yang cukup signifikan dan karakteristik pekerjaan teknis di lapangan, perusahaan memerlukan sistem penggajian yang mampu mencerminkan kontribusi dan kehadiran karyawan secara tepat. Penggajian menjadi faktor kunci dalam memastikan kesejahteraan karyawan sekaligus mendukung pencapaian produktivitas yang berkelanjutan.

Peneliti melakukan kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang berfokus pada pengamatan langsung terhadap implementasi sistem penggajian di PT Dinamis Diffuser. Kegiatan ini dilaksanakan melibatkan keterlibatan aktif peneliti dalam berbagai tahapan proses penggajian. Penulis mengikuti proses pengumpulan data kehadiran, rekap absensi bulanan, penghitungan gaji, dan pelaksanaan pembayaran, serta mempelajari sistem dokumentasi dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan sistem penggajian di perusahaan, mulai dari alur kerja hingga struktur pendukungnya. Fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan siklus penggajian yang diterapkan, informasi penting yang digunakan dalam proses tersebut, dokumen-dokumen yang menjadi dasar administrasi penggajian, pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, serta prosedur kerja yang dijalankan dalam pengelolaan gaji. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami praktik sistem penggajian yang berlaku di perusahaan menengah dan bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi berperan dalam mendukung proses tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara menyeluruh dan mendalam implementasi sistem penggajian karyawan yang diterapkan di PT Dinamis Diffuser. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk mengkaji dan menjelaskan fenomena yang terjadi secara alami di lapangan, tanpa melakukan manipulasi variabel atau intervensi terhadap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai peristiwa atau aktivitas nyata secara kontekstual, dengan fokus pada makna, proses, dan pemahaman mendalam terhadap objek kajian.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di mana peneliti secara aktif terlibat dalam lingkungan kerja perusahaan dan melakukan pengamatan langsung terhadap siklus penggajian yang berjalan. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami mekanisme, alur kerja, serta sistem pendukung yang digunakan dalam proses penggajian, dengan memperhatikan peran tiap unit kerja, kebijakan internal, dan dokumen-dokumen yang digunakan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran faktual dan mendalam mengenai praktik penggajian di perusahaan, serta bagaimana sistem informasi akuntansi berperan dalam mendukung proses tersebut.

penelitian ini mencakup unit-unit kerja yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan sistem penggajian, yaitu bagian Human Resource Development (HRD), keuangan, akuntansi, dan pimpinan perusahaan. Informan penelitian dipilih secara purposive, yakni berdasarkan peran aktif dan relevansi keterlibatan mereka dalam siklus penggajian. Data yang ditampilkan pada laporan kuliah kerja lapang ini adalah data primer. Sedangkan teknik yang dipakai dalam pengumpulan data primer

penelitian ini menggunakan tiga teknik utama dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi Langsung

dilakukan selama 25 hari kegiatan Kuliah Kerja Lapangan, Observasi dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti turut menyaksikan dan mencatat seluruh proses yang terkait dengan penggajian, mulai dari pencatatan kehadiran harian karyawan melalui aplikasi absensi digital Fingerspot, rekap data kehadiran, perhitungan lembur, hingga proses akhir pembayaran gaji oleh bagian keuangan. Tujuan dari observasi ini adalah untuk memahami secara nyata pola kerja, alur proses, serta hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan sistem penggajian.

2. Wawancara Terstruktur

wawancara dilakukan kepada lima orang informan kunci yang terlibat dalam proses penggajian. Wawancara dirancang dengan menggunakan daftar pertanyaan yang terstruktur agar diperoleh data yang konsisten dan mendalam. Topik wawancara mencakup kebijakan penggajian, alur kerja, pembagian tanggung jawab antarbagian, prosedur penghitungan gaji, penggunaan sistem absensi, hingga tantangan yang dihadapi dalam penerapan sistem informasi. Wawancara ini membantu untuk memperoleh informasi yang tidak dapat diamati secara langsung melalui observasi.

3. Dokumentasi

Peneliti juga mengumpulkan berbagai dokumen resmi yang digunakan dalam proses penggajian. Dokumen tersebut meliputi daftar gaji, slip gaji, bukti kas keluar, serta kartu jam hadir yang mendukung proses administratif penggajian. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara, serta menjadi bukti otentik yang merepresentasikan sistem administrasi penggajian yang diterapkan oleh perusahaan.

Data yang diperoleh dari ketiga teknik pengumpulan tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Proses analisis dilakukan secara sistematis, dimulai dari reduksi data (menyortir dan memilih data yang relevan), penyajian data dalam bentuk naratif, hingga penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan. Penulis mengklasifikasikan data berdasarkan aspek-aspek penting dalam siklus penggajian, seperti proses pencatatan absensi, penghitungan gaji dan lembur, validasi data oleh pimpinan, pelaksanaan pembayaran, serta pencatatan akuntansi. Selanjutnya, Membandingkan praktik di lapangan dengan teori-teori relevan dalam sistem informasi akuntansi untuk mengevaluasi efektivitas dan akuntabilitas sistem yang diterapkan.

Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini berusaha menyajikan gambaran faktual dan menyeluruh mengenai implementasi sistem penggajian di PT Dinamis Diffuser. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan sistem penggajian yang lebih efektif, efisien, serta sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, khususnya dalam konteks perusahaan skala menengah yang sedang berupaya melakukan digitalisasi dalam sistem manajemennya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang dilakukan di PT Dinamis Diffuser memberikan gambaran nyata mengenai implementasi sistem penggajian yang diterapkan di lingkungan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sistem penggajian yang digunakan telah dirancang secara terstruktur dan sistematis, dimulai dari proses pencatatan absensi harian, rekapitulasi data kehadiran, perhitungan gaji pokok dan lembur, hingga proses pembayaran gaji melalui transfer bank ke masing-masing rekening karyawan. Seluruh tahapan dalam proses ini dijalankan dengan koordinasi yang erat antara bagian Human Resource

Development (HRD), keuangan, akuntansi, serta pimpinan perusahaan, sehingga mampu menciptakan alur kerja yang efisien dan akuntabel (Mulyadi, 2016).

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa proses pencatatan absensi karyawan dilakukan melalui sistem digital Fingerspot Personnel, sebuah perangkat absensi sidik jari yang terhubung dengan komputerisasi. Data absensi yang terekam kemudian dicetak setiap akhir bulan dan dijadikan sebagai dasar utama dalam penghitungan gaji. Dokumen-dokumen pendukung seperti daftar gaji, rekap daftar gaji, slip gaji, kartu jam hadir, hingga bukti kas keluar digunakan sebagai bagian dari dokumentasi penggajian yang bersifat administratif dan auditabel. Sistem ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan penggajian, yang selaras dengan prinsip dasar sistem informasi akuntansi (Romney & Steinbart, 2020).

Namun demikian, meskipun sistem digital telah diterapkan, ditemukan adanya beberapa kendala teknis dalam pelaksanaannya. Di antaranya adalah ketidaksesuaian waktu rekam sidik jari akibat gangguan perangkat atau kesalahan teknis pengguna, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan data absensi. Oleh karena itu, untuk menjaga keakuratan dan validitas data, perusahaan masih tetap melakukan pencatatan manual sebagai bentuk verifikasi lapangan, terutama dalam kondisi tertentu seperti lembur, dinas luar, atau absensi yang tidak terekam secara otomatis.

Prosedur penggajian dilaksanakan dengan alur kerja yang jelas dan terdokumentasi dengan baik. Data absensi yang telah divalidasi akan digunakan untuk menghitung total gaji karyawan, termasuk komponen tambahan seperti tunjangan jabatan, insentif, dan upah lembur. Setelah itu, daftar gaji akan disusun dan diajukan kepada pimpinan perusahaan untuk proses otorisasi. Selanjutnya, bagian keuangan akan memproses pembayaran gaji melalui sistem perbankan. Pengawasan internal dilakukan melalui evaluasi berkala terhadap slip gaji, rekap bulanan, serta pencocokan antara jumlah pembayaran dan dokumen pendukungnya (Hasibuan, 2016).

### **Pengertian Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

SIA adalah sistem terintegrasi yang digunakan untuk mencatat, mengolah, dan menyajikan informasi keuangan secara akurat guna mendukung pengambilan keputusan. Menurut Ridwan (2024) SIA melibatkan teknologi, prosedur, dan sumber daya manusia. menyoroti peran teknologi dalam meningkatkan kecepatan dan akurasi. menegaskan bahwa SIA menyajikan informasi keuangan yang relevan dan andal bagi manajemen.

### **Pengertian Implementasi**

Implementasi adalah proses menjalankan rencana atau kebijakan agar tujuan tercapai. Menurut Winarno (2017), implementasi mencakup tindakan nyata, penyediaan sumber daya, dan pengambilan keputusan operasional secara sistematis untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan suatu program.

### **Pengertian Gaji**

Gaji adalah kompensasi rutin berupa uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Handoko (dalam Sitanggang, 2021:5), gaji mencerminkan penghargaan atas kontribusi karyawan dan dipengaruhi oleh jabatan, masa kerja, serta kebijakan perusahaan. Gaji juga berperan dalam motivasi dan kepuasan kerja.

Dokumen yang Digunakan dalam Penggajian Karyawan PT Dinamis Diffuser sebagai berikut:

1. Daftar Gaji Dokumen ini mencantumkan informasi tentang jumlah gaji setiap karyawan. Gaji yang tercantum dalam dokumen ini merupakan total gaji bersih yang akan diterima oleh karyawan setiap bulannya, sehingga yang diterima karyawan adalah gaji yang sudah bersih dari segala potongan.

**Tabel Format Rekap Daftar Gaji Karyawan PT Dinamis Diffuser**

Nama :										Tanggal :					
Minggu	Ket	M	S	S	R	K	J	S	Sub Total		Upah	Sub Total		Jumlah	
									Kerja			Kerja			
Ke-1	Siang	0	1	1	1	1	1	1	6	Hari	200.000	1.200.000		1.320.000	
	Lembur/jam	0	2	2	2	2	2	2	12	Jam	10.000	120.000			
Ke-2	Siang	0	1	1	1	1	1	1	6	Hari	200.000	1.200.000		1.320.000	
	Lembur/jam	0	2	2	2	2	2	2	12	Jam	10.000	120.000			
											<b>TOTAL</b>		<b>2.640.000</b>		
											UANG PULSA		50.000		
											UANG BENSIN		100.000		
											TOTAL		2.790.000		

Sumber : PT Dinamis Diffuser

2. Rekap Daftar Gaji

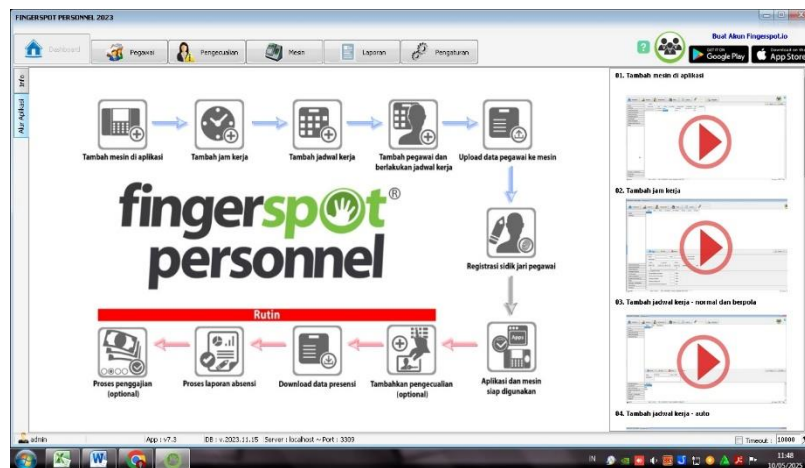
Dokumen ini adalah ringkasan gaji dan upah yang yang di terima oleh setiap bagian atau departemen di PT Dinamis Diffuser. Ringkasan ini disusun berdasarkan daftar gaji individual setiap karyawan. Dokumen ini memberikan gambaran menyeluruh tentang alokasi gaji departemen di PT Dinamis Diffuser, sehingga memudahkan dalam melakukan analisis anggaran dan pengelolaan keuangan perusahaan. Dengan adanya ringkasan ini, manajemen dapat melihat distribusi gaji di setiap bagian dan membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan penggajian dan pengelolaan sumber daya manusia.

3. Kartu Jam Hadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mengelola Jam hadir dan jam kerja setiap karyawan di perusahaan. PT Dinamis Diffuser menggunakan aplikasi absensi Fingerspot Personnel cara kerja absensi ini yaitu dengan melakukan Absensi dengan Fingerspot setiap karyawan didaftarkan ke dalam sistem Fingerspot dengan data sidik jari, wajah, atau PIN, tergantung perangkat yang digunakan. Data ini disimpan dalam mesin absensi dan juga di-backup ke software Fingerspot Personnel, Saat karyawan datang dan pulang, mereka menempelkan sidik jari atau men-scan wajah di perangkat. Mesin akan mencatat waktu check-in dan check-out secara *real time*. Software akan mengolah data absensi secara otomatis menjadi laporan harian, mingguan, bulanan, Sistem

akan menghitung Jam kerja, Keterlambatan, Pulang cepat, Ketidakhadiran, Lembur. Semua data bisa dicetak atau diekspor ke Excel, laporan melalui *software Fingerspot Personnel* ini otomatis dan dapat diintegrasikan ke sistem penggajian, dengan menggunakan aplikasi ini sangat akurat.

### Gambar Aplikasi dan Web Fingerspot Personnel Gaji Karyawan PT Dinamis Diffuser



Sumber : PT Dinamis Diffuser

#### 4. Rekap Daftar Hadir

Setiap 6 hari sekali dilakukan rekapitulasi absensi. Proses ini bertujuan untuk menghitung total hari kerja, serta mencatat jumlah hari sakit dan izin karyawan kehadiran karyawan. Rekap absensi ini penting untuk memastikan data kehadiran karyawan akurat dan *up-to-date*, sehingga dapat digunakan sebagai dasar perhitungan gaji dan evaluasi kinerja. Dengan melakukan rekap absensi secara rutin setiap bulan, perusahaan dapat mengelola kehadiran karyawan dengan lebih efektif dan memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan jumlah hari kerja yang sebenarnya.

#### 5. Slip Gaji

Slip gaji adalah dokumen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bukti pembayaran gaji. Dokumen ini berisi rincian tentang jumlah gaji

yang diterima karyawan dalam periode tertentu, biasanya sctiap minggu. Slip gaji merupakan rincian tertulis yang memuat informasi tentang Identitas karyawan (nama, jabatan), Periode gaji, Komponen pendapatan (gaji pokok, tunjangan, lembur), Potongan (jika ada), Total gaji bersih yang diterima, Tanggal pembayaran, Tanda tangan atau pengesahan perusahaan. Sebagai Bukti resmi bahwa perusahaan telah membayar gaji, Transparansi antara perusahaan dan karyawan terkait jumlah upah. Bahan arsip untuk keperluan audit dan laporan keuangan perusahaan.

**Tabel Slig Gaji Karywan PT Dinamis Diffuser**

No	Nama Karyawan	Jabatan	Periode Gaji/ Tanggal	Gaji Pokok	Lembur	Gaji Bersih (Total)	Keterangan
-	-	-	-	-	-	-	-

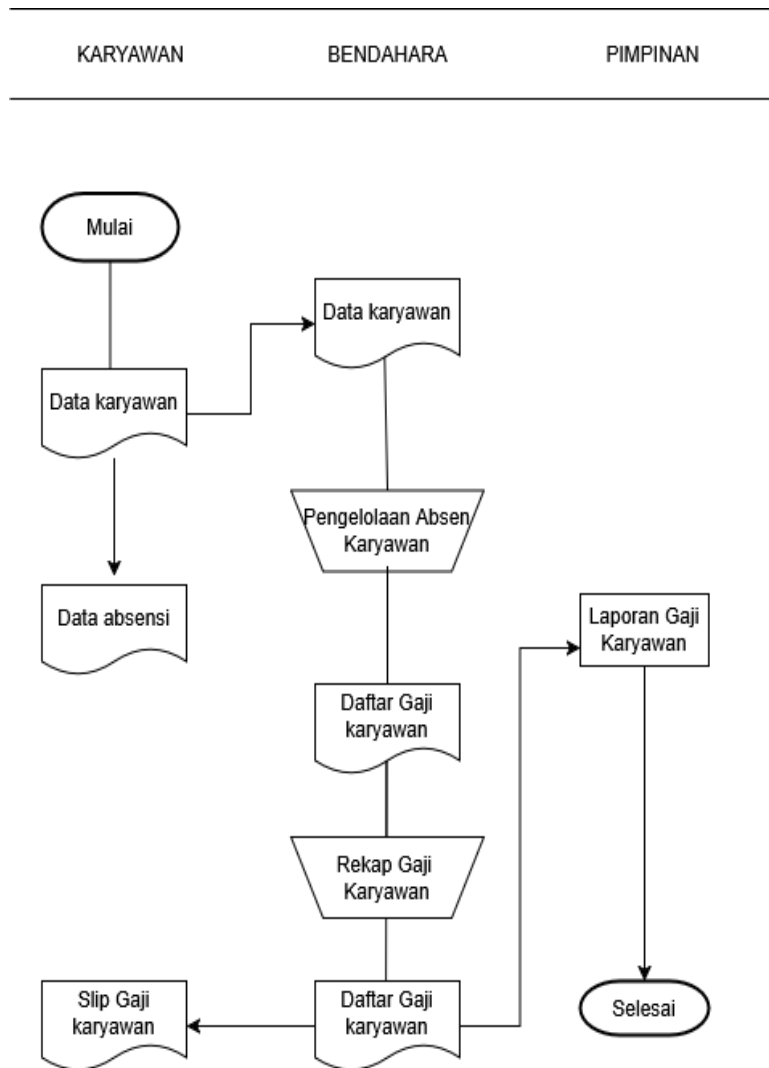
Sumber : PT Dinamis Diffuser

#### 6. Bukti Kas Keluar

Dokumen yang digunakan sebagai dasar untuk mengeluarkan uang perusahaan, khususnya dalam pembayaran gaji karyawan. Dokumen ini merinci jumlah yang harus dibayarkan berdasarkan daftar gaji yang telah disetujui sebelumnya, serta berfungsi sebagai bagian dari pencatatan keuangan perusahaan.

## Prosedur Penggajian Karyawan PT Dinamis Diffuser

Gambar Bagan Alir Sistem Penggajian Karyawan PT Dinamis Diffuser



Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas *flowchart* yang sedang berjalan pada PT Dinamis Diffuser awali oleh entitas karyawan memberikan data pegawai kepada entitas bendahara dan entitas karyawan mengisi absensi, Entitas bendahara yang memberikan data karyawan kepada entitas karyawan dan entitas bendahara data absensi oleh karyawan, lalu menginputnya untuk menghasilkan laporan gaji yang diserahkan kepada pimpinan serta slip gaji yang diberikan kepada karyawan.

Pembahasan hasil menunjukkan bahwa PT Dinamis Diffuser telah menerapkan sistem penggajian yang cukup efektif dan efisien dalam menjamin ketepatan waktu dan keakuratan pembayaran gaji kepada seluruh karyawan. Sistem yang diterapkan menunjukkan keseimbangan antara penerapan teknologi informasi dan pengawasan manual sebagai langkah preventif terhadap kesalahan data. Walaupun demikian, terdapat ruang untuk pengembangan lebih lanjut, terutama dalam aspek perbaikan teknis sistem digital dan peningkatan kompetensi pengguna melalui pelatihan berkala (Hery, 2024).

Dengan demikian, perpaduan antara sistem manual dan digital yang saat ini diterapkan mencerminkan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap dinamika operasional di lapangan, sekaligus menunjukkan komitmen dalam menjaga transparansi, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Handoko, 2021; Sugiyono, 2017). Untuk kedepannya, peningkatan sistem penggajian yang berbasis teknologi diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap efisiensi kerja dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan keterlibatan aktif selama kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT Dinamis Diffuser, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan telah berjalan cukup efektif dan terstruktur. Proses penggajian dimulai dari pencatatan kehadiran harian menggunakan aplikasi absensi digital Fingerspot Personnel, yang kemudian direkap oleh bagian HRD untuk dijadikan dasar perhitungan gaji. Komponen gaji seperti gaji pokok, tunjangan, dan lembur dihitung secara manual, kemudian divalidasi dan disetujui oleh pimpinan sebelum dilakukan pembayaran secara tunai oleh bagian keuangan.

Koordinasi yang baik antara HRD, keuangan, akuntansi, dan manajemen menjadi kunci kelancaran dan keakuratan sistem ini. Penggunaan dokumen

pendukung seperti rekap absensi, kartu jam kerja, slip gaji, dan bukti kas keluar turut memperkuat akuntabilitas proses, mencerminkan penerapan prinsip good governance dalam pengelolaan SDM perusahaan. Meskipun telah mengadopsi teknologi digital, perusahaan masih menghadapi kendala teknis seperti kesalahan pembacaan sidik jari dan belum maksimalnya integrasi data antarbagian. Oleh karena itu, verifikasi manual tetap dilakukan sebagai bentuk pengendalian data yang digunakan dalam perhitungan gaji.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup operasional, tanpa melakukan evaluasi mendalam terhadap efektivitas sistem informasi secara keseluruhan. Namun demikian, pemetaan proses aktual ini memberikan gambaran nyata tentang pelaksanaan sistem penggajian di perusahaan skala menengah. Ke depan, evaluasi kuantitatif mengenai efisiensi sistem, integrasi teknologi informasi, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penggajian sangat disarankan. Selain itu, pengembangan sistem digital dan peningkatan kompetensi SDM menjadi langkah penting dalam mewujudkan sistem penggajian yang lebih akurat, efisien, dan terintegrasi.

## REFERENSI

- Handoko, T. H. (2021). *Pengelolaan personalia dan SDM dalam organisasi modern* (Ed. revisi). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2024). Integrasi sistem informasi dalam pelaporan akuntansi digital. *Jurnal Sistem Informasi dan Akuntansi*, 9(1), 45–59.
- Lestari, R., & Hertati, L. (2020). Fungsi akuntansi dalam mendukung komunikasi bisnis. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 89–95.
- Mulyadi. (2016). *Penerapan sistem akuntansi dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. (2020). *Konsep dan aplikasi biaya dalam akuntansi manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2020). *Sistem informasi akuntansi: Teori dan implementasi* (Edisi ke-15). Boston: Pearson.
- Sitanggang, R. (2021). Dampak sistem penggajian terhadap kinerja tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 25–31.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Dasar teori dan aplikasi sistem informasi akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutarman. (2019). *Dasar-dasar teknologi informasi dalam dunia kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, B. (2017). *Pemahaman kebijakan publik melalui teori dan studi kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).