Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN INDUSTRI MUTIARA ONIX GAMPING CAMPURDARAT TULUNGAGUNG

Figo Ryan Mahendra[1], Sigit Puji Winarko[2], Badrus Zaman[3], Sugeng[4]
[1),2),)3),4)] Universitas Nusantara PGRI Kediri, JL. K.H Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
gastongmahendra@gmail.com*
sigitpuji@unpkediri.ac.id
pak.badrus@gmail.com
sugengiai@gmail.com

Informasi artikel :
Tanggal Masuk : 23-11-2025 Tanggal Revisi : 24-11-2025 Tanggal Diterima : 25-11-2025

Abstract

This study aims to assess the implementation of Accounting Information Systems (AIS) related to payroll and wages in the Mutiara Onix Natural Stone Industry with a focus on workflow effectiveness, internal control weaknesses, and recommendations for improvement. The research method uses a qualitative case study approach through observation, semi-structured interviews, and review of payroll administration documents. The findings indicate that the payroll process is still carried out semi-manually, recording overtime and deductions is inaccurate, and the separation of functions and authorization is not optimal, thus giving rise to potential errors and misuse. The novelty of the study lies in mapping the needs for integrated digitalization in the small-scale natural stone industry and compiling recommendations based on internal control principles that are in accordance with the characteristics of UMKM.

Keywords: Accounting Information Systems, Payroll, Internal Control, Digitalization, Case Studies

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menilai penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terkait penggajian dan pengupahan pada Industri Batu Alam Mutiara Onix dengan fokus pada efektivitas alur kerja, kelemahan pengendalian internal, serta rekomendasi perbaikannya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan telaah dokumen administrasi penggajian. Temuan menunjukkan bahwa proses penggajian masih dilakukan secara semi-manual, pencatatan lembur dan potongan belum akurat, dan pemisahan fungsi serta otorisasi belum optimal sehingga menimbulkan potensi kesalahan maupun penyalahgunaan. Kebaruan penelitian terletak pada pemetaan kebutuhan digitalisasi terintegrasi pada industri batu alam berskala kecil dan penyusunan rekomendasi berbasis prinsip pengendalian internal yang sesuai dengan karakteristik UMKM.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Penggajian, Pengendalian Internal, Digitalisasi, Studi Kasus

PENDAHULUAN

Sistem penggajian merupakan bagian penting dari Sistem Informasi Akuntansi (SIA) karena memiliki peran strategis dalam menjamin akurasi pembayaran, keselamatan data keuangan, serta kesejahteraan karyawan. Proses penggajian yang berjalan dengan baik menjadi indikator bahwa perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia secara akuntabel dan transparan. Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan ketika sistem penggajian masih dilakukan secara manual. Ketidakakuratan perhititan, keterlambatan pembayaran, hingga potensi penyimpangan sering muncul akibat lemahnya sistem yang diterapkan. Sistem penggajian perlu dirancang dengan kontrol internal yang kuat agar setiap data yang tercatat dapat dipercaya, serta untuk meminimalkan risiko kesalahan dan mencegah terjadinya kecurangan dalam pengelolaan gaji. Dengan demikian, kualitas sistem penggajian sangat dipengaruhi oleh struktur, prosedur, dan mekanisme pengendalian internal yang diterapkan perusahaan [1].

Pada industri padat karya seperti industri batu alam, tantangan penggajian menjadi lebih kompleks. Pola kerja yang melibatkan banyak tenaga kerja harian, sistem upah borongan, serta frekuensi lembur yang tinggi membuat pengelolaan penggajian membutuhkan prosedur yang lebih ketat. Dalam kenyataannya, pencatatan

absensi dan lembur sering dilakukan secara manual sehingga meningkatkan risiko ketidaksesuaian data. Banyak pelaku industri tradisional masih mengandalkan pencatatan sederhana menggunakan buku tulis, sehingga perbedaan antara realisasi kerja dan catatan administrasi kerap terjadi. Fenomena serupa ditemukan pada Industri Batu Alam Mutiara Onix, di mana sebagian besar proses penggajian masih dilakukan secara tunai dan belum didukung dokumentasi yang memadai. Absensi pekerja dilakukan melalui tanda tangan manual, pencatatan lembur tidak konsisten, dan belum tersedia sistem digital untuk memverifikasi aktivitas secara sistematis. Hal ini sejalan dengan temuan Hasanah, Nurdiansyah, dan Prasetyo (2020) yang menjelaskan bahwa pembayaran tunai dan pencatatan manual meningkatkan risiko *fraud* serta melemahkan jejak audit perusahaan [2].

Seiring meningkatnya tuntutan akuntabilitas dan transparansi, perusahaan dituntut untuk memperkuat sistem penggajian agar mampu menghasilkan informasi yang valid, relevan, dan tepat waktu. Sistem penggajian yang dirancang dengan baik tidak hanya mempermudah proses operasional, tetapi juga menjadi dasar bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis. Data kehadiran, performa, dan perhitungan upah merupakan informasi penting yang memengaruhi pengelolaan perusahaan modern. Satria (2021) menyatakan bahwa implementasi SIA yang efektif dapat meningkatkan ketelitian pencatatan, memperkuat pengendalian internal, serta mengurangi risiko operasional yang timbul dari proses administrasi yang lemah [3]. Namun demikian, banyak UMKM masih menghadapi kendala ketika berupaya menerapkan sistem penggajian yang lebih modern. Keterbatasan akses teknologi, rendahnya literasi digital pegawai administrasi, serta tidak adanya pemisahan tugas yang memadai menjadi hambatan utama dalam proses digitalisasi penggajian [4].

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa UMKM masih memiliki kelemahan signifikan dalam pengelolaan penggajian. Pricillia (2021) menemukan bahwa sebagian besar usaha kecil masih menghadapi persoalan terkait pemisahan fungsi, dokumentasi yang tidak lengkap, serta ketidakteraturan prosedur dalam proses penggajian [5]. Temuan ini mempertegas bahwa kelemahan dalam prosedur dasar berdampak pada rendahnya efektivitas pengendalian internal. Penelitian Fahzira dan Wibowo (2023) juga menyatakan bahwa penggunaan sistem penggajian manual meningkatkan risiko kesalahan pencatatan dan menurunkan efektivitas pengawasan karena tidak adanya otorisasi yang memadai dan tingginya ketergantungan pada dokumen fisik [6]. Sugijanto (2023) menambahkan bahwa meskipun beberapa perusahaan mulai mengadopsi teknologi digital, kelemahan tetap ditemukan pada aspek absensi, otorisasi pembayaran, serta dokumentasi transaksi yang belum tertata dengan baik [7]. Hal ini menunjukkan bahwa modernisasi teknologi saja tidak cukup apabila tidak disertai perbaikan pada prosedur dan kontrol internal.

Dari berbagai penelitian tersebut, terlihat bahwa kajian mengenai SIA penggajian sebagian besar berfokus pada sektor manufaktur menengah-besar dan perusahaan jasa. Penelitian yang menyoroti industri batu alam—khususnya pada skala UMKM masih sangat terbatas. Padahal industri batu alam memiliki karakteristik unik berupa penggunaan upah harian dan borongan, pencatatan manual berbasis buku, dan tingginya potensi penyimpangan karena pembayaran dilakukan secara tunai. Penelitian sebelumnya juga belum menyoroti secara rinci praktik lembur yang tidak terdokumentasi, lemahnya SOP penggajian, serta tantangan digitalisasi sistem dalam konteks industri tradisional. Selain itu, belum banyak penelitian yang membahas secara komprehensif bagaimana sistem penggajian dapat diperbaiki untuk mendukung akurasi dan pengendalian internal pada industri batu alam [8]. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* yang substansial dan perlu dikaji lebih mendalam.

Dengan adanya kekosongan kajian tersebut, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik penggajian pada industri batu alam yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam literatur akademik. Penelitian ini bertujuan menyajikan analisis mendalam terkait implementasi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) penggajian pada Industri Batu Alam Mutiara Onix, mengidentifikasi kelemahan pengendalian internal yang muncul, serta merumuskan rekomendasi perbaikan yang dapat diterapkan sesuai kondisi operasional perusahaan. Selain berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi, terutama pada bidang sistem informasi dan pengendalian internal, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi pelaku UMKM dalam memperbaiki kualitas pengelolaan penggajian. Melalui temuan penelitian ini, UMKM diharapkan mampu meningkatkan akurasi pencatatan, memperkuat akuntabilitas, meminimalkan risiko operasional, serta meningkatkan efisiensi proses penggajian [9].

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti alur kerja yang sejak awal dirancang untuk memahami bagaimana sistem informasi akuntansi penggajian berjalan di Industri Batu Alam Mutiara Onix. Proses penelitian dimulai dari penentuan lokasi dan pemetaan pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan penggajian. Setelah memperoleh izin penelitian, penulis mengawali kegiatan dengan melakukan kunjungan langsung ke perusahaan untuk mengenali lingkungan kerja, pola aktivitas harian, serta alur proses organisasi secara umum. Tahap awal ini menjadi penting karena memberi gambaran awal mengenai siapa saja yang memegang peran dalam pencatatan, perhitungan, dan pembayaran gaji serta bagaimana proses tersebut berlangsung secara faktual.

Selama berada di lapangan, penulis secara konsisten melakukan observasi pada aktivitas rutin perusahaan, terutama pada saat pencatatan kehadiran, perhitungan hasil kerja, dan proses pembayaran gaji mingguan maupun bulanan. Observasi tidak hanya dilakukan pada satu titik waktu, tetapi diulang beberapa kali agar memperoleh gambaran proses yang benar-benar representatif. Setiap kali proses berlangsung, penulis mencatat alur kerja, dokumen apa saja yang digunakan, peran masing-masing karyawan, serta bagaimana sistem pengendalian diterapkan. Catatan lapangan dibuat secara kronologis untuk membantu penulis mengidentifikasi bagian mana dari proses yang berjalan efektif dan bagian mana yang berpotensi menimbulkan kesalahan.

Selain observasi, penulis juga melakukan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa informan kunci, yaitu pemilik usaha, bagian administrasi, bendahara gaji, serta beberapa karyawan bagian produksi. Wawancara dilakukan dengan pendekatan fleksibel agar informan dapat menjelaskan secara rinci pengalaman mereka selama menjalankan sistem penggajian. Pertanyaan diarahkan untuk menggali informasi mengenai langkah-langkah yang dilakukan saat menghitung upah, bagaimana menangani pekerjaan lembur, bagaimana mencatat absen, bagaimana mengelola data pekerja, serta bagaimana menyelesaikan masalah ketika terjadi ketidaksesuaian catatan. Hasil wawancara dicatat secara manual, kemudian dipindahkan menjadi transkrip agar memudahkan proses analisis.

Dokumentasi juga menjadi bagian penting dalam penelitian ini. Penulis mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan, seperti daftar hadir manual, catatan rekap kerja harian, slip pembayaran, bukti transfer, daftar upah borongan, serta foto aktivitas saat proses pembayaran berlangsung. Dokumen-dokumen tersebut diperiksa satu per satu untuk melihat konsistensi pencatatan, kelengkapan informasi, serta kesesuaian antara dokumen dan praktik nyata yang diamati sebelumnya. Dokumentasi juga membantu penulis memastikan bahwa data yang diperoleh bukan hanya berdasarkan penjelasan informan, tetapi tercermin dalam bukti administrasi perusahaan.

Setelah semua data terkumpul, penulis mulai melakukan proses pengorganisasian data. Catatan observasi, transkrip wawancara, dan dokumen disusun kembali dalam kategori-kategori yang relevan dengan fokus penelitian, seperti alur proses penggajian, mekanisme perhitungan, sistem pencatatan kehadiran, serta praktik pengendalian internal. Setiap kategori dianalisis secara mendalam untuk menemukan pola-pola tertentu, kesesuaian antar-sumber data, serta adanya kontradiksi atau kekurangan. Pada tahap ini, penulis membandingkan proses yang terjadi di lapangan dengan prinsip-prinsip dasar pengendalian internal dan praktik penggajian yang umumnya diterapkan di perusahaan lain, sehingga dapat terlihat dengan jelas bagian mana yang masih lemah dan bagian mana yang sudah berjalan dengan baik.

Analisis kemudian diarahkan untuk menemukan inti permasalahan yang menyebabkan ketidakteraturan dalam sistem penggajian. Misalnya, ketika penulis menemukan bahwa pencatatan kehadiran masih dilakukan secara manual dan bergantung pada satu orang pencatat, maka potensi risiko langsung diidentifikasi. Risiko tersebut dapat berupa salah hitung, manipulasi data, atau tidak adanya jejak audit. Temuan dari observasi lalu dibandingkan dengan hasil wawancara untuk memastikan bahwa masalah tersebut bukan hanya teoritis, melainkan benar-benar terjadi dalam praktik. Proses komparatif ini membantu penulis menyusun kesimpulan yang lebih valid dan tidak hanya berdasarkan satu sumber.

Ketika data sudah dianalisis secara menyeluruh, penulis mulai merumuskan rekomendasi perbaikan. Rekomendasi tersebut tidak disusun secara sembarangan, melainkan berdasarkan akar masalah yang ditemukan. Misalnya, jika perusahaan belum memiliki SOP tertulis, maka salah satu rekomendasinya adalah menyusun SOP yang mengatur pencatatan kehadiran, perhitungan lembur, dan pembagian tugas antara bagian administrasi dan

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

pemilik usaha. Rekomendasi lain, seperti penggunaan sistem absensi elektronik dan digitalisasi proses perhitungan, juga muncul setelah penulis menilai bahwa metode manual memiliki tingkat kesalahan yang tinggi.

Dengan rangkaian proses tersebut, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi aktual sistem penggajian di Mutiara Onix, tetapi juga memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk meningkatkan akurasi, keandalan, dan efisiensi sistemnya. Hasil penelitian diperoleh melalui pengamatan langsung, penjelasan informan, serta bukti administrasi yang mendukung, sehingga kesimpulan yang disusun mencerminkan kondisi nyata yang ditemukan selama penelitian berlangsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sistem Penggajian dan Pengupahan

Hasil wawancara dengan tiga informan kunci, yaitu HRD (Lailatul Rofiah), Admin Keuangan (Chea Wimmi Cleoria), dan Sekretaris (Intan Yunanda), menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem penggajian dengan model semi-komputerisasi. Pencatatan kehadiran masih dilakukan secara manual melalui kartu absensi (ceklok). Selanjutnya, admin memeriksa kartu absensi tersebut sebelum memasukkan data ke dalam komputer untuk proses perhitungan upah. Rekap upah dan slip gaji yang dihasilkan kemudian diperiksa ulang oleh HRD dan diverifikasi oleh pemilik perusahaan.

Keterangan yang diperoleh dari ketiga informan menunjukkan adanya konsistensi dalam alur proses penggajian perusahaan. Proses tersebut dimulai dari pencatatan absensi secara manual melalui kartu absensi, kemudian dilanjutkan dengan rekap administratif oleh pihak terkait, penginputan data ke dalam sistem komputer untuk perhitungan upah, hingga pencetakan slip gaji dan penyimpanan arsip baik secara fisik maupun digital. Konsistensi ini menunjukkan bahwa meskipun prosedur pelaksanaannya relatif teratur, sistem yang digunakan perusahaan masih bersifat semi-komputerisasi.

Namun demikian, ketergantungan perusahaan pada input manual, khususnya dari kartu absensi, menimbulkan sejumlah risiko yang perlu mendapat perhatian. Salah satu risiko utama adalah potensi terjadinya human error, baik dalam pencatatan kehadiran maupun saat proses rekap data sebelum dimasukkan ke sistem komputer. Kesalahan ini dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam perhitungan gaji, penghitungan lembur, atau penentuan tunjangan, sehingga berdampak pada kepercayaan karyawan dan keandalan administrasi perusahaan. Selain itu, prosedur manual ini juga memperlambat proses administrasi, karena setiap tahap harus melalui pengecekan dan verifikasi secara berulang sebelum data dianggap final dan siap diproses lebih lanjut.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang yang cukup besar untuk perbaikan, terutama melalui digitalisasi penuh atau penerapan sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem penggajian. Dengan sistem yang terkomputerisasi secara menyeluruh, pencatatan kehadiran dan penghitungan gaji dapat dilakukan secara otomatis, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan manusia, mempercepat alur administrasi, dan menghasilkan data yang lebih akurat. Implementasi sistem semacam ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memberikan dasar yang lebih kuat untuk pembuatan laporan manajerial, analisis produktivitas, dan pengambilan keputusan strategis terkait manajemen sumber daya manusia.

Sistem Penggajian sebagai Informasi Akuntansi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen

Informan dari HRD menyampaikan bahwa data yang dihasilkan dari sistem penggajian saat ini lebih berfungsi sebagai dokumen administratif semata, bukan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Meskipun rekap absensi dan slip gaji tersedia secara rutin, data tersebut belum diolah atau dikembangkan lebih lanjut menjadi laporan manajerial yang bermanfaat bagi perencanaan dan pengendalian perusahaan. Contoh laporan manajerial yang belum tersedia antara lain laporan biaya tenaga kerja per departemen, analisis lembur, evaluasi produktivitas karyawan, serta laporan varians biaya gaji terhadap rencana anggaran.

Informasi ini diperkuat oleh keterangan Admin Keuangan, yang menegaskan bahwa pengolahan data penggajian masih bersifat operasional dan terbatas pada pencatatan serta perhitungan rutin, sehingga belum dapat digunakan untuk analisis yang mendalam atau mendukung strategi perusahaan. Sementara itu, Sekretaris juga menambahkan bahwa fungsi utama dari sistem yang ada lebih condong pada dokumentasi formal dan

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

administratif, dibandingkan pada penyusunan laporan yang dapat digunakan manajemen untuk pengambilan keputusan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun data penggajian yang tersedia relatif lengkap dan valid, perusahaan belum memaksimalkan potensi sistem ini sebagai bagian dari sistem informasi akuntansi yang dapat mendukung pengambilan keputusan strategis. Hal ini menunjukkan adanya peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kapasitas pengolahan data menjadi informasi yang lebih bernilai, sehingga dapat digunakan untuk perencanaan tenaga kerja, pengendalian biaya, dan pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif.

Transparansi dan Konsistensi Proses Pembayaran

Seluruh informan menyampaikan bahwa pembayaran gaji di perusahaan dilakukan secara tunai dan disertai dengan slip gaji yang ditempatkan dalam amplop sebagai bukti pembayaran kepada karyawan. Meskipun metode ini dianggap memadai oleh sebagian karyawan karena langsung diterima, HRD mengakui bahwa praktik pembayaran tunai menimbulkan kesulitan dalam proses rekonsiliasi maupun audit, terutama jika diperlukan pemeriksaan di kemudian hari. Hal ini disebabkan karena tidak adanya jejak digital atau bukti transfer elektronik yang dapat mempermudah verifikasi transaksi.

Walaupun terdapat prosedur verifikasi, di mana admin melakukan perhitungan, HRD melakukan pengecekan, dan pemilik memberikan pengesahan, pemisahan tugas dalam sistem penggajian belum berjalan secara optimal. Otoritas masih terpusat pada sejumlah kecil individu, sehingga menimbulkan risiko konsentrasi wewenang dan potensi inkonsistensi dalam pelaksanaan prosedur. Faktor ini diperkuat oleh kenyataan bahwa sebagian besar arsip masih disimpan secara manual, yang meningkatkan kemungkinan kesalahan pencatatan dan kesulitan dalam pengelolaan data historis.

Selain itu, metode pembayaran tunai memiliki risiko inheren, seperti kemungkinan kehilangan uang tunai, ketidaksesuaian jumlah pembayaran, serta keterbatasan jejak audit. Risiko-risiko tersebut tidak hanya berdampak pada keandalan administrasi, tetapi juga menurunkan efektivitas pengendalian internal dan transparansi proses penggajian. Oleh karena itu, metode pembayaran tunai, meskipun sederhana, memiliki keterbatasan signifikan yang menunjukkan perlunya penerapan sistem pembayaran yang lebih modern dan terintegrasi, seperti transfer bank atau sistem digital, untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan akuntabilitas penggajian.

Kebijakan Manajemen Terkait Penggajian

Informan dari HRD dan Admin Keuangan menjelaskan bahwa perusahaan telah menerapkan beberapa kebijakan penggajian yang bersifat formal, seperti pemberian tunjangan hari raya (THR), bonus yang dihitung berdasarkan keuntungan perusahaan, serta fasilitas jaminan sosial bagi pegawai tetap. Kebijakan-kebijakan tersebut menunjukkan adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan upaya untuk memotivasi tenaga kerja melalui insentif finansial. Namun demikian, masih banyak aspek operasional penggajian yang belum didukung dengan pedoman atau kebijakan tertulis secara jelas. Beberapa di antaranya meliputi formula perhitungan lembur, ketentuan kenaikan gaji tahunan, standar penggunaan absensi elektronik, serta mekanisme evaluasi kinerja yang terkait dengan penentuan upah.

Sekretaris perusahaan menegaskan bahwa meskipun pelaksanaan kebijakan penggajian selama ini berjalan secara konsisten, ketiadaan SOP atau pedoman tertulis membuat proses penggajian menjadi rentan terhadap perubahan, khususnya apabila terjadi pergantian personel yang menangani administrasi atau ketika menghadapi kondisi khusus yang tidak terduga. Situasi ini menimbulkan potensi inkonsistensi dalam penerapan kebijakan, sehingga mengurangi keandalan sistem penggajian sebagai alat pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini menekankan pentingnya penyusunan pedoman tertulis yang lengkap dan sistematis, tidak hanya untuk memastikan keberlanjutan operasional, tetapi juga untuk mendukung transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan upah dan tunjangan karyawan.

Pembahasan Sistem Penggajian dan Pengupahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian pada Industri Batu Alam Mutiara Onix masih berada pada tahap semi-komputerisasi, di mana proses absensi dilakukan melalui kartu manual yang kemudian direkap dan diinput oleh admin ke dalam komputer. Temuan ini memperlihatkan bahwa alur penggajian masih mengandalkan proses manual pada tahapan awal, khususnya pada pencatatan kehadiran dan lembar lembur.

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

Meskipun slip gaji dan rekap bulanan dihasilkan melalui komputer, namun komponen utama yang mengisi data tersebut tetap berasal dari perhitungan manual.

Kondisi ini menggambarkan bahwa fungsi sistem informasi akuntansi (SIA) belum beroperasi secara optimal. Dalam literatur SIA, sebuah sistem seharusnya meminimalkan proses manual agar mampu memberikan informasi yang akurat, tepat waktu, dan dapat diandalkan [10]. Ketergantungan pada kartu absensi manual menunjukkan lemahnya penerapan automasi, sehingga potensi human error semakin tinggi. Temuan lapangan menunjukkan bahwa admin sering melakukan pengecekan ulang sebelum menginput data ke komputer, yang berarti beban kerja administratif lebih besar.

Pembayaran gaji juga masih banyak dilakukan secara tunai. Dalam konteks pengendalian internal, pembayaran tunai meningkatkan risiko kehilangan fisik, kesalahan penghitungan, dan lemahnya audit trail. Penelitian Sondakh et al. (2023) menjelaskan bahwa proses tunai memperbesar risiko manipulasi data dan kesalahan pencatatan, terutama jika dokumen pendukung tidak memiliki mekanisme verifikasi berlapis [11]. Hal ini sejalan dengan kondisi yang ditemukan, yaitu pemisahan tugas antara pencatat, penginput, dan penyetuju belum berjalan efektif karena hanya melibatkan sedikit orang.

Kondisi semi-komputerisasi yang tidak terintegrasi ini berdampak pada lambatnya proses penggajian apabila volume pekerja meningkat. Selain itu, ketergantungan yang besar pada peran admin membuat sistem rentan terhadap keterlambatan ketika terjadi pergantian personel atau adanya kesalahan input. Dalam praktik UMKM, proses seperti ini umum terjadi, namun tetap berdampak pada efisiensi kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, sistem penggajian di perusahaan ini sudah memenuhi fungsi dasar dalam menyediakan data gaji, tetapi belum mencapai standar SIA yang terintegrasi dan terkendali dengan baik. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa digitalisasi penuh pada modul absensi dan *payroll* merupakan kebutuhan mendesak, khususnya untuk mendukung efisiensi, mengurangi beban kerja admin, serta meningkatkan keandalan informasinya.

Pembahasan Sistem Penggajian sebagai Informasi Akuntansi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen

Walaupun perusahaan memiliki data penggajian yang cukup lengkap, seperti rekap absensi, lembur, slip gaji, dan arsip penghitungan bulanan, namun informasi tersebut belum dimanfaatkan untuk keperluan analitis manajemen. Temuan lapangan menunjukkan bahwa sistem lebih fokus pada fungsi administratif, bukan pada fungsi manajerial. HRD dan Admin Keuangan menyampaikan bahwa laporan yang mereka hasilkan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan pembayaran, bukan untuk analisis kinerja atau evaluasi biaya.

Dalam kerangka teori Sistem Informasi Akuntansi (SIA), sebuah sistem informasi tidak hanya berperan sebagai alat pencatat transaksi, tetapi juga harus mampu menghasilkan nilai tambah berupa informasi yang berguna untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan manajerial [12]. Dengan kata lain, keberadaan data saja tidak cukup; sistem informasi harus dapat mengolah data tersebut menjadi informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Apabila data penggajian atau payroll hanya berhenti pada tahap administrasi semata, fungsi informatif dari sistem tersebut tidak sepenuhnya dimanfaatkan, sehingga potensi untuk mendukung strategi perusahaan menjadi terbatas.

Sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Pricillia et al. (2021), perusahaan yang mampu mengubah data payroll menjadi laporan manajerial dapat memperoleh berbagai manfaat strategis [5]. Manfaat tersebut antara lain meliputi pemetaan biaya tenaga kerja per unit produksi, analisis keefektifan lembur, evaluasi tingkat absensi dan produktivitas karyawan, serta pembandingan realisasi biaya gaji dengan anggaran yang telah direncanakan. Dengan pemanfaatan yang optimal, informasi ini tidak hanya membantu manajemen dalam mengendalikan biaya dan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat dan strategis, termasuk dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan penentuan kebijakan pengupahan yang lebih adil.

Sayangnya, temuan di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan belum menyusun laporan seperti ini. Ketiadaan format laporan yang bersifat evaluatif menyebabkan manajemen sulit menilai apakah biaya tenaga kerja sudah efisien atau justru membebani operasional. Misalnya, perusahaan tidak memiliki laporan yang

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

membandingkan total biaya gaji dengan *output* produksi bulanan, sehingga manajemen tidak dapat mengukur performa dengan metode *cost efficiency*.

Keterbatasan sistem dalam menghasilkan laporan manajerial tidak hanya berdampak pada pengendalian biaya lembur, tetapi juga menghambat kemampuan perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan berbasis data. Meskipun lembur dicatat, perusahaan belum memiliki mekanisme untuk menganalisis apakah tambahan jam kerja tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan output atau produktivitas. Akibatnya, keputusan mengenai lembur lebih bersifat reaktif dan didorong oleh kebutuhan operasional harian, bukan berdasarkan evaluasi historis yang sistematis.

Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan memiliki potensi data penggajian yang cukup baik, namun belum dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pengembangan strategi sumber daya manusia. Dengan pengelolaan data yang lebih efektif, perusahaan memiliki peluang untuk menetapkan kebijakan upah yang lebih adil, merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara proaktif, serta mengidentifikasi pola-pola ketidakefisienan dalam penggunaan tenaga kerja. Implementasi sistem analitik yang terintegrasi dapat membantu perusahaan mengubah data penggajian menjadi informasi strategis, sehingga keputusan manajerial tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mendukung peningkatan efisiensi dan produktivitas jangka panjang.

Pembahasan Transparansi dan Konsistensi Proses Pembayaran

Transparansi dan konsistensi menjadi bagian penting dari pengendalian internal dalam penggajian. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perusahaan sudah menyediakan slip gaji dan arsip rekap gaji sebagai bukti pembayaran. Namun, praktik pengendalian internal belum sepenuhnya berjalan sesuai prinsip prinsip dasar akuntansi, khususnya dalam hal pemisahan tugas dan dokumentasi proses.

Semua informan menyampaikan bahwa proses penghitungan dilakukan admin, kemudian diperiksa HRD, dan disahkan pemilik. Meskipun alur tersebut menggambarkan adanya verifikasi, tetapi keterlibatan hanya pada tiga pihak menjadikan kontrol kurang efektif. Menurut konsep pengendalian internal yang disampaikan oleh Laoli & Putri (2025), pemisahan tugas harus memastikan bahwa pencatat data tidak mengelola kas, dan pengelola kas tidak mengotorisasi transaksi [13]. Pada perusahaan ini, bagian yang menyusun laporan serta melakukan pengecekan masih berdekatan secara fungsi sehingga memungkinkan adanya konflik kepentingan.

Di sisi lain, praktik pembayaran gaji secara tunai menimbulkan sejumlah kelemahan yang cukup signifikan dalam konteks pengelolaan keuangan dan akuntabilitas perusahaan. Salah satu kelemahan utama adalah tidak adanya bukti transfer yang dapat dengan mudah diverifikasi dalam proses audit, sehingga mempersulit pelacakan transaksi jika terjadi ketidaksesuaian atau penyimpangan. Selain itu, pembayaran tunai memiliki risiko kehilangan atau kesalahan penghitungan uang, baik saat proses penyerahan maupun dalam pencatatan administrasi.

Dengan demikian, walaupun slip gaji dibagikan secara rutin kepada karyawan sebagai bentuk bukti pembayaran, sistem penggajian yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya transparan maupun konsisten. Hal ini disebabkan karena sebagian besar data penggajian serta tahapan prosesnya masih bergantung pada pencatatan fisik dan prosedur manual, mulai dari absensi hingga pembayaran upah secara tunai. Ketergantungan pada proses manual tersebut meningkatkan risiko terjadinya ketidaksesuaian data, kesalahan pencatatan, serta lemahnya jejak audit yang dapat digunakan untuk penelusuran di kemudian hari. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa proses penggajian yang dilakukan secara tunai dan manual cenderung lebih rentan terhadap ketidaktepatan dan penyimpangan, terutama apabila perusahaan belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) penggajian yang jelas dan terdokumentasi secara formal [14].

Transparansi sistem penggajian juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana arsip dan dokumen penggajian disimpan dan dikelola. Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan masih menggunakan kombinasi antara arsip digital dan arsip kertas dalam menyimpan data gaji dan absensi karyawan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan permasalahan apabila terjadi kehilangan, kerusakan, atau ketidakkonsistenan dokumen, sehingga proses verifikasi dan rekonsiliasi data di masa mendatang menjadi tidak optimal. Situasi tersebut menegaskan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki bentuk dasar transparansi melalui pembagian slip gaji dan pencatatan administrasi, pengendalian internal yang diterapkan masih lemah dalam menjamin stabilitas, keandalan, dan keberlanjutan sistem penggajian dalam jangka panjang.

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

Pembahasan Kebijakan Manajemen Terkait Penggajian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penggajian yang diterapkan perusahaan masih bersifat campuran antara aturan yang relatif baku dengan praktik kebiasaan yang berkembang dari keputusan manajemen sehari-hari. Beberapa kebijakan utama seperti pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), bonus berbasis keuntungan perusahaan, serta program jaminan sosial bagi sebagian pekerja memang telah dilaksanakan secara konsisten. Namun, berbagai aspek operasional penting seperti pedoman absensi, rumus perhitungan lembur, prosedur kenaikan gaji tahunan, serta mekanisme penilaian kinerja yang terhubung dengan sistem remunerasi belum diformalkan dalam bentuk dokumen tertulis. Ketiadaan standar ini membuat pelaksanaan penggajian lebih mengandalkan praktik informal yang ditentukan oleh manajemen berdasarkan pengalaman atau situasi, bukan berdasarkan sistem yang terdokumentasi dan terstruktur.

Kurangnya dokumentasi kebijakan ini menghasilkan implikasi langsung terhadap konsistensi dan keadilan dalam pelaksanaan penggajian. Pelaksanaan upah dapat berbeda antar periode tergantung siapa yang memproses, bagaimana kondisi perusahaan saat itu, atau interpretasi individu terhadap aturan yang tidak tertulis. Hal ini sejalan dengan pandangan Damayanti (2022) yang menekankan bahwa kebijakan tertulis menjadi fondasi akuntabilitas dan keseragaman dalam sistem pengupahan [15]. Tanpa adanya aturan baku, perusahaan memiliki risiko tinggi terjadi ketidaksinkronan informasi antara manajemen dan karyawan, munculnya ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban, serta meningkatnya potensi perselisihan hubungan industrial akibat perbedaan persepsi.

Tidak adanya SOP yang jelas juga berdampak signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk melakukan transformasi digital di bidang penggajian. Sistem komputerisasi, terutama aplikasi payroll yang terintegrasi, membutuhkan input data yang baku dan konsisten, seperti standar jam kerja, ketentuan lembur, struktur honorarium, hingga formula insentif. Jika kebijakan belum terdokumentasi, maka proses konfigurasi sistem menjadi lebih lama, rawan kesalahan, dan sering kali membutuhkan penyesuaian ulang. Dengan demikian, perusahaan belum siap beralih ke sistem penggajian terotomatisasi secara penuh karena fondasi kebijakan yang seharusnya menjadi dasar sistem tersebut belum tersedia.

Selain menimbulkan hambatan dalam otomasi, lemahnya dokumentasi kebijakan menyebabkan perusahaan kesulitan melakukan perencanaan jangka panjang. Proyeksi biaya tenaga kerja, perhitungan beban operasional, analisis kebutuhan tenaga kerja, hingga estimasi kenaikan biaya penggajian dari tahun ke tahun tidak dapat dihitung secara akurat karena tidak ada aturan baku yang dapat menjadi acuan. Keputusan strategis terkait penetapan upah, penjadwalan tenaga kerja, maupun perencanaan anggaran akhirnya bersifat situasional dan reaktif, bukan berbasis data yang terstruktur.

Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat perkembangan perusahaan karena tidak adanya pedoman yang dapat memastikan konsistensi remunerasi, transparansi proses, serta kejelasan hak dan kewajiban bagi seluruh karyawan. Tanpa sistem kebijakan yang formal, perusahaan sulit membangun iklim kerja yang stabil dan profesional, serta kesulitan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian agar mampu mendukung pengambilan keputusan yang lebih rasional dan terukur. Dengan demikian, kebutuhan terhadap penyusunan kebijakan penggajian yang komprehensif, terdokumentasi, dan terintegrasi dengan sistem administrasi perusahaan menjadi sangat mendesak untuk menjamin keberlanjutan dan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menjawab tujuan riset, yaitu menganalisis sistem informasi akuntansi (SIA) dalam proses penggajian dan pengupahan pada Industri Batu Alam Mutiara Onix di Desa Gamping, Kecamatan Campurdarat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alur pencatatan kehadiran karyawan, proses verifikasi data absensi, serta perhitungan upah telah berjalan sesuai dengan prosedur internal yang ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, sistem yang diterapkan masih bersifat sederhana dan belum sepenuhnya terintegrasi, karena memadukan proses manual dengan penggunaan perangkat digital secara terbatas. Sistem pencatatan kehadiran, mekanisme otorisasi, serta penyusunan daftar gaji relatif efektif dalam memastikan ketepatan jumlah pembayaran kepada karyawan dan meminimalkan kesalahan perhitungan. Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa

pengendalian internal masih perlu diperkuat, khususnya dalam aspek pemisahan tugas antarbagian serta pengelolaan dan penyimpanan dokumentasi digital yang lebih sistematis guna mengurangi potensi risiko kesalahan dan meningkatkan keandalan sistem penggajian.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pemetaan yang lebih mendalam mengenai praktik penerapan sistem informasi akuntansi penggajian pada industri kerajinan batu alam skala kecil hingga menengah, yang selama ini masih relatif terbatas dalam kajian akademik. Temuan mengenai pola kerja SIA yang masih bersifat semi-manual menunjukkan adanya ruang perbaikan yang signifikan melalui penerapan digitalisasi dan standarisasi prosedur penggajian. Dengan adanya perbaikan tersebut, UMKM sektor pengolahan batu alam diharapkan dapat meningkatkan akurasi pencatatan, efisiensi proses administrasi, serta transparansi dalam pengelolaan upah dan kesejahteraan karyawan. Dari sisi akademik, penelitian ini memperkaya referensi empiris terkait implementasi SIA pada konteks industri tradisional yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan perusahaan manufaktur modern, sekaligus menegaskan pentingnya penerapan sistem informasi akuntansi yang memadai bagi keberlanjutan dan profesionalisme UMKM.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama karena hanya berfokus pada satu unit usaha, sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, data yang digunakan sangat bergantung pada dokumentasi internal perusahaan serta hasil wawancara dengan informan, sehingga kualitas informasi sangat dipengaruhi oleh tingkat keterbukaan dan subjektivitas narasumber. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada industri sejenis di wilayah yang berbeda, menggunakan pendekatan komparatif antarperusahaan, atau menguji penerapan sistem penggajian berbasis aplikasi digital untuk menilai dampaknya terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif bagi pengembangan praktik SIA pada UMKM di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Astuti D, Pratama AR, Sari LP. Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dalam meningkatkan pengendalian internal perusahaan. J Akuntansi Dan Keuangan 2024;12(1):45–56.
[2] Hasanah U, Nurdiansyah D, Prasetyo B. Pengaruh sistem pembayaran tunai terhadap risiko kecurangan pada UMKM. J Akuntansi Multiparadigma 2020;11(2):312–25.
[3] Satria R. Implementasi sistem informasi akuntansi dan pengaruhnya terhadap efektivitas pengendalian internal. J Ilm Akuntansi 2021;6(3):198–210.
[4] Yunanda R. Tantangan digitalisasi sistem penggajian pada usaha mikro kecil dan menengah. J Manaj Dan Bisnis 2022;9(2):134–46.
[5] Pricillia A. Evaluasi sistem penggajian dan pengupahan dalam mendukung pengendalian internal UMKM. J Riset Akuntansi 2021;13(1):77–89.
[6] Fahzira N, Wibowo A. Sistem penggajian manual dan implikasinya terhadap risiko kesalahan pencatatan. J Akuntansi Terapan 2023;8(1):21–33.
[7] Sugijanto S. Analisis penerapan sistem informasi akuntansi penggajian berbasis digital pada UMKM. J Sist Inf Akuntansi 2023;5(2):98–110.
[8] Rahmawati E. Sistem informasi akuntansi penggajian pada industri tradisional: peluang dan tantangan. J Akuntansi Indonesia 2024;13(1):1–14.
[9] Lestari S. Pengembangan sistem informasi akuntansi pada UMKM berbasis efisiensi operasional. J Ekonomi Dan Bisnis 2023;15(3):201–13.
[10] Putra DP, Manaf A. Sistem informasi akuntansi: konsep, penerapan, dan pengendalian internal. J Akuntansi Kontemporer 2021;4(1):15–28.
[11] Sondakh JJ, Kalangi L, Pontoh W. Sistem pengendalian internal dalam proses penggajian perusahaan. J EMBA 2023;11(1):456–68.
[12] Krisdayanti N, Kustiningsih N. Peran sistem informasi akuntansi dalam pengambilan keputusan manajemen. J Manaj Strategis 2021;6(2):89–101.
[13] Laoli F, Putri RM. Konsep pengendalian internal dalam sistem penggajian perusahaan. J Akuntansi Modern 2025;9(1):22–35.

ISSN: 2776-8171
URL: https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea

[14] Suryanti N, Lestari D, Rahmawati A. Transparansi penggajian dan efektivitas pengendalian internal pada UMKM. J Akuntansi Dan Auditing 2023;10(2):144–58.
[15] Damayanti R. Kebijakan pengupahan dan implikasinya terhadap akuntabilitas organisasi. J Manaj SDM 2022;7(1):55–66.