INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Volume 7, Issue 2, 84-95
e_ISSN: 2775-3913
https://inkubis.polteksci.ac.id/index.php/ink/index
DOI: doi.org/10.59261/inkubis.v7i2.92

Optimalisasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk Meningkatkan Akurasi dan Transparansi

***Kiet Tumiwa**
Politeknik Negeri Manado, Indonesia

Jolly Turangan
Politeknik Negeri Manado, Indonesia

Ruhiyat Ruhiyat
Politeknik Negeri Manado, Indonesia

Novy J. Kasenda
Politeknik Negeri Manado, Indonesia

Revando R. Pontoh
Politeknik Negeri Manado, Indonesia

Theofani I.S. Masengi
Politeknik Negeri Manado, Indonesia

***Corresponding author:**
Kiet Tumiwa, Politeknik Negeri Manado, Indonesia.
✉ Kiettumiwa@yahoo.com

Article Info :

Article history:
Received: Mei 10, 2025
Revised: August 15, 2025
Accepted: October 18, 2025

Keywords:
payroll accounting system; accounting information system; internal control; operational efficiency

Abstract

Background: *Payroll is a critical component of company operations as it is directly related to employee welfare and the reliability of financial reporting. An ineffective payroll system may lead to recording inaccuracies, reduced data reliability, and lower employee job satisfaction. PT Kalpataruh Abadi Manado, as a growing company, requires a structured and integrated payroll accounting system to support administrative efficiency and strengthen financial accountability.*
Aims: *This study aims to design an integrated payroll accounting system that ensures greater transparency, accuracy, and proper documentation of the payroll process.*
Method: *A qualitative research approach was employed using data collection techniques including direct observation and interviews with relevant company personnel. Data were analyzed using the interactive analysis model proposed by Miles and Huberman, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The analysis focused on payroll transaction processes, workflow structure, and system requirements aligned with the company's operational conditions.*
Result: *The findings indicate that the designed payroll accounting system includes key components such as employee data records, attendance tracking, performance evaluation, salary calculation, payroll slip generation, and authorization and documentation procedures.*
Conclusion: *The implementation of the integrated payroll accounting system is expected to improve operational efficiency, data accuracy, and accountability in payroll management at PT Kalpataruh Abadi Manado.*

Kata Kunci:
sistem akuntansi penggajian; sistem informasi akuntansi; pengendalian internal; efisiensi operasional

Abstrak

Latar Belakang: Penggajian merupakan komponen penting dalam operasional perusahaan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan dan keandalan laporan keuangan. Sistem penggajian yang tidak efektif berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian pencatatan, menurunkan akurasi data, serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan. PT Kalpataruh Abadi Manado sebagai perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan sistem akuntansi penggajian yang terstruktur dan terintegrasi untuk mendukung kelancaran administrasi serta meningkatkan akuntabilitas keuangan.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan merancang sistem akuntansi penggajian yang terintegrasi agar proses penggajian berjalan lebih transparan, akurat, dan terdokumentasi dengan baik.
Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik

pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap pihak terkait. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan fokus pada proses transaksi, alur kerja, dan kebutuhan sistem penggajian.
Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian yang dirancang mencakup pencatatan data karyawan, kehadiran, penilaian kinerja, perhitungan gaji, pembuatan slip gaji, serta mekanisme otorisasi dan dokumentasi yang jelas.
Kesimpulan: Perancangan sistem akuntansi penggajian yang terintegrasi diyakini mampu meningkatkan efisiensi operasional, keakuratan data, serta akuntabilitas pengelolaan penggajian di PT Kalpataruh Abadi Manado.

To cite this article: Tumiwa, K., Turangan, J., Ruhiyat, Kasendra NJ. (2025). Optimalisasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk Meningkatkan Akurasi dan Transparansi. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (2), 84-95. https://doi.org/10.59261/inkubis.v7i2.92

PENDAHULUAN

Sistem informasi akuntansi memiliki peran strategis dalam mendukung keandalan informasi keuangan dan efektivitas pengambilan keputusan manajerial dalam organisasi modern (Romney & Steinbart, 2021). Salah satu subsistem yang paling krusial dalam sistem informasi akuntansi adalah sistem akuntansi penggajian karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan, efisiensi operasional, serta akuntabilitas keuangan perusahaan. Pengelolaan penggajian yang akurat dan transparan menjadi prasyarat penting bagi keberlangsungan organisasi, terutama di tengah meningkatnya tuntutan tata kelola dan pengendalian internal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian yang tidak terstruktur dengan baik berpotensi menimbulkan kesalahan pembayaran, keterlambatan proses, serta meningkatkan risiko kecurangan dan penyalahgunaan dana perusahaan. Selain berdampak pada aspek keuangan, ketidakefisienan sistem penggajian juga dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan sebagai aset utama perusahaan. Kondisi ini menegaskan bahwa sistem penggajian tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung kinerja organisasi.

Keterbatasan dokumentasi, pembagian tugas yang tidak jelas, serta minimnya mekanisme otorisasi terbukti meningkatkan risiko ketidaksesuaian antara data kehadiran, perhitungan gaji, dan pencatatan akuntansi, yang pada akhirnya melemahkan efektivitas pengendalian internal penggajian (Kieso et al., 2023). Sistem penggajian yang terstruktur dengan baik merupakan fondasi pengendalian internal yang efektif (Alawaqleh, 2021). Transformasi digital dalam sistem akuntansi telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola informasi keuangan mereka (Asikpo, 2024); (Bhimani & Willcocks, 2014). Perancangan sistem akuntansi penggajian yang terstruktur dan terintegrasi dipandang sebagai solusi efektif untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi pengelolaan penggajian. Sistem yang dirancang dengan pembagian fungsi yang jelas antara unit sumber daya manusia, akuntansi, dan keuangan dapat memperkuat pengendalian internal serta meminimalkan risiko kecurangan. Selain itu, sistem penggajian yang terdokumentasi dengan baik mampu mendukung kepatuhan terhadap regulasi serta meningkatkan kualitas informasi keuangan bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal. Sistem informasi akuntansi yang efektif berkontribusi pada peningkatan tata kelola perusahaan dan kualitas akuntansi (Chen, Yang, Zhang, & Zhou, 2020). Pengendalian internal yang terintegrasi dalam sistem penggajian membantu organisasi dalam mengelola risiko dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi (Baugh, Ege, & Yust, 2021); (Henk, 2020). Kualitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas laporan keuangan dan keandalan informasi yang dihasilkan (Akrong, Yunfei, & Owusu, 2022); (Wahyuni, 2023). Sistem yang dirancang dengan baik memastikan bahwa data yang diproses akurat, tepat waktu, dan relevan untuk kebutuhan manajemen.

Penelitian sebelumnya banyak mengkaji hubungan antara sistem informasi akuntansi dan efektivitas pengendalian internal serta kualitas pelaporan keuangan. Studi lain menyoroti peran sistem penggajian dalam mencegah kecurangan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada

pengujian hubungan antarvariabel, tanpa menggali secara mendalam konteks operasional dan kebutuhan nyata perusahaan. Meskipun kajian mengenai sistem akuntansi penggajian telah banyak dilakukan, masih terbatas penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif untuk merancang sistem penggajian berdasarkan kondisi riil dan permasalahan aktual di lapangan, khususnya pada perusahaan berkembang di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pendekatan kontekstual dalam perancangan sistem akuntansi penggajian yang tidak hanya bersifat konseptual, tetapi aplikatif dan responsif terhadap kebutuhan operasional perusahaan. Bagi perusahaan berkembang seperti UKM, implementasi sistem penggajian yang terstruktur menjadi langkah penting dalam mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan (Kallunki, Laitinen, & Silvola, 2011). Sistem yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem akuntansi penggajian yang terintegrasi, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan operasional PT Kalpataruh Abadi Manado, dengan mengintegrasikan fungsi sumber daya manusia, akuntansi, dan keuangan dalam satu alur kerja yang jelas. Perancangan sistem ini diarahkan untuk meningkatkan efisiensi proses penggajian, meminimalkan kesalahan pencatatan dan perhitungan gaji, meningkatkan transparansi serta keterlacakan data penggajian (Brown, Nyberg, & Weller, 2022), dan memperkuat pengendalian internal melalui pembagian tugas, mekanisme otorisasi, dan dokumentasi yang memadai. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa model sistem penggajian yang aplikatif dan dapat langsung diimplementasikan oleh perusahaan berkembang dengan karakteristik serupa. Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian sistem informasi akuntansi melalui pendekatan kualitatif kontekstual yang menekankan kesesuaian desain sistem dengan kondisi riil dan permasalahan aktual organisasi.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Desain ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih karena kesesuaiannya dengan tujuan penelitian untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks natural (Saldaña, 2011). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai kondisi aktual sistem akuntansi penggajian serta kebutuhan sistem yang sesuai dengan karakteristik operasional PT Kalpataruh Abadi Manado. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali proses, alur kerja, serta permasalahan penggajian secara kontekstual dan detail, sehingga hasil perancangan sistem dapat bersifat aplikatif dan relevan dengan kondisi nyata perusahaan.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kalpataruh Abadi Manado. Objek penelitian adalah sistem akuntansi penggajian, yang mencakup prosedur pengelolaan data karyawan, pencatatan kehadiran, perhitungan gaji, proses otorisasi, serta pencatatan dan pelaporan biaya tenaga kerja.

Sumber Data

Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses penggajian perusahaan, antara lain staf bagian personalia (SDM), bagian penggajian, dan bagian keuangan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung untuk memperoleh informasi mengenai alur kerja penggajian, pembagian tugas, kendala yang dihadapi, serta kebutuhan sistem yang diharapkan.

Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, peraturan yang relevan, serta dokumen internal perusahaan. Dokumen tersebut digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan landasan teoritis dalam perancangan sistem akuntansi penggajian.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses administrasi penggajian, alur kerja antarbagian, serta aktivitas yang berkaitan dengan pencatatan dan perhitungan gaji. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi prosedur yang berjalan, potensi ketidakefisienan, serta risiko kesalahan dalam sistem yang ada.

Wawancara

Wawancara dilakukan secara terstruktur dan semi-terstruktur kepada pihak-pihak terkait, seperti staf personalia, bagian penggajian, dan bagian keuangan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai kebutuhan sistem penggajian, permasalahan yang dihadapi dalam praktik, serta harapan terhadap sistem akuntansi penggajian yang akan dirancang.

Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung seperti data absensi karyawan, struktur organisasi, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penggajian. Dokumen ini digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Reduksi Data

Reduksi data dilakukan melalui proses seleksi, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data yang diperoleh dari lapangan. Data yang tidak relevan dengan perancangan sistem akuntansi penggajian disaring, sehingga analisis difokuskan pada transaksi, prosedur, dan informasi penting yang berkaitan langsung dengan penggajian.

Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan bagan alir *(flowchart)*. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap alur kerja penggajian, hubungan antarunit kerja, serta kebutuhan sistem yang akan dirancang.

Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan dan ditinjau kembali secara berulang untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan. Proses verifikasi dilakukan untuk memperkuat keandalan hasil penelitian. Pendekatan analisis interaktif yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada kerangka kerja kualitatif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, & Saldaña (2014), yang menekankan pentingnya siklus berulang antara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan temuan yang valid dan reliabel.

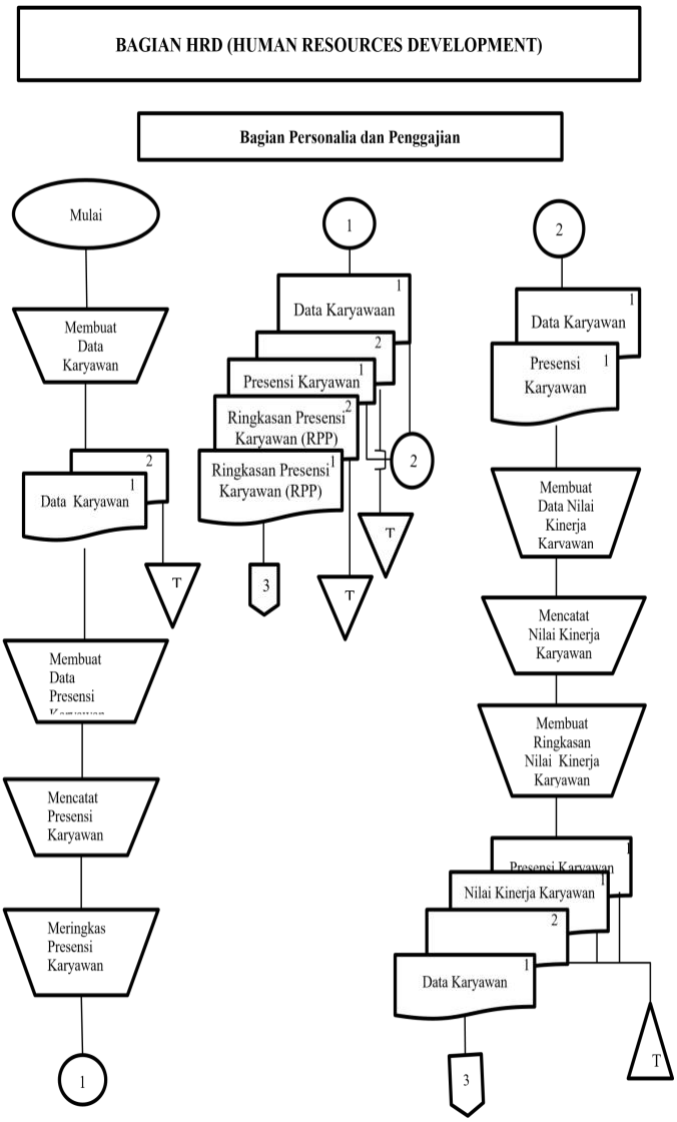
Keabsahan Data

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan dalam perancangan sistem akuntansi penggajian bersifat valid, konsisten, dan dapat dipercaya.

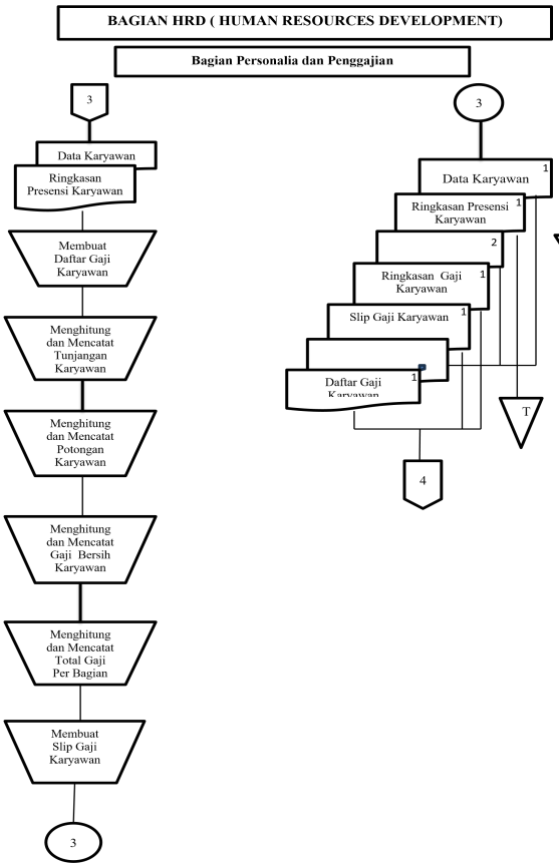
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

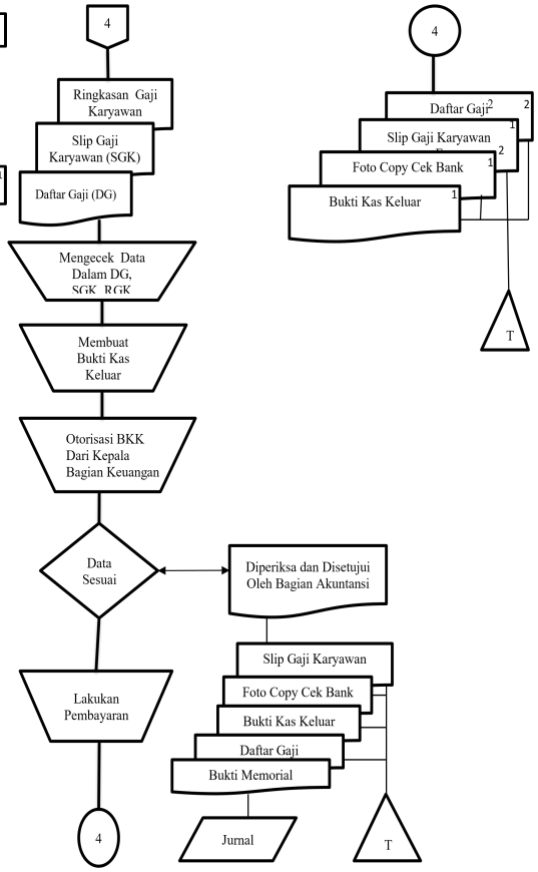
Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan pemetaan proses penggajian di PT Kalpataruh Abadi Manado, diperoleh rancangan sistem akuntansi penggajian yang disusun secara terstruktur dan terintegrasi antarbagian. Rancangan ini diwujudkan dalam bentuk bagan alir (flowchart) yang menggambarkan alur proses penggajian mulai dari pengelolaan data karyawan, pencatatan presensi, penilaian kinerja, hingga proses perhitungan dan administrasi penggajian. Bagan alir tersebut menunjukkan bahwa proses penggajian melibatkan koordinasi antara Bagian Human Resources Development (HRD), Bagian Personalia dan Penggajian, serta Bagian Akuntansi dan Keuangan. Setiap tahapan dirancang dengan pembagian tugas yang jelas, penggunaan dokumen pendukung, serta mekanisme verifikasi dan otorisasi untuk memastikan keakuratan data dan memperkuat pengendalian internal. Dengan penyajian bagan alir ini, sistem penggajian yang dirancang dapat dipahami secara visual dan sistematis sebagai representasi dari hasil perancangan sistem akuntansi penggajian yang diusulkan.



Gambar 1. Alur Dokumen Keluaran Sistem Akuntansi Penggajian



Gambar 2. Alur Ringkasan Presensi dan Dokumen Penggajian



Gambar 3. Alur Dokumen Penggajian pada Bagian Akuntansi dan Keuangan

Berdasarkan hasil perancangan yang divisualisasikan melalui ketiga bagan alir tersebut, sistem akuntansi penggajian yang dikembangkan dirancang sebagai satu kesatuan proses yang saling terintegrasi, mulai dari pengelolaan data sumber hingga tahap pembayaran dan pencatatan akuntansi. Ketiga gambar tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan merepresentasikan tahapan yang berurutan dan saling berkaitan dalam sistem penggajian perusahaan.

Gambar 1 menggambarkan alur proses awal pada Bagian *Human Resources Development* (HRD), yang berfokus pada pengelolaan data karyawan, pencatatan presensi, serta penilaian kinerja karyawan. Pada tahap ini, data dasar karyawan, data kehadiran, dan nilai kinerja dikumpulkan, dicatat, serta diringkas sebagai dasar perhitungan penggajian. Tahapan ini berperan penting dalam menjamin keakuratan input sistem, karena seluruh proses penggajian selanjutnya sangat bergantung pada validitas data yang dihasilkan oleh bagian HRD.

Gambar 2 menunjukkan alur dokumen keluaran dari proses pengolahan data penggajian, yang meliputi ringkasan presensi karyawan, ringkasan gaji karyawan, slip gaji, dan daftar gaji. Dokumen-dokumen ini merupakan hasil integrasi antara data karyawan, presensi, dan kinerja, yang kemudian digunakan sebagai dasar administratif dan informatif dalam sistem penggajian. Keberadaan dokumen-dokumen tersebut mencerminkan transparansi proses serta menyediakan jejak audit yang jelas bagi manajemen dan pihak terkait.

Gambar 3 merepresentasikan tahap akhir sistem penggajian pada Bagian Akuntansi dan Keuangan, yang mencakup proses verifikasi, otorisasi, pembayaran, serta pencatatan transaksi keuangan. Pada tahap ini, dokumen seperti slip gaji, daftar gaji, bukti kas keluar, fotokopi cek bank, dan bukti memorial digunakan untuk memastikan bahwa setiap pengeluaran gaji telah disetujui sesuai prosedur dan dicatat secara akuntabel dalam sistem akuntansi perusahaan. Tahapan ini berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang penting untuk mencegah kesalahan dan penyalahgunaan dana.

Secara keseluruhan, ketiga bagan alir tersebut menggambarkan alur sistem penggajian yang terstruktur, terdokumentasi, dan terintegrasi antarbagian, mulai dari input data, proses pengolahan, hingga output dan pencatatan keuangan. Rancangan ini menegaskan adanya pemisahan fungsi, mekanisme verifikasi, serta dokumentasi yang memadai sebagai upaya memperkuat pengendalian internal dan meningkatkan efisiensi pengelolaan penggajian. Berdasarkan alur sistem yang telah dirancang tersebut, pembahasan selanjutnya difokuskan pada Desain Sistem Penggajian, yang menguraikan secara rinci fungsi-fungsi terkait, rancangan input, proses pengolahan data, serta dokumen keluaran yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian perusahaan.

Desain Sistem Penggajian

Rancangan proses sistem akuntansi penggajian untuk perusahaan terdiri dari rancangan bagan alir, meliputi: Fungsi fungsi terkait dalam rancangan proses sistem akuntansi penggajian difokuskan pada fungsi yang bertugas memasukkan data melalui rancangan input diantaranya:

Data Karyawan meliputi: ID Karyawan, Nama Karyawan, Jabatan, Departemen, Tanggal Lahir, Tanggal Masuk, Gaji Pokok, Status, Foto Karyawan, Alamat Lengkap, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Nomor KTP/ NPWP, Nomor Kontrak, Membuat/ Mencatat Data Presensi Karyawan meliputi Tanggal, ID Karyawan, Nama Karyawan, Jam Masuk, Jam Keluar, Status Kehadiran (hadir, izin, sakit, cuti, alpha), Keterlambatan, Keterangan. Meringkas Presensi Karyawan meliputi ID Karyawan, Nama Karyawan, Hadir, Izin, Alpha, Total Hari Kerja.

Total Keterlambatan (Menit) Membuat Data Nilai Kinerja Karyawan meliputi : Contoh, ID Karyawawan, Nama Karyawan, Disiplin 20%, Tanggung jawab 20%, Kualitas Kerja 30%, Kerja Tim 15%, Inisiatif 15%, Nilai Akhir 85,25, Predikat A. Mencatat Nilai Kinerja Karyawan, Nilai kinerja biasanya dicatat oleh atasan langsung atau tim Human Resources menggunakan formulir penilaian (manual atau digital), dengan skala penilaian tertentu. Dalam mencatat nilai kinerja, terdapat beberapa aspek atau indikator penilaian yang biasanya digunakan, antara lain: kedispilnan, produktivitas kerja, kualitas pekerjaan, kerja sama tim, inisiatif dan inovasi, sikap dan etika kerja, kompetensi teknis

Membuat Daftar Gaji Karyawan, Komponen daftar gaji karyawan, komponen utama yang dimasukkan dalam daftar gaji, yaitu: ID Karyawan, Nama Karyawan, Jabatan, Gaji Pokok, Tunjangan, Lembur, Bonus/ Intensif, Potongan. Total Gaji Diterima, Tanggal Pembayaran. Menghitung dan Mencatat Tunjangan adalah tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik secara tetap maupun variabel, sebagai bentuk penghargaan, kompensasi, atau penunjang kebutuhan kerja dan kesejahteraan.

Menghitung dan Mencatat Potongan karyawan adalah pengurangan dari gaji yang meliputi pajak, keterlambatan, cicilan, atau absensi. Potongan dihitung sesuai ketentuan perusahaan dan peraturan pemerintah. Semua potongan dicatat secara rinci untuk memastikan akurasi penggajian, laporan keuangan, dan sebagai bukti transparansi kepada karyawan. Menghitung dan Mencatat Gaji bersih karyawan adalah jumlah akhir yang diterima setelah ditambah tunjangan dan dikurangi potongan. Perhitungannya melibatkan gaji pokok, tunjangan, bonus, serta potongan seperti pajak. Pencatatan gaji bersih penting untuk transparansi, keakuratan penggajian, serta pelaporan keuangan dan pajak perusahaan.

Menghitung dan mencatat total gaji per bagian dilakukan dengan menjumlahkan gaji bersih seluruh karyawan dalam satu departemen. Langkah ini membantu perusahaan mengetahui total biaya tenaga kerja tiap bagian, mempermudah penganggaran, serta memastikan efisiensi dan keadilan dalam distribusi beban gaji antar divisi. Membuat slip gaji karyawan adalah proses mencetak atau mendistribusikan dokumen resmi yang berisi rincian gaji, tunjangan, dan potongan setiap bulan. Slip gaji menjadi bukti pembayaran yang transparan, membantu pelaporan pajak, serta memudahkan karyawan memahami perhitungan penghasilan yang mereka terima dari perusahaan.

Ringkasan gaji karyawan adalah laporan singkat yang mencakup total gaji pokok, tunjangan, potongan, dan gaji bersih. Ringkasan ini digunakan untuk memantau pengeluaran perusahaan, memastikan keakuratan pembayaran, serta memudahkan rekap data penggajian setiap bulan secara efisien dan transparan bagi HR dan manajemen. Mengecek data dalam daftar gaji, slip gaji, dan ringkasan gaji karyawan penting untuk memastikan keakuratan informasi seperti gaji pokok, tunjangan, dan potongan. Proses ini mencegah kesalahan perhitungan, menjamin transparansi, dan mendukung kelancaran administrasi penggajian serta kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan regulasi.

Membuat bukti kas keluar adalah proses pencatatan transaksi pengeluaran uang perusahaan, seperti pembayaran gaji atau pembelian. Dokumen ini mencantumkan jumlah, tanggal, tujuan, dan penerima dana. Bukti kas keluar penting untuk keperluan akuntansi, pelaporan keuangan, serta pengendalian arus kas perusahaan secara transparan. Otorisasi bukti kas keluar oleh Kepala Bagian Keuangan merupakan langkah penting untuk memastikan setiap pengeluaran telah disetujui sesuai prosedur. Proses ini mencakup pengecekan jumlah, kelengkapan dokumen, dan tujuan pengeluaran, guna menjaga akuntabilitas, mencegah penyalahgunaan dana, serta mendukung tata kelola keuangan yang baik.

Data sesuai berarti informasi yang tercatat telah diverifikasi dan benar, mencerminkan keadaan sebenarnya, serta dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat. Diperiksa dan disetujui oleh Bagian Akuntansi berarti setiap dokumen keuangan telah diteliti kebenarannya, kelengkapannya, dan kesesuaiannya dengan prosedur. Persetujuan ini memastikan bahwa transaksi dicatat dengan benar, mendukung akurasi laporan keuangan, serta menjaga integritas dan akuntabilitas sistem administrasi perusahaan.

Lakukan pembayaran merupakan tahap akhir dalam proses transaksi, di mana perusahaan mengeluarkan dana untuk memenuhi kewajiban seperti gaji, pembelian, atau biaya operasional. Pembayaran dilakukan setelah dokumen diverifikasi, disetujui, dan dicatat dengan benar, guna menjaga kelancaran operasional dan kepercayaan antar pihak terkait. Arsip daftar gaji, slip gaji karyawan, fotokopi cek bank, dan bukti kas keluar disimpan sebagai dokumen pendukung transaksi keuangan. Arsip ini penting untuk keperluan audit, pelaporan, dan referensi di masa depan. Penyimpanan yang rapi dan teratur memastikan akses mudah dan menjaga akuntabilitas perusahaan

Pembahasan

Rancangan Sistem Akuntansi Penggajian

Pembahasan ini difokuskan pada interpretasi hasil perancangan sistem akuntansi penggajian yang telah disusun berdasarkan kebutuhan operasional PT Kalpataruh Abadi Manado. Rancangan sistem yang dihasilkan tidak hanya menggambarkan alur proses penggajian, tetapi juga menunjukkan bagaimana sistem tersebut dirancang untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, transparansi (Brown et al., 2022), serta pengendalian internal dalam pengelolaan penggajian perusahaan.

Berdasarkan hasil pemetaan proses, sistem penggajian dirancang dengan memisahkan fungsi-fungsi utama yang terlibat, yaitu Bagian *Human Resources Development* (HRD), Bagian Personalia dan Penggajian, serta Bagian Akuntansi dan Keuangan. Pemisahan fungsi ini merupakan prinsip dasar pengendalian internal yang bertujuan untuk meminimalkan risiko kesalahan pencatatan dan potensi kecurangan dalam proses penggajian (Baugh et al., 2021). Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap unit kerja memiliki tanggung jawab yang spesifik dan saling melakukan kontrol satu sama lain.

Input Sistem Penggajian

Pada tahap input, sistem penggajian dirancang untuk mengelola data karyawan secara lengkap dan terstruktur. Data karyawan mencakup identitas personal, jabatan, departemen, status kepegawaian, serta komponen gaji pokok. Kelengkapan data ini menjadi fondasi utama sistem penggajian karena kesalahan pada tahap input akan berdampak langsung pada hasil perhitungan gaji.

Selain data karyawan, sistem juga mengelola data presensi yang mencakup informasi jam masuk, jam keluar, status kehadiran, serta keterlambatan. Data presensi ini kemudian diringkas menjadi ringkasan presensi karyawan yang digunakan sebagai dasar perhitungan tunjangan, potongan, dan gaji bersih. Integrasi data presensi ke dalam sistem penggajian membantu perusahaan memastikan bahwa perhitungan gaji dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kehadiran aktual karyawan.

Proses Pengolahan Data Penggajian

Tahap proses dalam sistem penggajian mencakup pengolahan data presensi, penilaian kinerja, serta perhitungan komponen gaji. Penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas kerja, kerja tim, dan inisiatif. Hasil penilaian ini berkontribusi pada penentuan tunjangan atau insentif karyawan. Penilaian kinerja yang sistematis memberikan dasar objektif untuk penentuan kompensasi dan insentif karyawan (Kanello & Spathis, 2013). Integrasi penilaian kinerja dalam sistem penggajian memastikan bahwa reward diberikan berdasarkan kontribusi aktual karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, sistem menghitung gaji karyawan dengan mengintegrasikan gaji pokok, tunjangan, lembur, bonus, serta potongan seperti pajak, keterlambatan, dan absensi. Proses perhitungan gaji bersih dilakukan secara sistematis untuk mengurangi risiko kesalahan manual. Otomasi dalam perhitungan gaji secara signifikan mengurangi kesalahan manual dan meningkatkan efisiensi pemrosesan. Sistem otomatis dapat memproses perhitungan kompleks dengan cepat dan akurat, membebaskan staf untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis.

Pembahasan Output dan Dokumentasi Penggajian

Nguyen, Vu, & Bui (2023) Output sistem penggajian yang dihasilkan meliputi daftar gaji karyawan, slip gaji, ringkasan gaji, serta dokumen pendukung lainnya. Slip gaji berfungsi sebagai bukti resmi pembayaran gaji kepada karyawan dan meningkatkan transparansi. Transparansi informasi dalam slip gaji meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi (Estlund, 2011). Karyawan yang memahami dengan jelas komponen gaji mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan lebih engaged dalam pekerjaan. Transparansi ini karena karyawan dapat mengetahui secara rinci komponen gaji yang diterima. Penelitian Nguyen, Vu, & Bui (2023) menunjukkan bahwa sistem penggajian yang terintegrasi dengan internal control yang kuat dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi penggajian, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan dan kepuasan karyawan. Daftar gaji dan ringkasan gaji digunakan oleh manajemen dan bagian keuangan sebagai dasar pembayaran dan evaluasi biaya tenaga kerja.

Alotaibi (2024) Dokumentasi yang dihasilkan oleh sistem penggajian juga berperan penting dalam menciptakan jejak audit (*audit trail*). Dokumen seperti bukti kas keluar, fotokopi cek bank, dan bukti memorial memastikan bahwa setiap transaksi penggajian dapat ditelusuri dan dipertanggungjawabkan. Jejak audit yang komprehensif dalam sistem penggajian memfasilitasi proses audit dan meningkatkan akuntabilitas (Christensen, 2022). Dokumentasi yang lengkap memungkinkan penelusuran setiap transaksi dari awal hingga akhir, mendukung transparansi dan kepatuhan terhadap regulasi. Sistem penggajian modern yang terkomputerisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Alotaibi (2024), dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam pembuatan laporan serta dokumentasi penggajian melalui implementasi kerangka kerja transformasi digital yang sistematis. Hal ini mendukung akuntabilitas serta memudahkan proses audit internal maupun eksternal.

Pembahasan Pengendalian Internal dalam Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang dirancang telah mengintegrasikan mekanisme pengendalian internal melalui proses verifikasi dan otorisasi pada setiap tahapan penting. Pengecekan data gaji, slip gaji, dan ringkasan gaji dilakukan sebelum pembayaran, serta otorisasi bukti kas keluar oleh Kepala Bagian Keuangan memastikan bahwa pengeluaran dana telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Dengan adanya mekanisme pengendalian ini, sistem penggajian tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen pengawasan yang membantu perusahaan mencegah kesalahan dan penyalahgunaan dana. Hal ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi penggajian yang dirancang mampu mendukung tata kelola keuangan yang lebih baik.

Implikasi Praktis dan Akademik

Secara praktis, rancangan sistem akuntansi penggajian ini memberikan solusi yang aplikatif bagi PT Kalpataruh Abadi Manado dalam mengelola penggajian secara lebih tertib, transparan, dan efisien. Integrasi sistem informasi akuntansi dengan fungsi-fungsi organisasi lainnya, sebagaimana ditekankan oleh Monteiro et al. (2022), merupakan kunci untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam perusahaan. Sistem ini juga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan berkembang lainnya yang memiliki karakteristik operasional serupa.

Dalam konteks transformasi digital, Al-Saudi & Flayyih (2024) menekankan bahwa implementasi kerangka kerja transformasi digital dalam sistem akuntansi dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas sistem melalui lima tahap utama: penilaian dan perencanaan, implementasi dan integrasi, operasionalisasi dan pemantauan, perbaikan berkelanjutan, serta evaluasi dan pelaporan. Pendekatan sistematis ini sejalan dengan rancangan sistem penggajian yang dikembangkan dalam penelitian ini, di mana setiap komponen dirancang untuk saling terintegrasi guna mendukung akurasi data, transparansi pelaporan, dan efisiensi operasional secara menyeluruh.

Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian sistem informasi akuntansi dengan menunjukkan bagaimana pendekatan kualitatif kontekstual dapat digunakan untuk merancang sistem penggajian yang sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga pada penerapan praktis sistem akuntansi penggajian. Implementasi sistem akuntansi memerlukan komitmen pada perbaikan berkelanjutan untuk memastikan sistem tetap relevan dengan perkembangan organisasi (Trireksani, & Manurung, 2020). Evaluasi rutin dan adaptasi terhadap kebutuhan bisnis yang berubah menjadi kunci keberhasilan sistem dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Sistem penggajian perusahaan dirancang untuk menjamin akurasi, transparansi, dan efisiensi dalam pengelolaan kompensasi karyawan. Proses ini melibatkan berbagai fungsi, termasuk bagian personalia, penggajian, dan keuangan. Dimulai dari pencatatan data karyawan dan presensi harian, sistem kemudian meringkas kehadiran dan menghitung nilai kinerja berdasarkan indikator tertentu. Informasi ini menjadi dasar dalam pembuatan daftar gaji yang mencakup gaji pokok, tunjangan, lembur, bonus, serta potongan seperti absensi.

Setiap tahap penggajian dicatat dengan cermat, mulai dari perhitungan gaji bersih hingga total gaji per departemen. Slip gaji disusun untuk tiap karyawan sebagai bukti resmi pembayaran. Selanjutnya, dibuat bukti kas keluar dan dilakukan otorisasi oleh Kepala Keuangan sebelum pembayaran. Semua data yang telah diverifikasi disetujui oleh bagian akuntansi untuk menjamin keabsahan transaksi. Dokumen seperti daftar gaji, slip gaji, dan bukti kas keluar diarsipkan dengan baik untuk keperluan audit dan pelaporan. Dengan sistem ini, perusahaan dapat mengelola penggajian secara tertib, akuntabel, dan sesuai regulasi, serta meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan.

Agar sistem ini memberikan manfaat yang lebih luas, perusahaan serupa dalam industri manufaktur disarankan untuk mengintegrasikan modul penggajian dengan sistem Enterprise Resource Planning (ERP), menggunakan fingerprint atau aplikasi presensi berbasis lokasi untuk akurasi kehadiran, serta menerapkan dashboard real-time bagi manajemen guna memantau biaya tenaga kerja secara dinamis. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih strategis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Kalpataruh Abadi Manado atas izin, dukungan, dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data penelitian. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh informan yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi yang diperlukan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Negeri Manado atas dukungan akademik yang mendukung terlaksananya penelitian ini.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Seluruh penulis berkontribusi secara aktif dalam penelitian ini. Kiet Tumiwa berperan dalam konseptualisasi penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan naskah. Jolly Turangan, Ruhiyat, dan Novy J. Kasenda berkontribusi dalam pengembangan metodologi, analisis hasil, serta penelaahan dan penyempurnaan naskah. Seluruh penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir naskah untuk dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Akrong, G. B., Yunfei, S., & Owusu, E. (2022). Development and validation of improved DeLone-McLean IS success model: Application to the evaluation of a tax administration ERP. International Journal of Accounting Information Systems, 47, 100579. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100579

Alawaqleh, Q. A. (2021). The effect of internal control on employee performance of small and medium-sized enterprises in Jordan: The role of accounting information system. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(3), 855-863. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0855

Alotaibi, K. O. (2024). The impact of digital transformation on the accounting system effectiveness. International Journal of Advanced and Applied Sciences, 11(11), 198-208. https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.11.021

Al-Saudi, N. H., & Flayyih, H. H. (2024). The impact of digital transformation on office management efficiency. Journal of Economics and Administrative Sciences, 30(142), 645-661. https://doi.org/10.33095/fqfn7h48

Asikpo, N. A. (2024). Impact of digital transformation on financial reporting in the 21st century. International Journal of Comparative Studies and Smart Education, 1(1), 34-45.

Baugh, M., Ege, M. S., & Yust, C. G. (2021). Internal control quality and bank risk-taking and performance. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 40(2), 49-84. https://doi.org/10.2308/AJPT-19-037

Bhimani, A., & Willcocks, L. (2014). Digitisation, 'big data' and the transformation of accounting information. Accounting and Business Research, 44(4), 469-490. https://doi.org/10.1080/00014788.2014.910051

Brown, M., Nyberg, A. J., & Weller, I. (2022). Pay information disclosure: Review and recommendations for research spanning the pay secrecy–pay transparency continuum. Journal of Management, 48(1), 132-176. https://doi.org/10.1177/01492063221079249

Chen, H., Yang, D., Zhang, J. H., & Zhou, H. (2020). Internal controls, risk management, and cash holdings. Journal of Corporate Finance, 64, 101695. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101695

Christensen, L. (2022). Internal audit: A case study of impact and quality of an internal control audit. International Journal of Auditing, 26(3), 287-306. https://doi.org/10.1111/ijau.12280

Estlund, C. (2011). Just the facts: The case for workplace transparency. Stanford Law Review, 63(2), 351-407.

Henk, O. (2020). Internal control through the lens of institutional work: A systematic literature review. Journal of Management Control, 31(3), 239-273. https://doi.org/10.1007/s00187-020-00301-4

Kallunki, J., Laitinen, E. K., & Silvola, H. (2011). Impact of enterprise resource planning systems on management control systems and firm performance. International Journal of Accounting Information Systems, 12(1), 20-39. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2010.02.001

Kanello, A., & Spathis, C. (2013). Accounting benefits and satisfaction in an ERP environment. International Journal of Accounting Information Systems, 14(3), 209-234. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2012.12.002

Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2023). Intermediate accounting (18th ed.). Wiley.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.). Sage Publications.

Monteiro, A. P., Vale, J., Leite, E., Lis, M., & Kurowska-Pysz, J. (2022). The impact of information systems and non-financial information on company success. International Journal of Accounting Information Systems, 45, 100557. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100557

Nguyen, T. N. L., Vu, T. K. A., & Bui, T. N. (2023). Impact of internal control on the quality of accounting information at enterprises listed on the stock market in Vietnam. International Journal of Professional Business Review, 8(5), e01010. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1010

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2021). Accounting information systems (15th ed.). Pearson Education.

Saldaña, J. (2011). Fundamentals of qualitative research. Oxford University Press.

Trireksani, T., & Manurung, D. T. H. (2020). The impact of corporate social responsibility disclosure on the future earnings response coefficient (ASEAN banking analysis). Sustainability, 12(22), 9671. https://doi.org/10.3390/su12229671

Wahyuni, T. (2023). Accounting information systems for SMEs: A systematic literature review. In Proceedings of the 6th International Conference on Vocational Education Applied Science and Technology (ICVEAST 2023) (pp. 719-730). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-132-6_61