MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 3025-4728; p-ISSN: 3025-5899; Hal. 352-362
DOI: https://doi.org/10.61132/menawan.v4i6.2791
Tersedia: https://journal.areai.or.id/index.php/MENAWAN

Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean

Virginia Mutiara Britny Dien[1*], Pantji Sintje Alouw[2], Christony Maradesa[3]
[1-3]Program Studi D4 Akutansi Keuangan, Politeknik Negeri Manado, Indonesia
Email: dienvirginia040@gmail.com[1], alouwsintje@ymail.com[2], christony.maradesa@polimdo.ac.id[3]
**Penulis Korespondensi: dienvirginia040@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the payroll and wage system at PT Hasjrat Abadi Toyota Tendean Branch and to trace the departments and causes of late salary payments. The research uses a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed through condensation, display, and conclusion drawing. The company's practices were compared with its written procedure and with the elements of the payroll system in accounting system theory: related functions, documents, accounting records, and procedure network. Results show that the company distinguishes pay for partnership, probationary, and permanent employees, while the branch recapitulates attendance and the head office calculates and transfers pay. The system largely conforms to the theory, but the written procedure does not distinguish branch and head office roles, does not regulate several documents and records, and sets no deadline for each department. Salary payment exceeded the deadline by three to five days from August to November 2025, because attendance recapitulation was delayed while personnel staff handled other tasks, which relates to combined duties and no recapitulation deadline. The company is advised to convert the final deadline into departmental deadlines, especially for attendance recapitulation, and to complete its documents and records.*

Keywords: *Accounting System; Late Salary Payment; Payroll System; Qualitative Descriptive; Wages.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem penggajian dan pengupahan pada PT Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean serta menelusuri bagian dan penyebab keterlambatan pembayaran gaji. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Praktik perusahaan dibandingkan dengan prosedur tertulis dan unsur sistem penggajian menurut teori sistem akuntansi, yaitu fungsi yang terkait, dokumen, catatan akuntansi, dan jaringan prosedur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan membedakan pembayaran bagi karyawan kemitraan, masa percobaan, dan karyawan tetap, sedangkan cabang merekap absensi dan kantor pusat menghitung serta mentransfer gaji. Sistem sebagian besar sesuai dengan teori, tetapi prosedur tertulis belum membedakan peran cabang dan pusat, belum mengatur beberapa dokumen dan catatan, serta tidak menetapkan batas waktu setiap bagian. Pembayaran gaji melewati batas akhir selama tiga sampai lima hari pada Agustus sampai November 2025, karena rekap absensi oleh bagian kepegawaian tertunda saat petugasnya mengerjakan tugas lain. Penyebab ini berkaitan dengan perangkapan tugas dan tidak adanya tenggat rekap. Perusahaan disarankan menurunkan batas akhir pembayaran menjadi tenggat setiap bagian, terutama rekap absensi, dan melengkapi dokumen serta catatan.

Kata Kunci: Deskriptif Kualitatif; Keterlambatan Pembayaran Gaji; Pengupahan; Sistem Akuntansi; Sistem Penggajian.

1. LATAR BELAKANG

Sistem informasi akuntansi dirancang untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data transaksi menjadi informasi bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan (Hasibuan et al., 2023; Romney & Steinbart, 2020). Akuntansi dipandang sebagai sarana komunikasi antara perusahaan dan para pemangku kepentingan (Zamzami et al., 2021). Salah satu subsistemnya adalah sistem penggajian dan pengupahan, yang penting karena gaji dan upah merupakan biaya operasional bernilai material sekaligus penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan (Balqis et al., 2026; Kiswoyo, 2019). Menurut Mulyadi (2023), sistem ini terdiri atas empat (4) unsur, yaitu fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan

Naskah Masuk: 19 September 2026; Revisi: 09 Oktober 2026; Diterima: 30 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

akuntansi, dan jaringan prosedur. Teknologi informasi mempercepat pemrosesan data, tetapi tidak serta-merta menjamin sistem berjalan optimal; sistem yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahan perhitungan, ketidaksesuaian data kehadiran, dan keterlambatan pembayaran.

Penelitian terdahulu membahas penggajian dari berbagai sudut pandang. Suryanti et al. (2023) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian pada sebuah perusahaan pembiayaan telah berjalan baik, sedangkan Sya'roni et al. (2023) menemukan bahwa penggajian pada sebuah perusahaan kayu lapis masih memerlukan perbaikan karena perangkapan tugas dan wewenang. Penelitian pada PT Hasjrat Abadi sendiri membahas aset tetap (Harikus, 2024), persediaan suku cadang (Kapojos et al., 2022), dan penjualan tunai (Rono et al., 2025), bukan penggajian. Sepengetahuan peneliti, kajian yang menganalisis penggajian berdasarkan empat (4) unsur Mulyadi (2023) sekaligus menelusuri penyebab keterlambatan pembayaran pada perusahaan otomotif masih terbatas.

PT Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean bergerak di bidang penjualan kendaraan Toyota, suku cadang, dan servis, dengan komponen kompensasi karyawan yang beragam. Perusahaan menetapkan batas akhir pembayaran gaji paling lambat tanggal 30, tetapi observasi menunjukkan batas tersebut terlampaui pada Agustus sampai November 2025, dengan keterlambatan tiga (3) sampai lima (5) hari setiap bulan. Keterlambatan dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan karyawan dan berpotensi menurunkan kinerjanya. Karena penggajian melibatkan beberapa bagian yang bekerja berurutan, perlu ditelusuri bagian mana yang menjadi sumber keterlambatan dan penyebabnya.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana sistem penggajian dan pengupahan pada perusahaan tersebut berjalan, bagaimana praktiknya dibandingkan dengan prosedur tertulis, serta pada bagian mana dan karena apa keterlambatan pembayaran gaji terjadi. Tujuan penelitian adalah menganalisis sistem berdasarkan empat (4) unsur tersebut dan menelusuri bagian serta penyebab keterlambatan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Secara praktis, hasilnya menjadi masukan bagi perusahaan agar pembayaran gaji tepat waktu.

2. KAJIAN TEORITIS

Sistem Penggajian dan Pengupahan

Mulyadi (2023) mendefinisikan sistem akuntansi sebagai organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan untuk menyediakan informasi keuangan bagi manajemen, dan sistem penggajian dan pengupahan sebagai jaringan prosedur untuk menangani

perhitungan, pencatatan, dan pembayaran gaji serta upah. Hall (2021) menekankan integrasi data kepegawaian, kehadiran, dan kompensasi, sedangkan Tumiwa et al. (2025) menunjukkan bahwa sistem yang baik meningkatkan ketepatan perhitungan, memperjelas pembagian tugas, dan mendukung transparansi pembayaran. Tujuan utamanya adalah pembayaran yang tepat waktu dan tepat jumlah serta informasi biaya tenaga kerja yang akurat (Mulyadi, 2023; Putri, 2025).

Menurut Mulyadi (2023), sistem ini dibentuk oleh empat (4) unsur. Pertama, lima (5) fungsi terkait, yaitu kepegawaian, pencatat waktu, pembuat daftar gaji dan upah, akuntansi, dan keuangan. Kedua, tujuh (7) dokumen, yaitu dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan upah, rekap daftar gaji dan upah, surat pernyataan gaji dan upah, serta bukti kas keluar. Ketiga, catatan akuntansi berupa jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, dan kartu penghasilan karyawan. Keempat, jaringan prosedur pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji dan upah, distribusi biaya, serta pembayaran.

Pengendalian internal penggajian bertumpu pada pemisahan tugas, otorisasi, dan dokumentasi (Hall, 2021; Romney dan Steinbart, 2020). Pemisahan tugas mencegah pencatatan waktu, penyusunan daftar gaji, dan pembayaran berada pada satu pihak, otorisasi memastikan pembayaran disetujui pejabat berwenang, dan dokumen yang lengkap menyediakan jejak audit (Ariska et al., 2023). Ramadhani et al. (2025) mengkaji pengendalian internal siklus penggajian dengan kerangka COSO.

Penelitian Terdahulu

Umar et al. (2023) menilai bahwa sistem informasi akuntansi penggajian pada PT Indotruck Utama Gorontalo telah diterapkan dengan baik dan sesuai unsur sistem, sedangkan Anis & Haryanto (2023) menemukan bahwa sistem pengupahan sebuah koperasi syariah memperhatikan keadilan, kelayakan, dan ketepatan waktu pembayaran. Kembaren et al. (2023) mengkaji penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan lain. Penelitian ini berbeda karena memetakan praktik perusahaan otomotif terhadap empat (4) unsur Mulyadi (2023) dan menelusuri penyebab keterlambatan pembayaran gaji.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan secara faktual sistem penggajian dan pengupahan pada PT Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean, Jalan Piere Tendean, Sario Utara, Kota Manado. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama

(Sugiyono, 2023) dan sesuai untuk memahami praktik organisasi secara mendalam (Hasan et al., 2022; Nasution, 2023; Rosyadi, 2023; Sulistiyo, 2023). Praktik perusahaan dibandingkan dengan prosedur tertulis dan empat (4) unsur menurut Mulyadi (2023).

Data primer diperoleh melalui tiga (3) teknik. Wawancara dilakukan secara tatap muka pada 9 September 2026 selama 45 menit kepada dua (2) informan yang dipilih secara purposif karena terlibat langsung dalam penggajian, yaitu Staf Umum dan HR serta staf Administrasi Sales. Pedoman wawancara berisi tujuh (7) pertanyaan tentang sistem dan alur penggajian, pihak yang terlibat, dokumen, keterlambatan beserta penyebab dan penanganannya, serta penilaian sistem. Jawaban direkam, dan kutipan disunting seperlunya tanpa mengubah makna. Observasi langsung dilakukan pada 18 Agustus sampai 18 Desember 2025 sehingga penggajian Agustus sampai November 2025 dapat diamati. Dokumentasi mencakup prosedur operasional baku (SOP) pembayaran gaji, daftar hadir, dan slip gaji Juni 2026 seorang karyawan Staf Umum dan HR berstatus pajak K/2 (Karyawan A), dengan nomor pokok wajib pajak dan rekening tidak dicantumkan. Data sekunder berasal dari buku dan jurnal ilmiah.

Kebenaran informasi diperiksa melalui triangulasi metode, yaitu membandingkan data wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan perbedaan antarmetode dilaporkan sebagai temuan, serta pengecekan ulang hasil wawancara kepada informan (*member check*). Analisis mengikuti Miles et al. (2019), yaitu pengumpulan data, kondensasi, penyajian, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, dengan data dikelompokkan menurut empat (4) unsur sistem dan disajikan dalam narasi, kutipan, tabel, dan bagan alir. Komponen iuran dan pajak pada slip gaji dihitung ulang untuk menelusuri dasar perhitungannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kategori karyawan

PT Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean dipimpin Kepala Cabang yang membawahi unit penjualan, bagian pendukung, dan bengkel. Informan menyatakan, “Sistem penggajian di Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean ada tiga, yaitu kemitraan, probation, dan karyawan tetap”. Tabel 1 di Lampiran merangkum kategori tersebut: karyawan kemitraan dibayar harian dan dipotong bila tidak masuk, karyawan masa percobaan dan tetap menerima gaji sesuai upah minimum provinsi (UMP), dan tenaga pemasaran memperoleh insentif per unit terjual. Alfa dikenai potongan, kelebihan jatah cuti dua belas (12) hari per tahun dipotong, sedangkan keterlambatan hadir menurut informan belum dipotong.

Fungsi, dokumen, catatan akuntansi, dan jaringan prosedur

Di cabang, HRD mengelola kehadiran dan merekap absensi, sedangkan staf payroll pada bagian keuangan, yang menurut informan "cuma dia yang atur", mengirim data penggajian ke pusat. Informan menjelaskan, "Kita di sini hanya rekap semua termasuk absensi, dari rekapan itu dikirim ke Jakarta", dan pembayaran dilakukan "bukan payroll cabang yang transfer gajinya melainkan dari pusat". Dengan demikian, pencatat waktu dan sebagian fungsi kepegawaian berada di cabang, sedangkan perhitungan dan pembayaran berada di pusat. SOP justru menempatkan rekap kehadiran, perhitungan, dan penyusunan draft pada bagian SDM, lalu pemeriksaan oleh kepala departemen dan persetujuan manajemen tingkat atas, tanpa membedakan cabang dan pusat. Fungsi akuntansi tidak disebut dalam SOP maupun keterangan informan.

Dari tujuh (7) dokumen menurut Mulyadi (2023), perusahaan menggunakan rekapitulasi kehadiran, draft daftar gaji, slip gaji, dan bukti transfer. Dokumen pendukung perubahan gaji dan rekap daftar gaji tidak disebut dalam SOP, dan kartu jam kerja tidak relevan karena kompensasi dihitung menurut hari kerja, status, dan unit penjualan. Slip gaji memuat identitas perusahaan, periode, identitas karyawan, rincian penghasilan dan potongan, gaji bersih beserta terbilangnya, rekening tujuan, dan petugas pencetak. Komponen slip Karyawan A periode Juni 2026 disajikan pada Tabel 2 di Lampiran: gaji merupakan komponen terbesar, disusul leasing, dan gaji bersih mencapai lebih dari sembilan puluh (90) persen total pendapatan. Penghitungan ulang menunjukkan iuran konsisten dengan persentase tertentu atas dasar gaji ditambah obat, kecuali dana pensiun lembaga keuangan (DPLK) yang dihitung dari gaji, sejalan dengan ketentuan jaminan sosial (Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018; Peraturan Pemerintah Nomor 44, 45, dan 46 Tahun 2015). PPh Pasal 21 setara persentase tertentu dari total pendapatan, yang mengindikasikan tarif efektif bulanan menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168 Tahun 2023, dan bebannya dipikul karyawan karena tunjangan pajak bernilai nol.

SOP tidak menguraikan catatan akuntansi, dan pencatatan akuntansi tidak dibahas dalam wawancara. Kartu harga pokok produk tidak relevan karena perusahaan bukan manufaktur, slip gaji berfungsi sebagai kartu penghasilan karyawan, dan menurut data yang diperoleh jurnal biaya gaji dicatat bagian finance/payroll, sedangkan jurnal umum dan kartu biaya belum diuraikan. SOP memuat lima (5) tahap (Gambar 1 di Lampiran), yaitu rekapitulasi kehadiran pada akhir periode pemotongan gaji (cut-off), perhitungan komponen gaji dan potongan, pemeriksaan dan persetujuan, transfer bank oleh bagian keuangan menurut jadwal

bulanan yang umumnya akhir bulan, dan distribusi slip gaji. Prosedur distribusi biaya gaji ke bagian belum diuraikan.

Keterlambatan pembayaran gaji

Perusahaan menetapkan batas akhir pembayaran paling lambat tanggal 30, tetapi batas tersebut berulang kali terlampaui. Pengamatan langsung pada 18 Agustus sampai 18 Desember 2025 menunjukkan bahwa pembayaran melewati tanggal 30 pada empat (4) bulan berturut-turut, yaitu tiga (3) hari pada Agustus, lima (5) hari pada September, lima (5) hari pada Oktober, dan empat (4) hari pada November 2025 (Tabel 3 di Lampiran), atau rata-rata sekitar empat (4) hari per bulan. Penyebab pada keempat bulan sama, yaitu rekap absensi yang memakan waktu lama karena Staf Umum dan HR sebagai pelaksana rekap sedang mengerjakan urusan lain. Rekap absensi di cabang hanya dikerjakan HRD, dan SOP tidak menetapkan tenggat penyelesaian rekap. Tanggal pasti penyelesaian rekap dan transfer tidak tercatat dalam data penelitian.

Hubungan antara SOP dan praktik

Berdasarkan hasil membandingkan lima (5) tahap SOP dengan praktik. Rekapitulasi kehadiran dan perhitungan komponen sesuai SOP, tetapi terdapat empat (4) perbedaan. Pertama, SOP tidak membedakan cabang dan pusat, sedangkan menurut informan cabang merekap dan pusat menghitung serta mentransfer. Kedua, SOP menyebut jadwal transfer umumnya akhir bulan, sedangkan informan menyebut batas akhir tanggal 30 yang tidak tercantum dalam SOP. Ketiga, slip Karyawan A memuat leasing, insentif prestasi, dan DPLK yang tidak diuraikan SOP, yang hanya menyebut insentif penjualan untuk pemasaran. Keempat, SOP tidak merinci jatah cuti, pemotongan kelebihan izin, perlakuan keterlambatan hadir, maupun perbedaan kategori karyawan.

Pembahasan

Kesesuaian Sistem dengan Teori

Sistem sebagian besar sesuai dengan teori Mulyadi (2023) pada unsur fungsi, dokumen, dan jaringan prosedur, serta sebagian sesuai pada catatan akuntansi. Hasil ini sejalan dengan Suryanti et al. (2023) bahwa perusahaan memiliki dokumen yang terkait penggajian, dan slip gaji yang informatif mendukung pandangan Tumiwa et al. (2025) bahwa sistem yang baik meningkatkan transparansi pembayaran. Kekurangannya ialah fungsi akuntansi, dokumen perubahan gaji, rekap daftar gaji, jurnal umum, kartu biaya, dan distribusi biaya gaji belum diuraikan. Pembahasan ini deskriptif dan tidak mengukur efektivitas sistem maupun menguji salah saji.

Penyebab keterlambatan: rekap absensi dan perangkapan tugas

Keterlambatan berulang selama empat (4) bulan dan bersumber dari tahap paling awal, yaitu rekap absensi. Pola berulang menunjukkan penyebab yang sistemik, bukan kejadian sesaat. Rekap tertunda karena Staf Umum dan HR, yang merekap absensi, mengerjakan urusan lain. Hal ini berkaitan langsung dengan perangkapan tugas: jabatan Staf Umum dan HR mencakup tugas umum dan kepegawaian sehingga rekap bersaing dengan tugas lain, dan karena rekap hanya dikerjakan satu bagian, SOP tidak menetapkan tenggat rekap, dan tidak ada petugas pengganti, tidak ada mekanisme yang mendorong rekap diprioritaskan. Temuan Sya'roni et al. (2023) tentang perangkapan tugas memperlihatkan risiko serupa, dan prinsip pemisahan tugas (Romney dan Steinbart, 2020; Hall, 2021) menjelaskan bahwa pembagian beban yang tidak jelas melemahkan pengendalian atas ketepatan proses.

Karena alurnya berurutan, keterlambatan rekap menggeser seluruh tahap berikutnya. Perhitungan di pusat serta pemeriksaan, persetujuan, dan transfer baru dapat dilakukan setelah rekap selesai dan dikirim, sehingga tahap hilir tidak dapat menyerap keterlambatan tersebut. Tanpa tenggat setiap bagian dan pencatatan tanggal penyelesaian tahap, keterlambatan kecil di hulu terakumulasi di hilir dan penyebabnya sulit dilacak, sehingga batas akhir tanggal 30 baru berfungsi bila tahap hulu juga bertenggat. Bagi karyawan, pembayaran yang melewati tanggal 30 selama empat (4) bulan berturut-turut dapat mengganggu pemenuhan kebutuhan dan kinerja. Praktik yang dijelaskan informan memisahkan rekap cabang dari perhitungan dan pembayaran pusat, yang memperkuat pemisahan tugas dan meniadakan pengelolaan kas gaji di cabang, tetapi ketepatan waktu bergantung pada pengiriman rekap dan titik serah rekap belum tertulis dalam SOP. Proses di pusat tidak diamati langsung sehingga lama pemrosesannya tidak diketahui.

Persetujuan, dokumen, dan titik rawan bagian lain

Pemeriksaan dan persetujuan bertingkat memberikan otorisasi sebelum transfer, tetapi SOP tidak menetapkan batas waktu dan pejabat pengganti sehingga tahap ini dapat menjadi titik tunggu. Informan tidak menyebutnya sebagai hambatan, sehingga dampaknya tidak dapat dibuktikan. Ketiadaan dokumen pendukung perubahan gaji, termasuk perubahan status dari kemitraan ke masa percobaan dan karyawan tetap, menyulitkan penelusuran dasar komponen seperti insentif prestasi dan leasing. Ketiadaan rekap daftar gaji mempersulit rekonsiliasi antara perhitungan pusat, transfer, dan pencatatan, sedangkan jurnal dan kartu biaya yang belum diuraikan membuat biaya gaji tidak terlihat dibebankan ke bagian atau lokasi kerja sehingga keandalan informasi biaya tenaga kerja terbatas (Mulyadi, 2023). Hal ini menunjukkan terbatasnya jejak audit, bukan bukti salah saji. Tabel 5 di Lampiran merangkum bagian terkait:

selain HRD, titik rawan serupa ada pada staf payroll yang bergantung pada satu staf, divisi marketing yang insentifnya bergantung pada unit terbayar, perhitungan pusat atas banyak komponen, serta pemeriksa dan pemberi persetujuan, meskipun kejadian keterlambatannya belum ditemukan.

Pengupahan karyawan kemitraan

Informan menilai gaji kemitraan masih kurang, yaitu "rata-rata mereka hanya dapat gaji 2.000.000 (dua juta) dari segi kehadiran" dan "banyak sales-sales kemitraan yang mengeluh karena tidak sesuai dengan standar gaji yang diharapkan". Perusahaan menerapkan masa kemitraan tiga (3) bulan sebagai penilaian awal agar tidak rumit secara administrasi bila karyawan tidak produktif. Perbedaan kategori ini memerlukan aturan tertulis tentang dasar upah, potongan, dan peralihan status yang tidak ada dalam SOP. Keluhan kelayakan upah relevan dengan prinsip kelayakan dan keadilan pengupahan (Anis dan Haryanto, 2023), meskipun konteksnya berbeda. Keterangan ini berasal dari satu informan, dan kesesuaian upah kemitraan dengan ketentuan ketenagakerjaan berada di luar cakupan penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem penggajian dan pengupahan pada PT Hasjrat Abadi Toyota Cabang Tendean membedakan pembayaran bagi karyawan kemitraan, masa percobaan, dan tetap; cabang merekap absensi, sedangkan pusat menghitung dan mentransfer gaji. Sistem berjalan menurut SOP lima (5) tahap dan sebagian besar sesuai dengan unsur Mulyadi (2023), dengan slip gaji lengkap dan konsisten, tetapi SOP belum membedakan peran cabang dan pusat serta belum menguraikan fungsi akuntansi, dokumen perubahan gaji, rekap daftar gaji, jurnal, kartu biaya, dan distribusi biaya.

Pembayaran gaji melewati batas tanggal 30 pada Agustus sampai November 2025 selama tiga (3) sampai lima (5) hari setiap bulan. Penyebabnya adalah rekap absensi oleh HRD yang tertunda karena petugasnya mengerjakan urusan lain, yang berkaitan dengan perangkapan tugas pada jabatan Staf Umum dan HR serta tidak adanya tenggat rekap dan petugas pengganti. Karena alurnya berurutan, keterlambatan di tahap awal menggeser seluruh tahap berikutnya. Bagian lain memiliki titik rawan serupa meskipun kejadiannya belum ditemukan.

Bagi perusahaan, penetapan batas akhir pembayaran paling lambat tanggal 30 telah sejalan dengan saran penelitian ini. Agar batas tersebut tidak terlampaui, disarankan menurunkannya menjadi jadwal mundur untuk setiap bagian, dimulai dari rekap absensi: menetapkan tenggat penyelesaian dan pengiriman rekap ke pusat, menjadikan rekap tugas prioritas dengan jadwal tetap, merekap secara bertahap selama bulan berjalan, menetapkan

batas waktu penyampaian izin dan cuti sebelum *cut-off*, dan menunjuk petugas pengganti. Tenggat serupa perlu ditetapkan untuk penetapan insentif, perhitungan iuran dan PPh Pasal 21 oleh pusat, serta pemeriksaan dan persetujuan beserta pejabat penggantinya, dengan konsekuensi pembayaran paling lambat tanggal 30 tidak boleh terlewati. Perusahaan juga perlu mencatat tanggal penyelesaian setiap tahap dan tanggal transfer aktual, menetapkan prosedur eskalasi bila suatu tahap berisiko melewati tenggat, serta aturan tertulis atas keterlambatan kehadiran karyawan.

SOP perlu menjelaskan peran cabang dan pusat, fungsi akuntansi, rekap daftar gaji, distribusi biaya gaji, dan dokumen perubahan gaji, termasuk perubahan status karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi pengupahan karyawan kemitraan, menyampaikan komponen dan potongan upah sejak awal, dan memastikan kesesuaiannya dengan ketentuan ketenagakerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek ke kantor pusat dan beberapa cabang, mengukur ketepatan waktu pembayaran dengan bukti transfer bank, menganalisis pengendalian internal dengan kerangka COSO (Ramadhani et al., 2025), serta mengkaji hubungan pengupahan kemitraan dengan tingkat pengunduran diri.

DAFTAR REFERENSI

Anis, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam pandangan ekonomi Islam. El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam, 11(2), 177–196. https://doi.org/10.24090/ej.v11i2.7957

Ariska, R., Sissah, S., & Hafiz, A. P. (2023). Sistem pengupahan petani kelapa sawit didusun Durian Takar Kecamatan Kemuning: Suatu tinjauan ekonomi Islam. Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah, 1(5), 121–129. https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.463

Balqis, N. F. A., Kusumo, H., & Magriyanti, A. A. (2026). Sistem komputerisasi penggajian karyawan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kendal. Jurnal Publikasi Ilmu Komputer dan Multimedia, 5(1), 155–166. https://doi.org/10.55606/jupikom.v5i1.5746

Hall, J. A. (2021). Accounting information systems (11th ed.). Cengage Learning.

Harikus, S. F. (2024). Sistem akuntansi aset tetap pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Repository Politeknik Negeri Manado.

Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., dkk. (2022). Metode penelitian kualitatif. Tahta Media Group.

Hasibuan, L., Situmorang, I. S., & Hardana, A. (2023). Studi kasus di rumah sakit: Sistem informasi akuntansi pembayaran dan upah. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 1(2), 240–248. https://doi.org/10.55606/jumia.v1i2.1256

Kapojos, H. M. Y., Wenas, J. G., Mundung, A. V., & Tuerah, R. H. (2022). Evaluasi penerapan PSAK Nomor 14 dalam penilaian dan pencatatan persediaan sparepart pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado.

Kembaren, S. A., Kamilah, & Harahap, M. I. (2023). Penerapan sistem informasi akuntansi pada PT. Ciomas Adisatwa Deli Serdang. Jurnal Sains dan Teknologi, 5(2), 510–515.

Kiswoyo. (2019). Overpaid dan underpaid dalam sistem pengupahan dan solusinya: Studi kasus di PT Asia Pacific Fibers Tbk. Kaliwungu. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 10(1), 109–121. https://doi.org/10.36694/jimat.v10i1.189

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.). Sage Publications.

Mulyadi. (2023). Sistem akuntansi (Edisi ke-4). Salemba Empat.

Nasution, A. F. (2023). Metode penelitian kualitatif. Harfa Creative.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak atas Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, atau Kegiatan Orang Pribadi. (2023).

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. (2015).

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. (2015).

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. (2015).

Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan. (2018).

Putri, N. A. (2025). Telaah pemikiran Ibnu Khaldun tentang upah: Refleksi terhadap sistem pengupahan nasional. SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam, 3(4), 96–104. https://doi.org/10.61132/santri.v3i4.1782

Ramadhani, S. N., Ramadhani, K. N., Malik, R. F., & Irwan, M. I. (2025). Analisis konsep pengendalian internal dalam siklus penggajian dan personalia: Studi literatur dengan perspektif COSO framework. PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 17(3), 2–12. https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1257

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2020). Accounting information systems (15th ed.). Pearson.

Rono, P. P. S., Korompis, S. N., & Manggopa, R. E. (2025). Evaluasi sistem informasi akuntansi penjualan tunai dalam menunjang efektivitas pengendalian internal pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vokasi.

Rosyadi, A. A. P. (2023). Metode penelitian kualitatif. UMMPress.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sulistiyo, U. (2023). Metode penelitian kualitatif. PT Salim Media Indonesia.

Suryanti, E., Lesmana, H., Mubarok, H., & Zulfa, P. F. (2023). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada sebuah perusahaan. Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA), 3(1), 17–24. https://doi.org/10.31294/jasika.v3i01.1921

Sya'roni, A., Bahri, S., Anggarani, D., & Fatoni, I. (2023). Analisis sistem pengendalian internal pada proses penggajian dan pengupahan dengan studi kasus pada PT. Semesta Gemilang Karyatama. Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 1(4), 157–171. https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1463

Tumiwa, K., Turangan, J., Ruhiyat, Kasenda, N. J., Pontoh, R. R., & Masengi, T. I. S. (2025). Optimalisasi sistem informasi akuntansi penggajian untuk meningkatkan akurasi dan transparansi. INKUBIS.

Umar, S. N., Mahdalena, M., & Wuryandini, A. R. (2023). Analisis efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada PT. Indotruck Utama Gorontalo. Economics and Digital Business Review, 4(2), 168–175. https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i2.491

Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, A. I. (2021). Sistem informasi akuntansi. Gadjah Mada University Press.