



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 24560-24568

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Upah terhadap Pengendalian Internal pada PT Jawa

Lusiana Oktaviani Jessi Ambur, Ali Farhan

STIE Mahardhika Surabaya

oktavianiambur@gmail.com, ali.farhan@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan upah serta kontribusinya terhadap pengendalian internal pada PT Jawa Pandu Bhakti. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada bagian administrasi, observasi, dan dokumentasi berupa struktur organisasi, rekapitulasi kehadiran, data lembur, daftar payroll, slip gaji, dan bukti transfer bank. Data dianalisis melalui reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan, serta perbandingan antara praktik perusahaan dan teori sistem informasi akuntansi penggajian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penggajian telah dilaksanakan secara sistematis melalui pencatatan kehadiran menggunakan fingerprint, rekapitulasi data oleh bagian administrasi, perhitungan gaji oleh bagian keuangan, penerbitan slip gaji elektronik, dan pembayaran melalui transfer bank. Sistem tersebut mendukung ketepatan perhitungan, keamanan transaksi, transparansi kepada karyawan, serta tersedianya jejak audit yang dapat digunakan untuk pemeriksaan. Namun, masih ditemukan beberapa aspek yang perlu diperkuat, antara lain dokumen perubahan gaji yang hanya tersedia di kantor pusat, kartu jam kerja yang digabungkan dengan rekapitulasi fingerprint, pemusatan beberapa fungsi pada bagian keuangan, serta perlunya otorisasi dan rekonsiliasi yang lebih konsisten. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memperjelas pemisahan tugas, menetapkan prosedur persetujuan berjenjang, membatasi akses data sesuai kewenangan, melakukan pencadangan dokumen secara berkala, dan mengevaluasi sistem penggajian secara berkesinambungan. Perbaikan tersebut diharapkan meningkatkan efektivitas pengendalian internal, meminimalkan kesalahan dan kecurangan, serta menghasilkan informasi penggajian yang akurat, andal, tepat waktu, dan mudah ditelusuri oleh manajemen. Penerapan teknologi terintegrasi juga diperlukan untuk memperkuat akuntabilitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Penggajian Dan Upah, Pengendalian Internal

1. Latar Belakang

Sistem informasi akuntansi penggajian dan upah yang baik harus didukung oleh pengendalian internal yang memadai. Pengendalian internal bertujuan untuk menjaga aset perusahaan, memastikan keandalan laporan keuangan, serta mencegah terjadinya kesalahan maupun kecurangan. Tanpa adanya pengendalian internal yang baik, sistem penggajian rentan terhadap berbagai risiko seperti kesalahan perhitungan, pembayaran fiktif, maupun penyalahgunaan wewenang. PT Jawa sebagai salah satu perusahaan yang memiliki banyak karyawan tentu membutuhkan sistem penggajian dan pengupahan yang efektif serta pengendalian internal yang kuat.

Pengelolaan perusahaan yang baik membutuhkan suatu sistem yang baik dan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Dari sistem yang baik akan menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan dan lengkap (Syaharman, 2020). Gaji dan upah merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan karena bagi perusahaan gaji dan upah adalah alat yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, serta merupakan biaya yang cukup besar bagi perusahaan. Sedangkan bagi karyawan gaji dan upah merupakan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya (Oktafien & Bayyinah, 2017).

Untuk memenuhi hal tersebut maka perusahaan harus menciptakan adanya sistem akuntansi pembayaran gaji dan upah tenaga kerja yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan (Rahman et al., 2023). Pengendalian biaya untuk penggajian dan pengupahan tenaga kerja dipegang penuh oleh manajemen. Dengan segala informasi yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah seperti waktu kerja yang diinginkan, giliran waktu kerja, penggolongan gaji dan upah tenaga kerja ataupun informasi lainnya, perusahaan dapat menganalisis biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan khususnya untuk tenaga kerja (Hendri, 2015).

Rumusan masalah:

1. Bagaimana penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan upah pada PT Jawaara?
2. Bagaimana efektivitas pengendalian internal pada sistem penggajian dan upah di PT Jawaara?

2. Tinjauan Pustaka

Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan sistem pada organisasi yang mempertemukan antara kepentingan pengolah transaksi, membantu operasi, bersifat manajerial serta aktivitas strategi dari suatu organisasi pihak eksternal tertentu dengan laporan yang dibutuhkan (Romzi, 2014). Sistem informasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung penyediaan informasi hingga bermacam-macam tingkatan manajemen. Suatu sistem dirancang untuk suatu kepentingan tertentu, sehingga struktur serta bentuk proses dari sistem informasi bermacam-macam tergantung dari bentuk kepentingan serta permintaan yang seharusnya terwujud. Sistem informasi penggajian dirancang sebagai pengatur atas setiap transaksi pembayaran gaji atau upah setiap karyawannya dan bisa dipakai oleh manajemen perusahaan andalan perencanaan dan pengendalian operasi perusahaan (Mulyadi, 2016).

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi didefinisikan sebagai data, transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk perencanaan, pengendalian, serta pengoperasian atas bisnis. Sementara itu, sistem penggajian memiliki peranan penting sehingga sistem ini menentukan besaran gaji yang seharusnya akan didapatkan oleh karyawan (Krismiaji, 2015). Sistem informasi akuntansi adalah bagian terpenting yang diperlukan oleh manajemen perusahaan, terutama bagi yang berhubungan dengan data dari keuangan perusahaan. Bagi setiap perusahaan, baik perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan dan sasaran dari perusahaan, maka pimpinan harus dapat mengambil keputusan yang tepat (Lestari, K. C., & Amri, 2020). Terdapat beberapa fungsi dan peranan sistem informasi akuntansi yang dipergunakan untuk mencapai tujuan perusahaan antara lain:

1. Mendukung aktivitas dari perusahaan
Perusahaan harus menjalankan dan melaksanakan beberapa kegiatan bidang usaha yang peristiwanya dapat disebut sebagai transaksi yang melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi, dan penjualan
2. Mendukung dalam proses pengambilan keputusan
Tujuan yang setara pentingnya dari sistem informasi akuntansi ialah memberikan informasi yang dibutuhkan dalam proses pengambilan dari keputusan.
3. Membantu pengelola perusahaan dalam rangka memenuhi tanggungjawab terhadap pihak eksternal
Perusahaan wajib memenuhi tanggung jawab hukum, dimana tanggung jawab merupakan hal terpenting sehingga sepatutnya dalam memberikan informasi untuk pemakai yang berada diluar perusahaan atau stakeholder seperti pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor, analisis keuangan, asosiasi industri bahkan publik secara umum.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem informasi akuntansi penggajian pada perusahaan dipergunakan manajemen perusahaan untuk perencanaan serta pengendalian operasi perusahaan untuk menangani pembayaran penggajian setiap karyawan (Mulyadi, 2016). Dalam mengatasi munculnya kesalahan serta penyimpangan atas perhitungan dan pembayaran gaji, maka harus dibuat sistem akuntansi penggajian. Sistem akuntansi gaji dirancang oleh perusahaan sehingga memberikan gambaran yang jelas terkait gaji karyawan kemudian dapat dipahami dan digunakan.

Tujuan umum penyusunan sistem informasi akuntansi penggajian menurut (Krismiaji, 2015) ialah sebagai berikut:

1. Memperbaiki informasi yang diberikan oleh sistem dalam kualitas, ketepatan waktu atau struktur dari informasi
2. Memperbaiki pengendalian akuntansi, pengecekan intern, yang berarti bahwa memperbaiki daya andal informasi serta menyediakan catatan yang lengkap sebagai pertanggungjawaban untuk melindungi harta perusahaan.
3. Menurunkan biaya dalam menyelenggarakan catatan akuntansi.

Efektivitas

Efektivitas sebagai perihal yang sangat krusial pada sebuah industri perusahaan, sebab memiliki prosedur dalam mencapai target ataupun sasaran perusahaan sehingga mempengaruhi dari segi efektif atau tidak karyawan di dalam suatu perusahaan (Faishol, 2017). Suatu perusahaan memerlukan efektivitas pengendalian internal yang merupakan bagian dari sistem akuntansi penggajian agar bisa menjalankan pengolahan gaji secara efektif. Keefektifan sering digunakan sebagai perbandingan dari kesuksesan sebuah perusahaan. Jika aktivitas suatu perusahaan berjalan dengan baik dapat dikatakan perusahaan telah meraih tujuan tersebut. Efektivitas perusahaan ialah kapasitas suatu perusahaan supaya bisa memenuhi target serta sasaran yang diharapkan dengan menggunakan sumber daya yang telah dimiliki (Yuanita, 2012).

Pengendalian Internal Dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Satu hal terpenting pada upaya menanamkan kepatuhan suatu aktivitas sebagai antisipasi dari penyimpangan serta penyelewengan adalah dengan melaksanakan suatu Sistem Pengendalian Internal yang efisien. Pengendalian internal didefinisikan sebagai perangkat dari kebijakan dan prosedur guna melindungi kekayaan perusahaan dari segala bentuk penyalahgunaan (Putrajana, 2016). Pengendalian internal dalam artian luas meliputi struktur dari organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasi untuk menjaga kekayaan organisasi, memeriksa ketelitian dan keandalan dari data akuntansi, mendorong efisiensi serta mendorong dipatuhinya kebijakan dari manajemen (Mulyadi, 2016).

3. Metode Penelitian

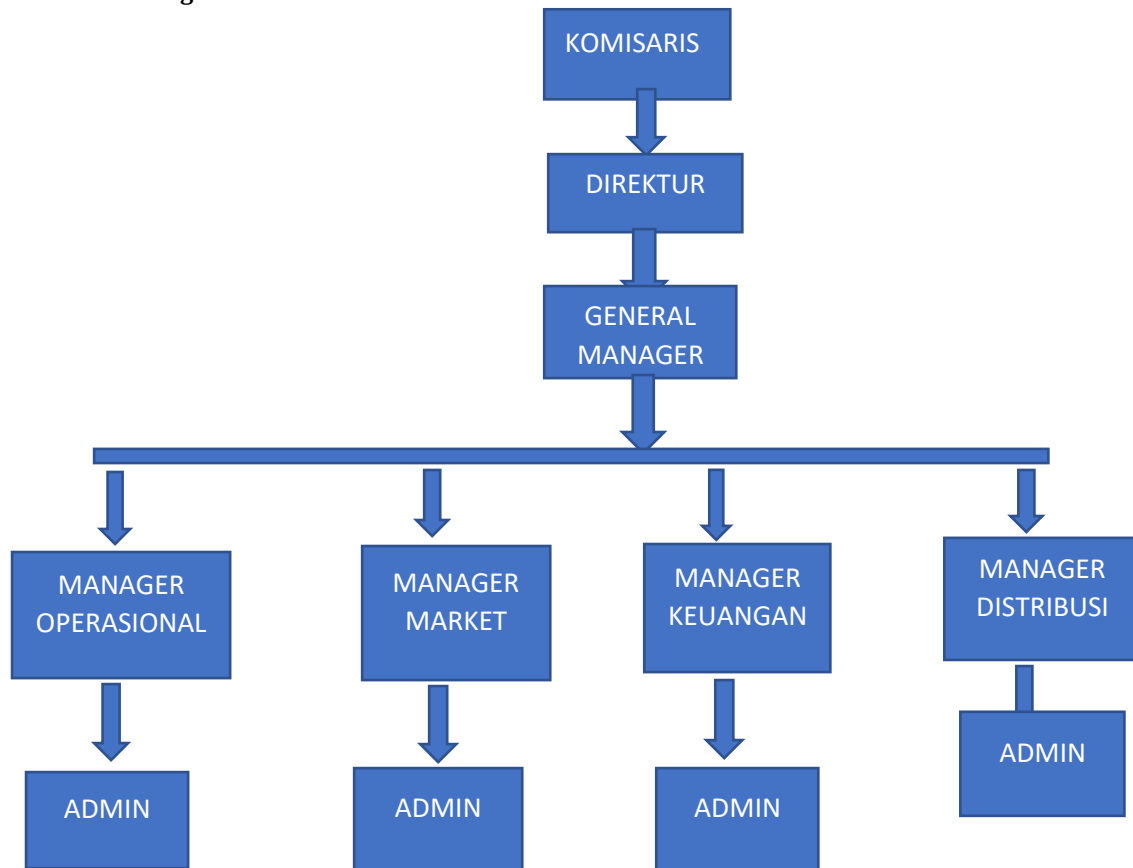
Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Jawara Pandu Bhakti yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan (BUJP). Teknik analisis data dengan menggunakan analisis kualitatif melalui tiga tahapan yaitu :

1. Reduksi Data
Data yang didapatkan dari lapangan dengan jumlah yang cukup banyak tersebut harus dicatat dengan teliti dan rinci. Dalam melakukan reduksi data, peneliti akan dipandu dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Penyajian Data
Setelah proses reduksi, langkah selanjutnya yaitu menyajikan data. Dalam metode kualitatif, penyajian data bisa berbentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, bagan, dan sejenisnya.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Data
Kesimpulan awal biasanya masih bersifat sementara, dan biasa mengalami perubahan ketika tidak ada bukti-bukti pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan yang dikemukakan tersebut memiliki bukti-bukti yang valid, maka status kesimpulan tersebut sudah kredibel.

Metode kualitatif dilakukan dengan menganalisis melalui penjelasan-penjelasan yang didasarkan pada teori Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (Mulyadi, 2016). Metode pengambilan data melalui dokumentasi dan wawancara. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2016) sehingga data yang dikumpulkan berupa struktur organisasi, rekap absensi, gaji, lembur dari PT Jawara Pandu Bhakti. Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang atau lebih untuk mendapatkan informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu (Sugiyono, 2016). Wawancara dilakukan kepada admin PT Jawara Pandu Bhakti.

4. Hasil dan Diskusi

a. Struktur Organisasi



Tugas-tugasnya:

a) Komisaris

- Memastikan operasional pengamanan berjalan sesuai dengan regulasi kepolisian (Perpol) yang berlaku dan menjaga hubungan strategis dengan pemangku kepentingan makro.

b) Direktur

- Bertanggung jawab penuh atas legalitas izin operasional BUJP dari Mabes Polri/Polda, serta menandatangani kontrak kerja sama (MoU) pengamanan skala besar dengan klien.

c) General Manager

- Menjembatani kebijakan Direktur ke tingkat operasional, memastikan standar pelayanan pengamanan (*Service Level Agreement*) terpenuhi, serta mengevaluasi efisiensi kerja seluruh divisi.

d) Manager tiap devisi

Dibagi dalam beberapa bagian:

1) Man.Operasional (OPS)

- Menyusun rencana pengamanan (*Security Plan*) untuk area klien.
- Mengatur plotting personel, jadwal giliran kerja (*shift*), serta mutasi Satpam.
- Mengawasi kedisiplinan dan pembinaan fisik/mental anggota di lapangan.

2) Man.Marketing

- Melakukan *pitching* atau tender jasa pengamanan ke gedung perkantoran, pabrik, perumahan, atau proyek.
- Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap performa Satpam yang ditempatkan.

3.) Man. Keuangan

- Mengatur penagihan (*invoicing*) jasa pengamanan kepada klien tepat waktu.
- Mengelola penggajian (*payroll*) seluruh personel Satpam di lapangan (termasuk tunjangan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Kesehatan).

4.) Man. Distribusi

- Mengadakan dan mendistribusikan Seragam Dinas Satpam (PDH, PDL, PDK) beserta atributnya.
- Memastikan ketersediaan logistik pos pengamanan di lokasi klien.

e) Admin di tiap bagian

- Mengurus absensi harian Satpam di lapangan, merekap data lembur (*overtime*), mencatat jadwal shift yang bertukar, serta mendata penempatan personel di tiap pos klien.
- Membantu mengumpulkan data rekap absen dari Ops untuk dasar penggajian (*payroll*), menyiapkan berkas tagihan (*invoice*) ke klien, serta mengarsipkan nota/kuitansi pengeluaran kantor

b. Hasil dan Pembahasan

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berdasarkan Teori Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Sistem informasi akuntansi penggajian dirancang oleh manajemen untuk menyajikan informasi keuangan yang digunakan untuk kepentingan perusahaan dan pertanggung jawaban keuangan kepada pihak luar perusahaan. Sistem ini juga menangani masalah gaji dan transaksi, seperti yang digunakan perusahaan untuk mencatat daftar hadir, mencatat transaksi dalam jurnal, memasukkan ke dalam buku besar, dan membuat laporan keuangan. Proses pemasukan, pengolahan, penyimpanan, dan pembuatan laporan termasuk dalam rangkaian ini. Selain itu, ada juga pengawasannya. Berdasarkan analisis yang mengacu pada teori sistem informasi akuntansi penggajian menurut (Mulyadi, 2016), maka hasil analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT Jawara Pandu Bhakti dibawah ini:

1. Dokumen dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian PT Jawara Pandu Bhakti sebagai berikut:

- Dokumen Pendukung atas Perubahan Gaji**
Pada PT Jawara Pandu Bhakti tidak ditemukan dokumen perubahan gaji karena dokumen tersebut hanya terdapat pada perusahaan pusat. Menurut (Mulyadi, 2016) dokumen pendukung perubahan gaji umumnya dikeluarkan oleh bagian kepegawaian. Dokumen tersebut berupa surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif gaji, ataupun Surat Pemberhentian Karyawan (PHK).
- Kartu Jam Hadir Karyawan**
Dokumen hasil rekap kehadiran karyawan selama satu bulan dengan periode tanggal 1 setiap bulannya. Dokumen yang berisi daftar hadir karyawan masing-masing bagian, serta jumlah kehadiran yang dilakukan karyawan. Daftar hadir karyawan menggunakan fingerprint sehingga memudahkan proses dalam merekap daftar kehadiran karyawan (Vindy, 2026). Menurut (Mulyadi, 2016) catatan jam hadir karyawan berupa daftar hadir biasa atau berbentuk kartu hadir yang dicap dengan mesin pencatat waktu.
- Kartu Jam Kerja**
Pada PT Jawara Pandu Bhakti tidak ditemukan kartu jam kerja karena kartu jam kerja dirangkap menjadi satu dengan rekap absensi fingerprint (Vindy, 2026). Sistem fingerprint dapat memudahkan perekapan absensi, dapat mencegah praktik kecurangan dalam absensi karyawan, sehingga lebih efektif dan efisien. Kartu jam kerja ialah dokumen yang dipergunakan untuk mencatat mengenai waktu yang digunakan tenaga kerja langsung pada perusahaan yang diproduksinya berdasarkan pesanan. Dokumen ini biasanya diisi oleh mandor perusahaan kemudian diserahkan kepada fungsi pembuat gaji dan upah untuk dibandingkan dengan kartu jam hadir. Kartu jam kerja hanya diperlukan dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan.
- Slip Gaji**
Dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di PT Jawara Pandu Bhakti, slip gaji berfungsi sebagai dokumen output, kunci yang memvalidasi seluruh proses pencatatan akuntansi, mulai dari input data kehadiran hingga perhitungan beban gaji perusahaan. Dokumen ini mengintegrasikan rincian gaji pokok,

tunjangan, serta potongan pajak dan asuransi yang secara sistematis mencerminkan akurasi alokasi biaya tenaga kerja dalam buku besar. Selain sebagai bukti pemenuhan hak karyawan, slip gaji ini menjadi instrumen kendali internal yang krusial untuk memastikan bahwa setiap transaksi penggajian telah terotorisasi dan tercatat sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku di perusahaan. Slip gaji PT Jawara Pandu Bhakti merupakan dokumen resmi yang diterbitkan perusahaan sebagai bukti nyata atas pemberian kompensasi kepada karyawan untuk periode tertentu. Secara umum, dokumen ini merinci total pendapatan yang diterima, mulai dari upah pokok hingga tunjangan, yang kemudian dikurangi dengan potongan-potongan wajib seperti asuransi kesehatan dan ketenagakerja.

SLIP GAN PERIODE			
APRIL 2026			
Nama : EMERA MAHASIDHA		Jabatan : DANRU	
NIK : 0		Rekening Bank : BNI	
Project : NOVOTEL		No. Rekening : 055301074014365	
PENERIMAAN		POTONGAN	
Gaji Pokok	Rp 4,961,753	Pot. BPJS Kesehatan	Rp 58,324
Overtime	Rp -	Pot. BPJS Ketenagakerjaan	Rp 100,853
Tunjah	Rp 100,000	Pot. BPJS Pensiun	Rp -
Lembur Tanggal Merah	Rp -	Pot. Asuransi	Rp -
Lembur Shift	Rp -	Pot. Lain-Lain	Rp -
Lembur Jam	Rp -	Pot. Tdk Wajo	Rp 50,000
Insentif Prestasi	Rp -	Pot. Tambahan Masuk	Rp -
Uang Makan	Rp -	Pot. Pengor Prest	Rp 5,000
Total Penerimaan	Rp 5,061,753	Total Potongan	Rp 205,977
Tersisa Dibayar	Rp 4,855,776		

e. Payroll

Payroll PT Jawa Raya Pandu Bhakti merupakan keseluruhan siklus sistematis yang mencakup proses administrasi penggajian karyawan, mulai dari pengumpulan data absensi hingga distribusi gaji. Dalam Sistem Informasi Akuntansi perusahaan, payroll berfungsi sebagai prosedur pengendalian internal yang mengolah data mentah menjadi informasi keuangan akurat untuk menentukan beban biaya tenaga kerja secara periodik. Melalui proses ini, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap komponen penerimaan dan potongan dihitung secara konsisten sesuai dengan kebijakan manajemen dan regulasi pemerintah yang berlaku.

[illegible]

f. Surat Pernyataan Gaji

PT Jawaara Pandu Bhakti dalam penggajian tidak menggunakan amplop gaji, tetapi langsung memakai sistem transfer kepada setiap karyawan dan dibuktikan dengan pendistribusian slip gaji elektronik serta laporan rekapitulasi transfer bank (*payroll transfer report*) (Vindy,2026).

2. Fungsi terkait dalam Sistem Informasi Akuntansi penggajian

Fungsi atau bagian yang terkait pada sistem informasi akuntansi penggajian di PT Jawa Pandu Bhakti ialah sebagai berikut:

- a. **Bagian Kepegawaian**
Pada bagian ini menyediakan laporan absen kehadiran tiap karyawan selama satu bulan menggunakan alat fingerprint disitu akan dapat dilihat berdasarkan kehadiran karyawan yang dilihat dari jam berapa karyawan tersebut datang dan pulang saat jam kerja, sehingga data ini dapat terlihat berapa banyak karyawan- karyawan yang bekerja sesuai dengan waktu yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan, kemudian dimasukkan ke dalam laporan rekap absensi karyawan, serta mempersiapkan data-data kehadiran karyawan. Dengan demikian, dari hasil penelitian dari bagian kepegawaian dalam menjalankan tugasnya sudah valid dan sesuai.
- b. **Bagian Keuangan**
Bagian keuangan bertanggung jawab untuk menghitung gaji dan jam hadir, yang dihitung berdasarkan tarif dengan tingkatan masing-masing bagian karyawan. Penghitungan ini kemudian digabungkan ke dalam daftar gaji pokok, yang selanjutnya diberikan secara langsung kepada setiap karyawan.

Analisis Efektivitas Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal terdiri atas prosedur dan kebijakan yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang untuk memberikan keyakinan yang memadai guna untuk mencapai tujuan tertentu yang saling berkaitan. Adanya penerapan pengendalian internal pada setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak terjadi tindakan atas penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, seperti kecurangan (fraud) baik yang dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja.

Sistem pengendalian internal akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan ialah untuk mengamankan sumber pemborosan, kecurangan serta ketidak efisienan, meningkatkan kejelian serta dapat dipercayai oleh data akuntansi, mendorong ditaatinya dan dilaksanakannya kebijakan perusahaan, serta meningkatkan efisiensi. Di dalam sistem pengendalian internal terdapat dasar teori yang dijadikan acuan untuk melaksanakan sistem pengendalian internal. Menurut (Novia, D., Dwiatmanto, & Azizah, 2015) upaya peningkatan efektivitas pengendalian internal penggajian karyawan PT Jawara Pandu Bhakti diantaranya:

1. Penilaian Resiko

Tindakan manajemen untuk mengidentifikasi, menganalisis resiko-resiko yang relevan dalam penyusunan laporan keuangan dan perusahaan secara umum, yang termasuk dalam penilaian resiko pada PT Jawara Pandu Bhakti yaitu identifikasi resiko dan analisisnya, perusahaan sudah melakukan identifikasi dan analisis terhadap resiko yang terdapat di dalam perusahaan, perusahaan juga menetapkan tujuan dengan yang cukup untuk memungkinkan identifikasi dan penilaian resiko yang berkaitan dengan tujuan, dan perusahaan mengidentifikasi resiko terhadap pencapaian tujuan diseluruh entitas dan analisis resiko sebagai dasar untuk menentukan bagaimana resiko itu harus dikelola.

2. Pengendalian Aktivitas

Aktivitas-aktivitas pengendalian termasuk dalam kebijakan dan peraturan yang menyajikan jaminan yang profesional bahwa tujuan pengendalian pihak manajemen bisa tercapai. Dalam artian luas, terdapat dua kategori prosedur pengendalian di bawah ini:

- a. Desain dokumen yang baik dan bernomor urut cetak, PT Jawara Pandu Bhakti sudah mempunyai sistem penggajian yang baik, sebab saat pemberian gaji sudah terdapat pendataan dan sudah adanya penomoran dalam pemberian gaji karyawan sehingga memudahkan pencarian untuk menemukan penomoran urut cetak.
- b. Mengamankan catatan perusahaan, perusahaan PT Jawara Pandu Bhakti mengamankan catatan telah baik, dikarenakan catatan serta dokumen yang ada sudah tertata dengan sistematis serta diarsipkan di harddisk.

3. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan Komunikasi Informasi dan komunikasi PT Jawara Pandu Bhakti melakukan tindakan untuk mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi yang sesuai, sehingga terdapat komponen sebagai berikut:

- a. Kapasitas informasi, perusahaan menghasilkan serta menetapkan informasi yang bermutu dan relevan sehingga dapat membantu fungsi pengendalian internal, dan bahkan pimpinan perusahaan telah

memberikan interpretasi yang nyata terkait peranan serta tanggung jawab setiap karyawannya, terjalannya komunikasi yang baik serta saling terbuka atas pendapat, masukan, bahkan kritikan.

- b. Efektivitas komunikasi, organisasi secara internal selalu memberikan informasi, termasuk tujuan serta kewajiban atas pengendalian internal dalam mengakomodasi tugas pengawasan secara internal, sehingga meminimalisir terjadinya kesalahpahaman di dalam organisasi.

5. Kesimpulan

Sistem Informasi Akuntansi penggajian di PT Jawara Pandu Bhakti telah menerapkan prosedur yang sistematis dan modern dengan meninggalkan metode konvensional (amplop tunai). Proses ini mengintegrasikan data operasional, seperti absensi dan pencapaian target, ke dalam siklus payroll untuk menghasilkan perhitungan kompensasi yang akurat. Penggunaan slip gaji dan rekap gaji berfungsi sebagai instrumen kendali internal yang menjamin transparansi bagi karyawan dan akurasi pencatatan bagi perusahaan. Dengan mengalihkan sistem pembayaran melalui transfer bank secara langsung, perusahaan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dan keamanan transaksi, tetapi juga menciptakan rekam jejak finansial yang akurat dan mudah diaudit sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Referensi

1. Faishol, A. (2017). Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Cv Gunung Dono Putra. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2 (1).
2. Hendri, Z. (2015). Sistem Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian di PT Chevron Pacific Indonesia. *Iqtishaduna : Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 4(2), 177–191.
3. Krismiaji. (2015). Sistem Informasi Akuntansi. *Unit Penerbit Dan Percetakan Amp Ykpn*.
4. Lestari, K. C., & Amri, A. M. (2020). Sistem Informasi Akuntansi. *Penerbit Deepublish*.
5. Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. *Sistem Akuntansi*, 5.
6. Novia, D., Dwiatmanto, & Azizah, D. Farah. (2015). Evaluasi Efektifitas Pengendalian Intern Atas Sistem Penggajian Dan Pengupahan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 3.
7. Oktafien, S., & Bayyinah, N. (2017). Sistem Pengendalian Internal Penggajian terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Mandala Multifinance, Tbk Bandung). *Performa : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 65–85. <https://doi.org/10.29313/performa.v0i1.2642>
8. Putrajana, P. C. F. (2016). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Perusahaan Kontraktor Pt Lumbung Berkat Indonesia. *Jurnal Embe*, 4 (2).
9. Romzi, M. (2014). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Akmi. *Jurnal Media Informatika Dan Komputer*, 3 (1).
10. Rahman, A. Z., Fajriani, M., & Oktaviah, N. (2023). Analisis Sistem Penggajian Karyawan pada Perusahaan Waralaba. *JAEBE : Journal of Accounting, Economics, and Business Education*, 1(2), 47–53. <https://doi.org/10.62794/jaebe.v1i2.80>
11. Syaharman, S. (2020). Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Mengambil Keputusan Manajemen Pada PT Walet Solusindo. *Bisnis Net: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–192. <https://doi.org/10.46576/bn.v3i2.1007>
12. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
13. Vindy. (2026) wawancara
14. Yuanita, D. (2012). Analisis Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Pada Siklus Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal. *Jurnal Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1.
15. Ardianti, S., & Kusmilawaty. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk Meningkatkan Pengendalian Intern Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 7(3). <https://doi.org/10.30651/jms.v7i3.12748>
16. Rapini, T., Farida, U., & Putro, R. L. (2022). Pengendalian Internal Meminimalisir Financial Statement Fraud Melalui Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di RSU Muhammadiyah Ponorogo. *Owner*, 6(3). <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1097>
17. Septiani, A., Yusup, M., Suzanto, B., & Komara, A. T. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Pengendalian Internal Penggajian. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(1), 39–45. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i1.223>
18. Nababan, N., & Maula, K. A. (2023). Implementation Internal Control of the Payroll Accounting System at PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 692–706. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10133397>
19. Saputri, I. W. D., & Komariyah, F. (2022). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT Mandiri Jaya Sembilan. *MARGIN ECO*, 6(1). <https://doi.org/10.32764/margin.v6i1.2570>
20. Yulientinah, D. S., & Cahyaningrum, A. (2022). Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Internal Penggajian terhadap Kinerja Karyawan. *LAND JOURNAL*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v3i1.1744>
21. Samudra, A. (2023). The Effectiveness of Internal Control in the Payroll Accounting System. *Indonesia Accounting Research Journal*, 10(4), 135–141. <https://doi.org/10.35335/iacrj.v10i4.153>
22. Wigati, E. (2024). Analysis of Payroll Accounting Information Systems at PT Alfa Kreasi. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1). <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1225>
23. Apriliza, Y., Kamilah, & Atika. (2023). Analisis Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Mendukung Pengendalian Intern pada PT KAI. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 8(3). <https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.20387>
24. Nur'aida, & Sasanti, E. E. (2024). Payroll Accounting Information System and Its Impact on Internal Control. *International Journal of Business and Applied Economics*, 3(2), 211–222. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v3i2.8125>
25. Wasundhari, P. D., & Pasek, N. S. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan dalam Upaya Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 14(3). <https://doi.org/10.23887/jiah.v14i3.83846>
26. Syahfitri, A., Hasugian, H., & Nasution, Y. S. J. (2024). Analisis Pengendalian Internal atas Sistem Penggajian dan Pengupahan Karyawan. *Imanensi*, 9(2), 41–54. <https://doi.org/10.34202/imanensi.9.2.2024.41-51>
27. Sahrina, Estiani, & Mursidi, L. O. K. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap Pengendalian Internal. *KAMPUA*, 1(2), 86–95.

28. Rahmaniar. (2022). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. HEI EMA, 1(1), 96-104. <https://doi.org/10.61393/heiema.v1i1.119>
29. Yaqin, F. N., & Yunia, D. (2023). Optimizing Payroll Accounting Information System at West Serang Tax Service Office. Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research, 2(3), 329-335. <https://doi.org/10.54408/jabter.v2i3.179>