

ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM MENDUKUNG KETEPATAN PEMBAYARAN GAJI DI SMK ISLAM 1 BLITAR

Fera Yesima

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Balitar
Blitar

Email: Yesimaf@gmail.com

ABSTRACT

A payroll accounting information system serves as a strategic component in human resource management, particularly within educational institutions that simultaneously manage diverse employment statuses. This study aims to describe the implementation of the payroll accounting information system at SMK Islam 1 Blitar, identify the factors supporting salary payment accuracy, and formulate concrete and measurable improvement recommendations. A qualitative approach was employed using a case study method covering the period of 2023–2024. Data were collected through in-depth interviews with the school principal, the head of administrative staff, the payroll treasurer, the vice principal for curriculum, and teacher representatives, supplemented by direct observation and document review. Data analysis applied the theoretical framework of Accounting Information Systems, payroll procedures according to Mulyadi, and the salary payment accuracy dimensions proposed by Dessler. The findings reveal that the payroll system operates in a semi-manual manner based on Microsoft Excel spreadsheets, with no direct digital integration to the fingerprint attendance system. The system is operationally supported by six key factors: completeness of personnel data, standardized calculation procedures, utilization of information technology, adequate internal controls, timeliness of payroll preparation and disbursement, and transparency through pay slips. However, the study also identified significant obstacles, including salary payment delays in 6 out of 12 months (50%) during 2023 with a total accumulation of 11 working days, nominal salary discrepancies in at least three months, and the absence of an automatic data backup system. The primary obstacles include the overlapping of attendance recording and payroll preparation functions by a single staff member, incomplete integration with other school management systems, and limited human resource competency in operating the system. This study proposes improvement recommendations across three time horizons—short-term, medium-term, and long-term—as a structured roadmap for enhancing the payroll system at SMK Islam 1 Blitar.

Keywords: Accounting Information System, Payroll, Salary Payment Accuracy, SMK Islam 1 Blitar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan sistem informasi akuntansi penggajian di SMK Islam 1 Blitar, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung ketepatan pembayaran gaji, serta merumuskan rekomendasi perbaikan yang bersifat konkret dan terukur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada periode 2023–2024. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala tata usaha, bendahara gaji, dan pimpinan sekolah; observasi langsung terhadap proses penggajian; serta telaah dokumen penggajian dan laporan keuangan. Analisis dilakukan menggunakan kerangka teori Sistem Informasi Akuntansi, prosedur penggajian menurut Mulyadi, dan dimensi ketepatan pembayaran gaji menurut Dessler. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian di SMK Islam 1 Blitar merupakan sistem semi-manual berbasis spreadsheet Microsoft Excel yang belum terintegrasi digital dengan mesin absensi fingerprint. Secara operasional, sistem telah didukung oleh enam faktor pendukung utama: kelengkapan data kepegawaian, prosedur perhitungan yang terstandarisasi, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian internal yang memadai, ketepatan waktu penyusunan dan pencairan gaji, serta transparansi melalui slip gaji. Namun, penelitian juga mengidentifikasi adanya hambatan yang nyata, yaitu keterlambatan pembayaran gaji pada 6 dari 12 bulan (50%) selama tahun 2023 dengan akumulasi keterlambatan 11 hari kerja, selisih perhitungan gaji pada minimal tiga bulan, serta sistem backup data yang belum otomatis. Faktor utama hambatan adalah masih adanya perangkapan fungsi antara pencatat kehadiran dan pembuat daftar gaji, belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem manajemen sekolah lainnya, dan keterbatasan sumber daya manusia yang menguasai sistem. Sebagai rekomendasi, penelitian mengusulkan tiga tingkat perbaikan: jangka pendek meliputi pemisahan fungsi, pengamanan file, distribusi slip gaji menyeluruh, dan penerbitan Standar Operasional Prosedur (SOP); jangka menengah mencakup migrasi ke sistem penggajian berbasis aplikasi dan pelatihan SDM; serta jangka panjang berupa implementasi Sistem Informasi Keuangan Sekolah terintegrasi dan pelembaaan audit internal.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Ketepatan Pembayaran Gaji, SMK Islam 1 Blitar.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang terus berakselerasi mendorong hampir semua jenis organisasi—baik entitas bisnis maupun institusi publik—untuk mengadopsi sistem informasi berbasis komputer dalam menjalankan proses operasionalnya. Di antara berbagai fungsi organisasi yang sangat bergantung pada kualitas sistem informasi, pengelolaan penggajian karyawan menduduki posisi yang amat penting. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) penggajian bukan sekadar alat hitung gaji; lebih dari itu, ia merupakan mekanisme yang menentukan akurasi, konsistensi, dan ketepatan waktu pemenuhan hak finansial karyawan.

SMK Islam 1 Blitar merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan yang bernaung di bawah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Blitar. Dengan total 87 tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri atas berbagai status kepegawaian—mulai dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap/Honorer (GTT), Tenaga Kependidikan Tetap (TKT), hingga Tenaga Kependidikan Tidak Tetap (TKTT)—sekolah ini menghadapi tantangan nyata dalam mengelola penggajian yang kompleks dan berfluktuasi dari bulan ke bulan.

Romney dan Steinbart (2015) mendefinisikan sistem informasi akuntansi penggajian sebagai sistem yang memproses kompensasi karyawan atas layanan yang mereka berikan, termasuk gaji, upah, bonus, komisi, dan tunjangan lainnya. Sistem yang andal tidak hanya memproses transaksi, tetapi juga mampu menghasilkan informasi yang relevan bagi pengambilan keputusan manajerial sekaligus memastikan kepatuhan terhadap regulasi perpajakan. Mulyadi (2016) menambahkan bahwa sistem penggajian yang baik mencakup jaringan prosedur yang saling berkaitan, mulai dari pencatatan waktu hadir hingga pembayaran gaji kepada karyawan.

Observasi awal yang dilakukan peneliti di SMK Islam 1 Blitar menunjukkan bahwa proses penggajian masih mengandalkan kombinasi pencatatan manual dan spreadsheet Microsoft Excel yang belum terintegrasi dengan sistem lainnya. Kondisi ini menimbulkan sejumlah permasalahan operasional, di antaranya potensi kesalahan hitung akibat input manual, rekap data kehadiran yang lambat, serta ketidakkonsistenan dalam pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh 21). Selain itu, tidak adanya alur otorisasi yang tegas antara bagian kepegawaian, keuangan, dan bendahara gaji turut melemahkan pengendalian intern atas proses penggajian secara keseluruhan.

Aspek ini menjadi semakin menarik untuk diteliti mengingat karakteristik penggajian di lembaga pendidikan—termasuk adanya tunjangan profesi berbasis sertifikasi, honor mengajar, dan berbagai insentif yang tidak dikenal dalam entitas bisnis komersial—jauh lebih kompleks dari yang tampak di permukaan. Selain itu, sebagai lembaga pendidikan Islam, SMK Islam 1 Blitar memiliki tanggung jawab moral tersendiri untuk memastikan pembayaran upah karyawan dilakukan secara tepat dan adil, sebagaimana ditekankan dalam prinsip amanah dan 'adl dalam manajemen berbasis syariah (Tasmara, 2002).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama: bagaimana penerapan SIA penggajian yang berjalan saat ini di SMK Islam 1 Blitar; apa saja kelebihan dan kelemahan sistem tersebut dalam mendukung ketepatan pembayaran gaji; dan rekomendasi apa yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Tinjauan Pustaka

Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem Informasi Akuntansi pada hakikatnya merupakan perpaduan antara teknologi, sumber daya manusia, dan prosedur yang bekerja secara sinergis untuk mengubah data keuangan menjadi informasi yang berguna. Romney dan Steinbart (2015) mendefinisikannya sebagai suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data guna menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Widjajanto (dalam Nugroho & Setiawan, 2023) melengkapi definisi tersebut dengan menekankan peran SIA sebagai mekanisme transformasi data keuangan menjadi informasi keuangan melalui berbagai dokumen, alat komunikasi, dan tenaga pelaksana.

Komponen SIA, menurut Romney dan Steinbart (2015), mencakup enam elemen yang saling berkaitan: pengguna sistem, prosedur dan instruksi, data organisasi, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan keamanan data. Lemahnya salah satu elemen ini dapat berdampak langsung pada kualitas informasi yang dihasilkan secara keseluruhan. Dalam konteks SMK Islam 1 Blitar, kelemahan pada komponen data dan perangkat lunak menjadi perhatian utama.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Mulyadi (2016) mendefinisikan sistem penggajian sebagai jaringan prosedur yang meliputi pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji, distribusi biaya gaji, pembuatan bukti kas keluar, dan pembayaran gaji. Krismiaji (2015) menambahkan bahwa sistem ini tidak sekadar alat hitung, melainkan juga sistem pelaporan yang terintegrasi dengan kebutuhan perpajakan dan manajemen sumber daya manusia.

Romney dan Steinbart (2015) menyebutkan bahwa tujuan utama SIA penggajian adalah: memastikan karyawan menerima pembayaran tepat waktu dalam jumlah yang benar; memastikan perhitungan pajak dilakukan secara akurat; menyediakan data perencanaan dan pengendalian penggajian; serta menghasilkan laporan yang dibutuhkan pihak internal maupun eksternal organisasi.

Ketepatan Pembayaran Gaji

Dessler (2017) menyatakan bahwa pembayaran gaji dikatakan tepat apabila memenuhi tiga dimensi, yaitu tepat jumlah (nominal sesuai perhitungan yang ditetapkan), tepat waktu (dibayarkan pada tanggal yang disepakati), dan tepat sasaran (diterima oleh karyawan yang berhak). Siagian (2014) menambahkan bahwa ketepatan pembayaran dipengaruhi oleh faktor keakuratan data kepegawaian, ketepatan pencatatan kehadiran, kejelasan komponen dan formula perhitungan, kemampuan sistem mengolah data secara otomatis, serta kelancaran arus kas organisasi.

Posisi Penelitian terhadap Kajian Terdahulu

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas topik serupa. Rahayu (2020) menganalisis SIA penggajian pada perusahaan manufaktur;

Permatasari dan Azizah (2021) mengevaluasi sistem penggajian pada tiga lembaga pendidikan swasta di Jawa Timur; Cahyono (2022) meneliti yayasan pendidikan umum di Surabaya; sementara Pratiwi (2023) mengkaji penggunaan spreadsheet dalam penggajian madrasah aliyah. Nugroho dan Setiawan (2023) melakukan survei kuantitatif pada 17 SMK swasta di Jawa Tengah dan menemukan bahwa kualitas perangkat lunak penggajian merupakan faktor paling dominan dalam menentukan efektivitas SIA penggajian.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada setidaknya empat aspek: (1) objek spesifik berupa SMK Islam 1 Blitar sebagai sekolah menengah kejuruan berbasis Islam di Kota Blitar yang belum pernah diteliti sebelumnya; (2) integrasi analisis pada empat dimensi sekaligus—prosedur dan dokumen, pengendalian intern COSO, ketepatan pembayaran gaji, dan kepatuhan PPh Pasal 21; (3) kontekstualisasi dalam bingkai nilai-nilai Islam; serta (4) perumusan rekomendasi yang bersifat SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Creswell (2010) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Metode studi kasus dipilih karena peneliti bermaksud memahami secara intensif dan menyeluruh fenomena penggajian dalam konteks nyata kehidupan organisasi SMK Islam 1 Blitar (Yin, 2002).

Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan empat informan kunci: kepala sekolah (Informan 1), bendahara gaji yang merangkap staf keuangan (Informan 2), wakil kepala sekolah bidang kurikulum (Informan 3), dan staf tata usaha (Informan 4), serta guru sebagai informan tambahan. Observasi partisipan dilakukan selama proses penggajian berlangsung, yakni dari tahap pencatatan kehadiran hingga pembayaran gaji. Data sekunder diperoleh dari telaah dokumen yang mencakup daftar gaji bulanan, rekap absensi, slip gaji, dan dokumen pendukung penggajian periode Januari–Desember 2023.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terdiri atas tiga tahap: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis dilakukan menggunakan kerangka teori Sistem Informasi Akuntansi, prosedur penggajian menurut Mulyadi (2016), dan dimensi ketepatan pembayaran gaji menurut Dessler (2017). Untuk menjamin kredibilitas data, peneliti menerapkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, serta melakukan member check kepada informan utama (Sugiyono, 2005).

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum SMK Islam 1 Blitar

SMK Islam 1 Blitar berdiri pada tanggal 1 Januari 1968 dengan nama awal STM NU Blitar (Sekolah Teknologi Menengah Nahdlatul Ulama Blitar) di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Blitar. Sekolah ini berlokasi di Jalan Musi Nomor 6 Blitar di atas lahan seluas 9.737 m². Saat ini SMK Islam 1 Blitar mengelola dua bidang keahlian utama, yaitu Teknologi dan Rekayasa serta Teknologi Informatika dan Komunikasi, dengan enam program keahlian yang aktif.

Pada periode 2023–2024, sekolah ini mempekerjakan 87 tenaga pendidik dan kependidikan dengan komposisi kepegawaian sebagaimana tersaji pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Profil Kepegawaian SMK Islam 1 Blitar Tahun 2023/2024

No.	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Keterangan
1	Guru Tetap Yayasan (GTY)	32	36,8	Gaji dari Yayasan + BOS
2	Guru Tidak Tetap/Honorer (GTT)	38	43,7	Honor per jam mengajar
3	Tenaga Kependidikan Tetap (TKT)	9	10,3	Gaji Pokok + Tunjangan
4	Tenaga Kependidikan Tidak Tetap (TKTT)	8	9,2	Upah Harian/Bulanan
Total		87	100,0	

Sumber: Data Kepegawaian SMK Islam 1 Blitar, 2024

Kelompok terbesar adalah GTT/Honorer (43,7%), yang honornya dihitung berdasarkan jam mengajar aktual sehingga nilainya berfluktuasi

setiap bulan. Dari 32 GTY, sebanyak 21 orang telah bersertifikat pendidik dan berhak memperoleh tunjangan profesi senilai satu kali gaji pokok, sehingga menambah tingkat kompleksitas perhitungan gaji secara signifikan.

Penerapan SIA Penggajian: Prosedur yang Berjalan

Sistem penggajian di SMK Islam 1 Blitar bersifat semi-manual dan bertumpu pada spreadsheet Microsoft Excel sebagai alat pemrosesan utama. Alur prosedurnya dapat diuraikan dalam empat tahap berurutan.

Tahap pertama adalah pencatatan kehadiran. Mesin fingerprint yang terpasang sejak tahun 2019 merekam kehadiran karyawan secara otomatis. Namun demikian, data yang tersimpan dalam format .csv tidak tersambung langsung ke sistem penggajian. Setiap tanggal 25 bulan berjalan, staf tata usaha mengunduh data tersebut dan memindahkannya secara manual ke lembar kerja Excel—proses yang memakan waktu satu hingga dua hari kerja dan membuka celah terjadinya kesalahan entri.

Tahap kedua adalah pembuatan daftar gaji. Bendahara gaji menghitung komponen gaji menggunakan file Excel terpisah yang memuat formula-formula yang menghubungkan data kehadiran dengan komponen tetap (gaji pokok, tunjangan) maupun variabel (potongan ketidakhadiran, honor tambahan). Permasalahan mendasar yang ditemukan pada tahap ini adalah formula Excel tidak dilindungi (unprotected), sehingga siapa pun yang memiliki akses ke file tersebut dapat mengubahnya tanpa meninggalkan jejak.

Tahap ketiga adalah otorisasi daftar gaji. Daftar yang telah selesai dihitung dicetak dan diserahkan kepada kepala tata usaha, kemudian kepada kepala sekolah untuk persetujuan final. Meskipun mekanisme otorisasi dua tahap ini sudah ada, dalam praktiknya kepala sekolah kerap menandatangani daftar gaji tanpa melakukan verifikasi substantif atas angka yang tertera.

Tahap keempat adalah pembayaran gaji. Setelah diotorisasi, daftar gaji diserahkan ke bendahara yayasan untuk pencairan dana. Pembayaran kepada karyawan dilakukan melalui transfer bank bagi yang memiliki rekening, atau secara tunai bagi TKTT. Gaji dijadwalkan dibayarkan pada tanggal 1 bulan berikutnya.

Hal-Hal yang Mendukung Ketepatan Pembayaran Gaji

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen, ditemukan enam faktor yang secara signifikan mendukung ketepatan pembayaran gaji kepada seluruh pegawai di SMK Islam 1 Blitar. Faktor pertama adalah kelengkapan dan keakuratan data kepegawaian yang menjadi fondasi utama dalam proses penghitungan gaji. SMK Islam 1 Blitar menyimpan dan mengelola data kepegawaian secara terstruktur, meliputi identitas pribadi, status kepegawaian, jabatan, masa kerja, dan nomor rekening bank masing-masing pegawai.

Faktor kedua adalah prosedur perhitungan gaji yang terstandarisasi, meliputi empat tahapan: rekapitulasi absensi, penghitungan komponen gaji

dan potongan, verifikasi dan otorisasi daftar gaji, serta realisasi pembayaran melalui transfer bank. Prosedur yang baku ini memastikan bahwa setiap tahapan penggajian dilakukan secara konsisten dari bulan ke bulan, sehingga meminimalkan terjadinya kesalahan yang disebabkan oleh perbedaan cara kerja antar petugas.

Faktor ketiga adalah pemanfaatan teknologi informasi. Dengan beralihnya ke sistem berbasis komputer, proses penghitungan gaji menjadi lebih cepat dan akurat dibandingkan pencatatan manual. Faktor keempat adalah pengendalian internal yang memadai, mencakup mekanisme otorisasi dua tahap oleh kepala tata usaha dan kepala sekolah, serta pembayaran melalui transfer bank yang memberikan jejak transaksi yang jelas dan dapat ditelusuri.

Faktor kelima adalah ketepatan waktu penyusunan dan pencairan gaji. Sekolah menetapkan jadwal penggajian yang baku dengan tahapan jelas: rekap absensi ditutup tanggal 25, penghitungan dan verifikasi pada tanggal 26–28, otorisasi kepala sekolah pada tanggal 29, dan pencairan melalui transfer bank pada tanggal 1 bulan berikutnya. Faktor keenam adalah transparansi melalui pemberian slip gaji kepada seluruh pegawai, yang memuat rincian komponen gaji, tunjangan, dan potongan, sehingga memungkinkan pegawai untuk melakukan verifikasi secara mandiri.

Analisis Ketepatan Pembayaran Gaji

Mengacu pada tiga dimensi Dessler (2017), analisis ketepatan pembayaran gaji menghasilkan temuan berikut.

Dari dimensi tepat jumlah, wawancara dengan dua guru GTY mengungkapkan bahwa setidaknya dalam tiga bulan selama tahun 2023 terdapat selisih antara gaji yang seharusnya diterima dengan yang aktual diterima, berkisar antara Rp 25.000 hingga Rp 150.000 per bulan. Penyebabnya adalah dua hal yang saling berkaitan: kesalahan dalam menghitung jam mengajar tambahan akibat perubahan jadwal yang tidak segera diperbarui, dan ketidaktepatan potongan PPh Pasal 21 akibat tidak adanya rekap kumulatif penghasilan. Dari dimensi tepat waktu, analisis atas dokumen daftar gaji periode Januari–Desember 2023 menghasilkan gambaran sebagaimana tersaji pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji Tahun 2023

No.	Bulan	Jadwal	Realisasi	Selisih (Hari)	Keterangan
1	Januari	1 Februari	1 Februari	0	Tepat Waktu

MUJAHADAH

JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN

Volume 1 Nomor 6 Juli 2026

P-ISSN: xxxx-xxxx E-ISSN: xxxx-xxxx

2	Februari	1 Maret	3 Maret	2	Terlambat
3	Maret	1 April	2 April	1	Terlambat

4	April	1 Mei	1 Mei	0	Tepat Waktu
5	Mei	1 Juni	4 Juni	3	Terlambat
6	Juni	1 Juli	1 Juli	0	Tepat Waktu
7	Juli	1 Agustus	1 Agustus	0	Tepat Waktu
8	Agustus	1 September	3 September	2	Terlambat
9	September	1 Oktober	1 Oktober	0	Tepat Waktu
10	Oktober	1 November	2 November	1	Terlambat
11	November	1 Desember	1 Desember	0	Tepat Waktu
12	Desember	3 Jan 2024	5 Jan 2024	2	Terlambat
	Total			11	Terlambat: 6 bulan (50%)

Sumber: Dokumen Daftar Gaji dan Wawancara, 2024

Tabel 2 memperlihatkan fakta yang cukup mengkhawatirkan: selama tahun 2023 terdapat keterlambatan pada 6 dari 12 bulan (50%), dengan akumulasi 11 hari keterlambatan. Keterlambatan terbesar terjadi pada bulan Mei (3 hari), yang menurut keterangan Informan 1 disebabkan oleh

lambatnya pencairan dana dari yayasan yang bertepatan dengan kegiatan puncak tahun pelajaran.

Dari dimensi tepat sasaran, pembayaran melalui transfer bank ke rekening pribadi karyawan pada dasarnya sudah memberikan jaminan bahwa gaji diterima oleh pihak yang benar. Namun peneliti mencatat potensi risiko phantom employee (karyawan fiktif) yang tidak terdeteksi, mengingat lemahnya pengendalian akses terhadap data master karyawan. Meskipun dalam penelitian ini tidak ditemukan bukti adanya karyawan fiktif secara aktual, ketiadaan mekanisme pencegahannya tetap merupakan kelemahan yang tidak bisa diabaikan.

Analisis Keterkaitan SIA Penggajian dengan Ketepatan Pembayaran Gaji

Berdasarkan seluruh temuan penelitian yang telah diuraikan, dapat dilakukan analisis menyeluruh mengenai keterkaitan antara penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dengan ketepatan pembayaran gaji di SMK Islam 1 Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan pembayaran gaji di SMK Islam 1 Blitar didukung oleh enam faktor yang saling berkaitan dan saling menguatkan satu sama lain. Keenam faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu sistem yang terintegrasi: data kepegawaian yang akurat menjadi input bagi prosedur penghitungan yang terstandarisasi; teknologi informasi mengotomatisasi dan mempercepat proses tersebut; pengendalian internal memastikan seluruh proses berjalan sesuai aturan; ketepatan waktu menjamin gaji sampai di tangan pegawai sesuai jadwal; dan transparansi memastikan bahwa setiap penyimpangan dapat terdeteksi dan dikoreksi dengan cepat. Dengan demikian, sistem informasi akuntansi penggajian yang diterapkan di SMK Islam 1 Blitar secara efektif mendukung ketepatan pembayaran gaji kepada seluruh pegawai, yang mencakup tiga dimensi utama menurut Dessler (2017): ketepatan jumlah, ketepatan waktu, dan ketepatan penerima.

Hambatan dalam Penerapan SIA Penggajian

Meskipun sistem informasi akuntansi penggajian di SMK Islam 1 Blitar telah berjalan dengan cukup baik, penelitian ini juga menemukan beberapa hambatan yang masih dihadapi dalam implementasinya. Hambatan pertama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang teknologi informasi. Apabila operator sistem berhalangan hadir, proses penggajian dapat mengalami penundaan karena tidak semua staf mampu mengoperasikan sistem dengan baik.

Hambatan kedua adalah belum adanya sistem backup data yang berjalan secara otomatis, sehingga seluruh data penggajian berisiko hilang apabila terjadi kerusakan perangkat keras. Saat ini backup data masih dilakukan secara manual oleh bendahara sekolah. Hambatan ketiga adalah sistem penggajian yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem manajemen sekolah lainnya, seperti sistem kepegawaian dan sistem keuangan. Kondisi ini menyebabkan masih adanya proses input data secara manual pada titik-titik tertentu, yang berpotensi menimbulkan kesalahan

meskipun sudah diminimalkan dengan prosedur verifikasi berlapis. Faktor utama hambatan ketepatan waktu adalah masih adanya perangkapan fungsi antara pencatat kehadiran dan pembuat daftar gaji, yang merupakan kelemahan dalam aspek pengendalian internal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mendalam mengenai penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) penggajian dalam mendukung ketepatan pembayaran gaji di SMK Islam 1 Blitar periode 2023–2024, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut.

Kondisi sistem penggajian aktual: sistem penggajian yang berjalan di SMK Islam 1 Blitar masih bersifat semi-manual menggunakan aplikasi spreadsheet Microsoft Excel yang belum terintegrasi secara digital dengan data absensi fingerprint. Pemindahan data kehadiran karyawan setiap tanggal 25 masih memerlukan input manual oleh staf tata usaha, dengan alur prosedur mulai dari pencatatan kehadiran, pembuatan daftar gaji, otorisasi kepala sekolah, hingga pencairan dana melalui transfer bank.

Faktor pendukung ketepatan pembayaran gaji: ketepatan pembayaran gaji pegawai didukung oleh enam faktor yang saling berkaitan, yaitu: (1) kelengkapan dan keakuratan data kepegawaian; (2) prosedur perhitungan gaji yang terstandarisasi; (3) pemanfaatan teknologi informasi; (4) pengendalian internal yang memadai; (5) ketepatan waktu penyusunan dan pencairan gaji; serta (6) transparansi melalui pemberian slip gaji. Namun, penelitian juga mengidentifikasi hambatan nyata berupa keterlambatan pembayaran gaji pada 6 dari 12 bulan (50%) selama tahun 2023 dengan akumulasi 11 hari kerja, serta selisih hitung nominal gaji pada setidaknya tiga bulan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian telah memiliki unsur-unsur pendukung yang cukup baik dalam menunjang ketepatan pembayaran gaji, namun masih diperlukan perbaikan pada aspek pengendalian data, ketepatan waktu pembayaran, dan akurasi perhitungan gaji.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, R. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Mendukung Akurasi Pelaporan PPh Pasal 21 pada Perusahaan Jasa.
- Cahyono, A. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk Mendukung Pengendalian Internal pada Yayasan Pendidikan.
- Creswell, J. W. (2010). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Methods. Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th ed.). Pearson Education.
- Hall, J. A. (2007). Sistem Informasi Akuntansi (4th ed.). Salemba Empat.
- Handayani, S., & Puspita, R. (2023). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Pondok Pesantren di Jawa Timur: Perspektif Nilai-Nilai Islam. *Jurnal Akuntansi Syariah*, 6(2), 108–126.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Krismiaji, H. (2015). Sistem Informasi Akuntansi (4th ed.). STIM YKPN.
- Kurniawati, L. (2022). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Berbasis Teknologi untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional pada Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 9(1), 39–56.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). Management Information Systems: Managing the Digital Firm (15th ed.). Pearson Education. McGraw-Hill.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi (4th ed.). Salemba Empat.
- Nasution, M. R. (2022). Manajemen Keuangan Yayasan Pendidikan Islam Berbasis SIA yang Efektif. *Jurnal Akuntansi Syariah*, 5(1), 25–40.
- Nugroho, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 21(1), 29–45.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2011). Management Information Systems (10th ed.).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Permatasari, D., & Azizah, N. (2021). Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 138–152.
- Pratiwi, R. (2023). Analisis Penerapan SIA Penggajian Berbasis Spreadsheet dan Rekomendasinya pada Madrasah Aliyah di Jawa Timur.

- Rahayu, S. (2020). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan pada PT. XYZ.
- Republik Indonesia. (2021). Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). Accounting Information Systems (13th ed.). Pearson Education.
- Sari, D., & Widodo, B. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Swasta di Surabaya. *Jurnal Riset Akuntansi*, 14(1), 55–71.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Susanto, A. (2013). Sistem Informasi Akuntansi: Struktur, Pengendalian, Risiko, dan Pengembangan. Lingga Jaya.
- Tasmara, T. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Gema Insani.
- Wulandari, F., & Santoso, B. (2021). Analisis Sistem Penggajian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal pada Rumah Sakit Swasta di Malang. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(3), 201–218.
- Yin, R. K. (2002). Studi Kasus: Desain dan Metode. Raja Grafindo Persada.