



ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI GAJI DAN UPAH PADA *BARBERSTORY* SEMARANG

Bagas Putra Pradana
Politeknik Negeri Semarang
bagas.putra.pradana@polines.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji implementasi sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan oleh *Barberstory Barbershop*. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metodologi yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di *Barberstory Barbershop* tidak sesuai dengan kerangka teoritis. Ketidacukupan dokumentasi proses penggajian terbukti karena tidak adanya kertas pendukung penting, termasuk catatan penyesuaian penggajian, kartu waktu, penerimaan arus kas keluar, dan catatan akuntansi. Selain itu, ada peran bersamaan tambahan yang terkait dengan fungsi akuntansi. Dalam skenario khusus ini, disarankan untuk mengembangkan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang efisien untuk tujuan pengelolaan gaji dan upah karyawan secara efektif. Tujuan utama dari implementasi ini adalah untuk merampingkan proses penggajian.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Gaji, Upah, *Barbershop*

PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan di bidang bisnis dan teknologi menjadi tolak ukur bagi para pengusaha untuk memulai usaha di berbagai sektor di era digital saat ini. Teknologi digunakan sebagai alat untuk mendukung operasi perusahaan. Selain perannya dalam memasarkan dan mempromosikan barang, teknologi dengan berbagai fungsi aplikasi juga digunakan untuk memudahkan perolehan informasi operasional untuk bisnis (Nugraha et al., 2023). Misalnya, integrasi teknologi seperti komputer atau telepon pintar yang dilengkapi dengan program atau aplikasi yang efisien berpotensi meningkatkan operasi perusahaan dengan memfasilitasi akses informasi yang cepat. Aplikasi atau perangkat lunak, yang disematkan di dalam perangkat keras, dirancang untuk menghasilkan informasi berharga bagi pengguna, khususnya pemilik bisnis yang berperan sebagai pengambil keputusan dalam manajemen.

Salah satu langkah potensial yang mungkin dilakukan perusahaan untuk mendapatkan informasi yang cepat dan tepat adalah penerapan sistem informasi yang sesuai. Kehadiran sistem informasi memudahkan aksesibilitas informasi yang diperlukan, khususnya bagi pemangku kepentingan internal dalam organisasi. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berfungsi sebagai metrik

yang signifikan dalam mengevaluasi proses perusahaan (Zamzami et al., 2021). Sistem informasi akuntansi memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan operasi bisnis. Salah satu fungsi dari peran ini adalah untuk memenuhi persyaratan dan berfungsi sebagai tahapan dalam pengambilan keputusan manajerial. Penerapan sistem informasi akuntansi diharapkan dapat meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem yang ada, sehingga memudahkan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Kebutuhan akan pengetahuan akan bertahan di berbagai ranah, termasuk kehidupan sehari-hari, ranah perdagangan dan ketenagakerjaan, dan lembaga pemerintahan.

Semua perusahaan, terlepas dari sifatnya, umumnya memiliki maksud dan tujuan yang sama, sebagian besar berfokus pada pencapaian keuntungan finansial yang substansial. Untuk mengejar tujuan dan sasarannya secara efektif, korporasi membutuhkan alokasi sumber daya. Diantara sumber daya ini, sumber daya manusia atau personel memiliki arti penting yang signifikan. Karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang tinggi akan mengutamakan kesejahteraan dirinya dan keluarganya (Irawan & Hasni, 2017). Remunerasi untuk layanan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi dikategorikan menjadi dua bentuk yang berbeda, yaitu gaji dan upah. Kompensasi dan remunerasi adalah komponen penting dan sensitif di dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan gaji dan pengupahan perusahaan memerlukan penerapan praktik yang tepat, konsisten, dan efisien oleh semua pemangku kepentingan terkait. Untuk memastikan pelaksanaan tugas yang efisien oleh semua pemangku kepentingan terkait, organisasi memerlukan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang terintegrasi (Nilasari, 2016).

Kinerja karyawan dihargai dengan pemberian remunerasi. Pemberian gaji berfungsi sebagai semacam kompensasi atas kerja atau layanan karyawan yang diberikan kepada organisasi. Setiap perusahaan menggunakan sistem yang berbeda dalam hal pengupahan karyawannya. Remunerasi yang diberikan kepada karyawan dapat bervariasi berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, peran pekerjaan, dan masa kerja. Saat menghitung kompensasi, perusahaan mungkin menghadapi tantangan dalam prosesnya (Irawan & Hasni, 2017). Tantangan yang disebutkan di atas biasanya muncul karena jumlah tenaga kerja yang besar dan durasi terbatas yang dialokasikan untuk perhitungan gaji.

Masalah penggajian memiliki kepentingan yang signifikan karena alokasi biaya tenaga kerja yang tidak tepat dapat berdampak langsung pada penghitungan laba bersih perusahaan secara akurat. Kesalahan penanganan gaji karyawan, yang ditandai dengan ketidakakuratan dan ketidakefisienan, dapat menyebabkan ketidakpuasan diantara staf, sehingga mengganggu kelancaran fungsi operasi perusahaan, yang pada akhirnya mengakibatkan kontra produktivitas (Suawah, 2021). Dalam konteks ini, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki kebijakan yang efektif terkait sistem penggajian dan pengupahan.

Pemilihan sistem yang efektif dan sesuai sangat penting, karena gaji merupakan aspek rutin dan signifikan dari operasi bisnis, yang secara langsung memengaruhi motivasi karyawan. Faktor utama yang berkontribusi terhadap keunggulan gaji sebagai pengeluaran adalah sebagai berikut. Untuk mengefektifkan proses administrasi, diperlukan penerapan sistem akuntansi penggajian dan pembentukan sistem penggajian karyawan yang terstruktur.

Sistem informasi akuntansi memiliki kepentingan yang signifikan di beberapa domain di dalam setiap organisasi. Sistem informasi akuntansi memainkan peran penting dalam memberikan informasi terkait yang berkaitan dengan kebijakan yang dipilih perusahaan, arah strategis, tujuan, dan pengendalian internal (Romney & Steinbart, 2009). Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah sistem informasi yang memfasilitasi pengaturan dan pelaksanaan siklus penggajian dan

pengupahan di dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Setiap organisasi memiliki kebijakan dan sistem yang berbeda yang berbeda satu sama lain (Saputri & Utomo, 2021).

Sistem penggajian yang terorganisir dengan baik dan konsisten sangat penting untuk setiap organisasi, karena memfasilitasi penentuan remunerasi karyawan yang efisien oleh manajemen (Setiawan & Aisyiah, 2019). Oleh karena itu, pemantauan yang efektif memiliki potensi untuk memitigasi anomali atau aktivitas penipuan. Sistem penggajian yang efektif memiliki potensi untuk meningkatkan keakuratan data yang digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan. Jelaslah bahwa sistem penggajian memegang peranan penting bagi perusahaan dan karyawannya.

Barberstory Barbershop adalah perusahaan yang beroperasi dalam industri pangkas rambut dan perawatan rambut, dengan fokus utama pada penyediaan layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan perawatan pelanggan pria. *Barberstory Barbershop* dimulai pada tahun 2018 di Semarang oleh Ilham dan rekan-rekannya Dico, Niam, dan Ibnu, sehingga membentuk empat pendiri *Barbershop Barberstory*. *Barberstory Barbershop* menawarkan pendekatan kontemporer dengan menyediakan tidak hanya layanan tukang cukur tradisional tetapi juga perawatan rambut tambahan seperti *creambath*, vitamin rambut, dan pijat. *Barberstory Barbershop* telah mendirikan banyak gerai di lanskap perkotaan Semarang. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di *Barberstory Barbershop* tidak sesuai dengan harapan, karena menyimpang dari prinsip yang telah ditetapkan dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, sangat penting untuk menerapkan sistem akuntansi penggajian dalam suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Akuntansi

Menurut Irawan & Hasni (2017), sistem memiliki unsur-unsur yang saling terkait yang memiliki tujuan yang sama dalam mengejar tujuan. Sistem tersebut terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang berkolaborasi secara harmonis untuk mencapai tujuan tertentu.

Sistem akuntansi dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja terstruktur dan terorganisir yang memfasilitasi pencatatan, pemrosesan, dan pelaporan transaksi keuangan dan informasi di dalam suatu organisasi. Menurut Nugraha et al., (2023), sistem akuntansi meliputi beberapa komponen seperti formulir, jurnal, buku besar, buku pembantu, dan laporan keuangan. Aspek-aspek ini digunakan oleh manajemen untuk secara efektif mengejar tujuan organisasi.

B. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi (SIA) mengacu pada kerangka kerja terstruktur yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyebarkan data keuangan dan non-keuangan. Marshall B. Romney dan Paul John Steinbart (2009) mendefinisikan Sistem Informasi Akuntansi sebagai sistem komprehensif yang dirancang untuk mengumpulkan, mendokumentasikan, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang relevan bagi individu yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) mencakup berbagai komponen, yaitu individu, protokol dan pedoman, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta kontrol dan tindakan pengamanan.

Seperti yang dinyatakan oleh Zamzami et al., (2021), Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan komprehensif dari subsistem yang saling berhubungan, meliputi komponen berwujud dan tidak berwujud. Subsistem ini beroperasi secara sinergi untuk secara efektif

menangani data transaksional yang berkaitan dengan masalah keuangan, yang pada akhirnya mengubahnya menjadi informasi keuangan yang bermakna.

Perspektif Laudon, seperti yang dikutip oleh Zamzami et al., (2021) dalam karyanya yang berjudul “Sistem Informasi Akuntansi”, mengemukakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) mencakup komponen yang saling berhubungan yang berkolaborasi untuk mengumpulkan, mempertahankan, dan memanipulasi data untuk memfasilitasi pengambilan keputusan, mekanisme kontrol, koordinasi, dan menawarkan wawasan ke dalam operasi internal organisasi.

C. Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah

Pokok bahasan adalah sistem informasi akuntansi yang dirancang khusus untuk tujuan pengelolaan penggajian dan pengupahan. Gaji mengacu pada remunerasi yang diberikan kepada personel yang menduduki posisi manajerial sebagai pengakuan atas layanan yang diberikan, sedangkan upah menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi peran operasional untuk layanan yang dilakukan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan suatu mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan upah kepada karyawannya atas jasa yang diberikan (Nugraha et al., 2023).

Menurut Irawan & Hasni (2016:382), sistem akuntansi penggajian mencakup beberapa fungsi yang saling terkait, antara lain Fungsi Personalia, Fungsi Pencatatan Absensi, Fungsi Penghasil Gaji, Fungsi Akuntansi, dan Fungsi Keuangan. Menurut Irawan & Hasni (2017), sistem akuntansi gaji dan upah menggabungkan beberapa dokumen penting. Ini termasuk dokumen yang mendukung penyesuaian gaji, kartu absensi, kartu jam kerja, catatan penggajian, rekap penggajian, laporan gaji, amplop gaji, dan bukti kas keluar. Menurut Irawan & Hasni (2017), catatan akuntansi yang digunakan untuk mendokumentasikan gaji dan pendapatan meliputi Jurnal Umum, Kartu Biaya Produk, Kartu Biaya, dan Kartu Pendapatan Karyawan. Menurut Irawan & Hasni (2017), jaringan prosedur pencatatan sistem akuntansi penggajian meliputi beberapa komponen. Komponen tersebut terdiri dari prosedur pencatatan kehadiran, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji.

D. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal mengacu pada seperangkat kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk memastikan keandalan pelaporan keuangan, melindungi aset, dan meningkatkan efisiensi operasional.

Pengendalian internal merupakan komponen penting dari sistem organisasi, yang meliputi struktur organisasi, metodologi, dan langkah-langkah yang terintegrasi secara harmonis untuk menegaskan dan melestarikan kekayaan organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan keandalan dan ketepatan data akuntansi, menumbuhkan kompetensi, dan mempromosikan kepatuhan terhadap peraturan manajemen (Irawan & Hasni, 2017).

E. Penggajian Karyawan

Langi et al., (2019) menegaskan bahwa sistem penggajian memegang peranan penting karena bertanggung jawab untuk menentukan jumlah upah yang sesuai yang harus diterima karyawan. Namun demikian, sangat penting bahwa sistem tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan tingkat remunerasi yang akurat dan tepat waktu. Organisasi menawarkan kompensasi dalam bentuk gaji atau upah untuk memberi insentif kepada karyawan agar melakukan tugasnya secara efektif.

Gaji atau upah adalah hak mendasar yang diberikan kepada karyawan, biasanya dalam bentuk kompensasi uang, sebagai sarana untuk mengakui dan membalas kontribusi mereka dalam hubungan majikan-karyawan. Kompensasi diberikan kepada individu berdasarkan pengaturan kerja yang disepakati bersama, perjanjian kontrak, atau kerangka hukum, yang mencakup berbagai keuntungan bagi karyawan dan keluarganya, baik untuk pekerjaan yang telah dilakukan maupun yang akan datang. Tujuan utama gaji di kedua perusahaan dan karyawan adalah untuk menarik individu dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk bergabung dengan organisasi. Selain itu, ini berfungsi sebagai sarana untuk memberi insentif kepada pekerja agar secara konsisten menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu, gaji bertindak sebagai faktor motivasi bagi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas masa depan dan mempertahankan kinerja mereka dalam jangka waktu yang lama. Terakhir, gaji berfungsi sebagai alat untuk memenuhi beragam kebutuhan karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian deskriptif kualitatif difokuskan untuk memberikan gambaran tentang peristiwa-peristiwa yang sebenarnya, meliputi aspek alam dan buatan manusia. Pendekatan ini menekankan pada fitur, kualitas, dan keterkaitan antar aktivitas. Bentuk khusus penelitian deskriptif kualitatif ini melibatkan interpretasi dan deskripsi data yang sudah ada sebelumnya sehubungan dengan keadaan saat ini. Studi ini juga menjelaskan sikap, paradoks, interaksi, dan perspektif yang terwujud diantara beragam peserta.

Bentuk khusus penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh tentang kondisi yang ada, tidak melakukan perlakuan atau manipulasi apapun terhadap variabel yang diteliti. Bentuk khusus penelitian deskriptif kualitatif ini melibatkan pengumpulan data dalam keadaan aslinya tanpa manipulasi atau perubahan apa pun. Studi ini memberikan penekanan yang signifikan pada interpretasi dan signifikansi dari hasil yang diperoleh. Menurut Miles & Huberman (1984), tujuan utama penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang suatu fenomena dengan melakukan proses pengumpulan data yang mendalam. Ini menggarisbawahi pentingnya memeriksa dan menganalisis data secara menyeluruh untuk memberikan studi yang komprehensif dan terperinci.

Teknik deskriptif kualitatif lebih menekankan pada pengamatan dan pemeriksaan mendalam terhadap fenomena, khususnya dalam kaitannya dengan makna yang mendasarinya. Kemanjuran dan penegasan penelitian kualitatif secara signifikan dipengaruhi oleh kekokohan kosa kata dan struktur kalimat yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif menekankan pada aspek prosedural dan signifikansi temuan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari sumber primer. *Dataset* utama yang termasuk dalam penelitian ini terdiri dari data yang berkaitan dengan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, serta sistem pengendalian internal yang diterapkan oleh perusahaan.

Studi ini melibatkan melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan *Barberstory Barbershop* untuk menyelidiki metode yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola gaji dan upah. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan wawasan tentang sistem akuntansi penggajian dan upah, serta kontrol internal yang diterapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk menilai keterpercayaan dan validitas data yang digunakan. Penerapan teknik triangulasi diperlukan untuk memastikan kelayakan dan validitas penelitian yang dilakukan (Arikunto, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan triangulasi, memanfaatkan berbagai sumber untuk meningkatkan validitas informasi yang diperoleh. Penelitian

dilakukan melalui perbandingan dan pengujian, menggunakan tiga metode berbeda: pertama, membandingkan pengamatan yang dilakukan oleh *Barberstory*, yang sejalan dengan penelitian terkait; kedua, membandingkan hasil yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan peneliti di *Barberstory Barbershop*; dan ketiga, membandingkan temuan yang diperoleh dari dokumentasi yang diperoleh dari *Barberstory Barbershop*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik untuk analisis data. Proses analisis deskriptif melibatkan pemeriksaan, deskripsi, dan perbandingan data yang dikumpulkan dari *Barberstory Barbershop*. Analisis ini dilakukan bersama dengan kerangka teoritis yang relevan untuk memperoleh wawasan informatif dan menarik temuan konklusif. Prosedur yang dilakukan dalam proses ini meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Evaluasi korelasi antara kerangka teoritis Irawan & Hasni (2017) dan implementasi praktis *Barberstory* dilakukan dengan mengkaji empat dimensi yang saling berhubungan: dokumentasi, catatan, fungsi, dan prosedur yang berkaitan dengan SIA Penggajian. Makalah yang dimuat dalam *Payroll SIA* di *Barberstory* menunjukkan sebagian keselarasan dengan tesis Irawan & Hasni (2017). Alasannya, *Barberstory* belum menggunakan lima dokumen khusus, yakni dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam kerja, laporan gaji, ringkasan gaji, amplop gaji, dan bukti kas keluar.

Catatan penggajian di *Barberstory* tidak sepenuhnya sejalan dengan argumen Irawan & Hasni (2017). Alasannya adalah adanya tiga catatan yang tidak digunakan dalam *Barberstory*, khususnya kartu pendapatan karyawan, kartu harga produk, dan kartu biaya. Kegiatan operasional yang dilakukan di dalam departemen *Payroll SIA* di *Barberstory* tidak sepenuhnya sejalan dengan kerangka teoritis Irawan & Hasni seperti yang diusulkan pada tahun 2014. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya pemanfaatan fungsi ketepatan waktu oleh *Barberstory*. Praktik penggajian yang diterapkan di *Barberstory* tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip yang digariskan dalam tesis Irawan & Hasni (2017). *Barberstory* belum menggunakan tiga prosedur khusus, yaitu teknik pembuatan struk kas, prosedur manajemen absensi, dan prosedur ketepatan waktu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma & Haryati (2021) dengan judul “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada PT. Sinar Besi”. Kajian Rahmanto mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi penerapan SIA Penggajian di PT. Sinar Besi. Oleh karena itu, departemen *SIA Payroll* PT. Sinar Besi dianggap kurang memadai dan efektif karena menunjukkan perilaku tertentu yang menyimpang dari prinsip-prinsip teoritis yang telah ditetapkan.

Selain itu, temuan penelitian yang meneliti Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan di *Barberstory* menunjukkan hasil yang kurang optimal, sebagian besar karena tidak adanya banyak praktik penting yang belum diterapkan di dalam organisasi. Adopsi sistem informasi akuntansi penggajian karyawan di *Barberstory* dianggap tidak tepat karena kemampuan pemrosesan sistem yang terbatas sehingga menghasilkan perhitungan yang tidak akurat. Ketidakefisienan penghitungan penggajian karyawan muncul dari tidak adanya dokumentasi penting, termasuk dokumen pendukung untuk penyesuaian gaji, catatan jam kerja, bukti pengeluaran kas, dan catatan akuntansi seperti kartu pendapatan karyawan. Akibatnya, proses ini terus dilakukan secara manual, tanpa menggunakan sistem penggajian yang terkomputerisasi. Selain kekhawatiran yang disebutkan di atas, perhatian yang tidak memadai diberikan pada lingkungan pengendalian dalam organisasi. Misalnya, pengelolaan absensi pegawai yang masih mengandalkan proses manual, mengakibatkan kondisi kerja

pegawai yang kurang optimal. Ketidacukupan sistem ini menyoroti ketidakefektifan kontrol saat ini, karena kurangnya verifikasi independen atas kinerja karyawan dan kegagalan untuk memanfaatkan dan mengevaluasi informasi yang berasal dari dokumen pendukung. Akibatnya, sistem informasi akuntansi penggajian saat ini menjadi tidak efektif dan efisien.

PENUTUP

Berdasarkan temuan dan wacana selanjutnya yang disampaikan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan analisis terhadap dokumen SIA, diketahui bahwa sistem penggajian karyawan *Barberstory* hanya menggunakan dua kertas, padahal seharusnya ada total delapan dokumen. Perbedaan ini dianggap negatif dalam hal kepatuhan dan efisiensi operasional.
2. Berdasarkan data yang diambil dari sistem SIA, terlihat bahwa sistem penggajian karyawan *Barberstory* menggunakan satu catatan, namun diharapkan dapat menggabungkan empat catatan berbeda. Akibatnya, kategorisasi ini dianggap tidak menguntungkan.
3. Berdasarkan analisis terhadap fungsi-fungsi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada *Barberstory* terlihat bahwa sistem yang ada saat ini telah menggabungkan empat fungsi. Namun, untuk memenuhi kriteria dianggap memuaskan, disarankan untuk menerapkan fungsi tambahan, sehingga totalnya menjadi lima.
4. Berdasarkan analisis terhadap prosedur Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, terlihat bahwa *Barberstory* saat ini menerapkan hanya dua dari lima prosedur yang direkomendasikan. Akibatnya, kategorisasi ini dapat dianggap negatif.

Hasil yang diantisipasi dari penelitian ini diantisipasi untuk menawarkan wawasan dan rekomendasi mengenai penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian untuk karyawan di *Barberstory*. Temuan ini akan memungkinkan penyajian laporan selanjutnya dengan cara yang tepat dan akurat, sesuai dengan prinsip teoritis. Selanjutnya, mereka akan berfungsi sebagai sumber daya berharga untuk kemajuan dan perluasan pengetahuan yang berkaitan dengan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian bagi karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Irawan, M. D., & Hasni, L. (2017). *Sistem Penggajian Karyawan pada LKP Grace Education Center*. (JurTI) Jurnal Teknologi Informasi, 1(2), 125–136.
- Langi, B., Saerang, D. P. E., & Gerungai, N. Y. T. (2019). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Pengendalian Internal pada PT. Gemilang Emas Indonesia*. Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi, 14(1).
- Milles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (1984). *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publication.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Raih Asa Sukses.
- Nugraha, D. B., Azmi, Z., Defitri, S. Y., Pasaribu, J. S., Hertati, L., Saputra, E., Fauzan, R., Ilyas, M., Alfian, A., & Fau, S. H. (2023). *Sistem Informasi Akuntansi*. Global Eksekutif Teknologi.
- Rahma, A., & Haryati, T. (2021). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas pada PT. Panca Putri Rahma*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 5(2), 1580–1597.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2009). *Accounting Information Systems 13th*. Pearson Education.
- Saputri, A. E., & Utomo, S. P. (2021). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan*

- pada Coolio Barbershop Cabang Sidoarjo*. Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR), 2(1), 558–565.
- Setiawan, A., & Aisyiah, H. N. (2019). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di Industri Mebel ABC*. INVENTORY: Jurnal Akuntansi, 3(1), 47–57.
- Suawah, M. A. (2021). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan Kas dalam Meningkatkan Pengendalian Internal pada Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(3), 1463–1471.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Zamzami, F., Nusa, N. D., & Faiz, I. A. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. UGM Press.