

ANALISIS EFEKTIVITAS DIGITAL PAYROLL SYSTEM TERHADAP KETEPATAN WAKTU PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN EKSPEDISI

Desi Marta Amelia^{1*}, Mentari Clara Dewanti²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294*

23012010351@students.upnjatim.ac.id¹; mentari.clara.mnj@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has encouraged companies to improve the efficiency of their administrative activities, including payroll management. This study aimed to examine the effectiveness of implementing a digital payroll system in supporting timely salary payments for expedition employees at an outsourcing company located in East Surabaya. A descriptive qualitative method was applied, while data were gathered through direct observation, in-depth interviews, and documentation related to payroll procedures before and after the implementation of the digital system. The findings showed that the digital payroll system had accelerated the salary distribution process and reduced delays that previously occurred during the manual payroll process. The integration of automated data processing also minimized errors in salary calculations and employee bank account information. In addition, the workload of the finance division became more efficient because the need for repetitive manual data entry had decreased. The study also found that payment accuracy and consistency improved after the implementation of the digital system, which reduced employee complaints and increased employee trust in the company. Overall, the implementation of the digital payroll system demonstrated positive results in improving salary payment punctuality, administrative accuracy, and accountability in payroll management within the expedition service sector.

Keywords: Digital payroll; salary timeliness; payroll information system; expedition employees; administrative efficiency.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang turut merasakan dampak dari kemajuan teknologi digital yang bergerak sangat pesat. Internet yang semakin luas baik dalam pendidikan, bisnis, pemerintahan, maupun kehidupan sosial mampu mendorong masyarakat untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitas teknologi informasi dan komunikasi. Dengan terus bertambahnya infrastruktur digital, Indonesia berpotensi besar untuk memaksimalkan peluang yang ditawarkan oleh perkembangan internet dan menjadi bagian penting dalam peradaban digital masa depan. Hal ini merupakan salah satu indikator bahwa Negara Indonesia merupakan negara yang terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi.

Kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan yang signifikan pada sistem manajemen sumber daya manusia.

Pergeseran pola kerja yang semakin mengarah ke digitalisasi mengharuskan perusahaan menyesuaikan proses administrasi mereka agar lebih efisien, akurat, dan mampu memenuhi kebutuhan operasional yang efektif, terutama dalam manajemen administrasi penggajian. Sistem informasi merupakan kombinasi dari teknologi, manusia, dan prosedur yang digunakan untuk mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi

Sistem informasi administrasi penggajian adalah bagian penting dari sistem informasi perusahaan yang bertujuan untuk mencatat, memproses, serta melaporkan aktivitas penggajian dengan cara yang terstruktur dan akurat, penerapan sistem penggajian digital membantu perusahaan dalam meningkatkan ketepatan waktu pembayaran gaji, mengurangi risiko kesalahan perhitungan, serta mempermudah pengelolaan data karyawan dan administrasi penggajian. Sistem payroll berbasis web juga mampu meningkatkan efisiensi proses penggajian, meminimalkan kesalahan input data, serta mempercepat pembuatan laporan penggajian secara otomatis sehingga perusahaan dapat mengelola data penggajian secara lebih efektif dan terintegrasi dibandingkan metode manual (Ahmed, Mohammed, & Ahmad, 2023).

Namun masih banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan dalam penerapan sistem penggajian digital, seperti keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, kurangnya pelatihan teknis, serta lemahnya pengawasan internal. Keberhasilan implementasi sistem informasi sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan tingkat adaptasi pengguna terhadap teknologi baru.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia pasti mengalami tantangan mengenai masalah sistem pembayaran gaji karyawannya. Salah satunya dialami oleh Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja Alih Daya yang berlokasi di Surabaya Timur, khususnya pembayaran gaji tenaga kerja alih daya di bidang jasa ekspedisi yang mempekerjakan ratusan hingga ribuan karyawan ekspedisi. Sistem penggajian di perusahaan ini memiliki karakteristik khusus karena berbasis hasil kerja (*output-based system*), di mana besaran gaji ditentukan oleh jumlah paket yang berhasil dikirim. (Wood, Lehdonvirta, dan Graham 2023) menyatakan bahwa pekerja berbasis tugas sangat bergantung pada sistem digital yang mampu mencatat output kerja secara akurat karena berpengaruh langsung terhadap keadilan pendapatan dan motivasi kerja.

Sebelum penerapan sistem digital, proses penggajian dilakukan secara manual dengan input data satu per satu, sehingga membutuhkan waktu lama dan berisiko tinggi terhadap kesalahan input, terutama ketika volume pengiriman meningkat.

Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan pembayaran gaji dan meningkatnya potensi komplain dari karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan mulai mengimplementasikan sistem informasi penggajian digital (*digital payroll system*) yang terintegrasi.

Proses penggajian kini diawali dengan Perusahaan menerima rekap penggajian berupa intensif, potongan, rewards, dan juga total gaji yang dibayarkan untuk memastikan kesesuaian jumlah barang, total pendapatan, dan potongan dari perusahaan mitra kemudian disalurkan divisi keuangan untuk data tersebut diolah menggunakan lembar kerja Excel yang kemudian data tersebut diformat sesuai dengan alur sistem payroll digital setelah proses verifikasi selesai, bagian keuangan berkoordinasi dengan pimpinan untuk melakukan proses otorisasi pembayaran secara massal (payroll digital) dengan begitu gaji akan langsung terkirim ke rekening karyawan sesuai dengan tanggal dan jam pembayaran gaji yang telah ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu pembayaran gaji merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas sistem penggajian. Pembayaran gaji yang tepat waktu meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Digitalisasi payroll terbukti mampu mengurangi keterlambatan pembayaran karena proses verifikasi dan perhitungan dilakukan secara otomatis oleh sistem (Siregar, Nasution, & Lubis, 2022). Pada perusahaan alih daya, otomatisasi ini sangat penting karena kompleksitas data karyawan dan tingginya frekuensi transaksi penggajian.

Menurut (Arifin, Wirahadiyono & Sugiharto, 2023), rumusan masalah dalam kajian deskriptif ini berfokus pada bagaimana perusahaan jasa alih daya di wilayah Surabaya Timur menerapkan sistem informasi penggajian digital dalam proses operasionalnya. Modernisasi sistem penggajian ini penting karena digitalisasi terbukti meningkatkan efisiensi, akurasi, serta ketepatan waktu pembayaran gaji melalui payroll digital. penelitian ini diarahkan untuk memahami sejauh mana sistem informasi penggajian digital mampu menjaga konsistensi pembayaran dan meminimalkan potensi kesalahan yang sering muncul pada pengelolaan gaji secara manual. Ketepatan pembayaran gaji sangat dipengaruhi oleh keandalan sistem informasi yang terintegrasi dan kontrol internal yang baik dalam proses penggajian

Efektivitas sistem informasi penggajian digital dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi operasional, akurasi data, serta mendukung manajemen kinerja. Sistem digital memungkinkan perusahaan melakukan monitoring kinerja, menyusun laporan otomatis, serta menyediakan data historis yang dapat digunakan

untuk evaluasi dan perencanaan. (Tobing, Lantana, dan Digdowiseiso 2023) menegaskan bahwa sistem penggajian yang terintegrasi mampu memperkuat kontrol internal, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi proses payroll.

Pemanfaatan teknologi tidak hanya dilihat dari kemampuannya dalam penerapan sistem secara otomatis, tetapi juga dari kontribusinya dalam mengurangi potensi kesalahan, keterlambatan, dan ketidaksesuaian data. Selain itu penelitian ini turut mengidentifikasi berbagai tantangan yang muncul dalam proses pengoptimalan penerapan sistem tersebut. Hambatan dapat berasal dari faktor teknis, kesiapan sumber daya manusia, hingga adaptasi perusahaan terhadap perubahan proses kerja yang lebih digital. Dengan menguraikan ketiga fokus utama tersebut, kajian ini berupaya memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas dan tantangan sistem penggajian digital dalam konteks perusahaan alih daya.

Transformasi menuju sistem digital ini memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan, di antaranya peningkatan efisiensi waktu, ketepatan pembayaran, dan kemudahan dalam pelacakan data gaji. Sistem yang terintegrasi dengan data operasional dan perbankan juga membantu menghindari duplikasi data serta memperkuat akurasi laporan keuangan. efektivitas sistem penggajian digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi, melainkan juga oleh kesiapan organisasi, kompetensi operator, serta komitmen manajemen dalam melakukan pengawasan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi sistem informasi penggajian digital diterapkan pada perusahaan jasa alih daya di Surabaya Timur, serta sejauh mana sistem tersebut mampu menjaga konsistensi dan ketepatan waktu pembayaran gaji bagi karyawan kurir.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara rinci bagaimana sistem informasi penggajian digital diterapkan pada sebuah Perusahaan Alih Daya di wilayah Surabaya Timur. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menampilkan fenomena sebagaimana adanya di lapangan, sekaligus menangkap pengalaman dan makna yang dialami para pelaku di dalam proses tersebut. Selain itu, pendekatan deskriptif memungkinkan penelitian ini memaparkan perubahan yang terjadi selama implementasi sistem digital secara lebih menyeluruh.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk narasi agar temuan lapangan dapat tergambarkan secara jelas tanpa bergantung pada angka atau analisis statistik. Informasi diperoleh dari hasil observasi langsung, wawancara dengan pihak terkait, serta penelusuran dokumen perusahaan. Setelah terkumpul, data tersebut diringkas, diseleksi, dan dikelompokkan agar pola dan temanya dapat terbaca dengan baik. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa gambaran kondisi lapangan dapat diuraikan secara runut dan mudah dipahami. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif, peneliti dapat menampilkan bagaimana sistem penggajian digital benar-benar diterapkan serta perubahan apa saja yang muncul selama proses adaptasi (Nugraha, Maulana, & Tryana, 2024).

Namun, Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan alih daya di wilayah Surabaya Timur. Hal tersebut menyebabkan hasil penelitian belum bisa mewakili kondisi seluruh perusahaan alih daya secara umum. Setiap perusahaan tentu mempunyai kebijakan, sistem kerja, jumlah tenaga kerja, dan tingkat kesiapan teknologi yang berbeda-beda. Perbedaan kondisi tersebut dapat memengaruhi proses penerapan sistem informasi penggajian digital maupun hasil yang diperoleh di masing-masing perusahaan.

Selain itu, penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh situasi, lingkungan kerja, serta pengalaman para informan selama proses penelitian berlangsung. Faktor seperti kemampuan penggunaan teknologi, dukungan dari pihak manajemen, dan kesiapan fasilitas digital juga dapat menjadi penentu keberhasilan penerapan sistem penggajian digital di perusahaan lain.

Walaupun demikian, hasil penelitian ini tetap dapat dijadikan bahan referensi bagi perusahaan yang memiliki karakteristik serupa, terutama perusahaan alih daya yang sudah menggunakan sistem penggajian berbasis digital. Temuan penelitian ini dapat membantu memberikan gambaran mengenai proses penerapan sistem, kendala yang muncul, serta perubahan yang dirasakan selama masa adaptasi. Namun, penerapan hasil penelitian pada perusahaan lain tetap perlu menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar objek penelitian diperluas dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan lebih kuat untuk dibandingkan.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini dilaksanakan di Perusahaan Alih Daya yang berlokasi di Surabaya Timur, Penelitian ini dilaksanakan selama kegiatan magang yang berlangsung pada bulan Agustus 2025 sampai dengan November 2025. Fokus utama objek penelitian dalam studi ini adalah perubahan dan penerapan sistem penggajian karyawan ekspedisi pada Perusahaan Alih Daya di Surabaya Timur, khususnya perbedaan antara sistem penggajian manual yang digunakan sebelumnya dengan sistem informasi pembayaran gaji berbasis digital (digital payroll system) yang diterapkan saat ini. Penelitian ini memfokuskan pada bagaimana sistem tersebut beroperasi, bagaimana data diolah, serta bagaimana sistem baru mempengaruhi efektivitas dan ketepatan waktu pembayaran gaji.

Penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga informasi yang diperoleh dapat dibandingkan dan diverifikasi kembali melalui proses triangulasi data. Peneliti juga melakukan wawancara kepada informan dengan posisi dan peran yang berbeda agar data yang diperoleh tidak hanya berasal dari satu sudut pandang. Dengan langkah tersebut, diharapkan hasil penelitian tetap mampu menggambarkan kondisi lapangan secara objektif dan sesuai dengan fakta yang terjadi di perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan wawancara dengan informan yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses penggajian. Pemilihan data primer dimaksudkan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi dan fenomena yang terjadi di lapangan. Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti menentukan informan berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu pihak-pihak yang dianggap paling memahami proses penggajian digital dan memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaannya. Dengan teknik tersebut, data yang diperoleh diharapkan lebih relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini meliputi:

- a. Direktur di Perusahaan Alih Daya Surabaya Timur, yang memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan terkait implementasi sistem penggajian berbasis digital.

- b. Satu (1) orang Karyawan Divisi Keuangan bertugas dalam pembayaran gaji di Perusahaan Alih Daya di Surabaya Timur memiliki keterlibatan langsung dalam seluruh rangkaian proses pengelolaan pembayaran gaji.
- c. Seorang Karyawan Divisi Operasional sebagai (Admin) bertugas menerima rekap gaji karyawan ekspedisi dari perusahaan mitra / vendor ekspedisi
- d. Dua (2) orang karyawan ekspedisi yang telah bekerja selama dua tahun serta turut serta mengalami perubahan sistem penggajian manual hingga beralih ke sistem penggajian berbasis digital (digital payroll system)

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini memanfaatkan tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang saling melengkapi untuk menghasilkan data yang komprehensif dan sesuai dengan konteks penelitian. Penelitian ini menerapkan beberapa langkah untuk menjaga validitas, keandalan, dan kredibilitas data yang diperoleh. Peneliti menggunakan triangulasi metode dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi agar informasi yang diperoleh tidak hanya bergantung pada satu teknik pengumpulan data. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan triangulasi sumber melalui wawancara kepada beberapa informan yang memiliki peran berbeda dalam proses penggajian, yaitu pihak direktur, divisi keuangan, admin operasional, dan karyawan ekspedisi. Langkah tersebut dilakukan untuk memperoleh sudut pandang yang lebih beragam sekaligus memeriksa konsistensi informasi antar informan.

Peneliti juga melakukan member checking dengan meninjau kembali hasil wawancara kepada beberapa informan guna memastikan bahwa data yang dicatat telah sesuai dengan informasi yang dimaksud oleh narasumber. Proses ini dilakukan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan penafsiran data oleh peneliti. Selain itu, selama proses penelitian berlangsung, peneliti berupaya menjaga posisi tetap netral dan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan agar hasil penelitian tidak dipengaruhi oleh kepentingan tertentu.

- a. Observasi dilakukan untuk memahami proses kerja secara langsung di lingkungan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan mekanisme penggajian digital. Melalui teknik ini, peneliti dapat melihat bagaimana alur verifikasi tagihan pembayaran gaji dilakukan, mulai dari pengecekan data awal, pencocokan dokumen, hingga proses rekapitulasi gaji menggunakan aplikasi spreadsheet seperti Excel. Observasi juga memberikan

kesempatan bagi peneliti untuk mengamati ritme kerja, interaksi antar bagian operasional, serta praktik standar yang diterapkan oleh perusahaan dalam memastikan keakuratan data sebelum masuk ke sistem digital. Selain memberikan gambaran nyata mengenai proses tersebut, observasi memungkinkan peneliti mengidentifikasi potensi hambatan yang tidak selalu terungkap melalui wawancara, seperti ketergantungan pada dokumen manual tertentu, keterlambatan input data, atau kesalahan yang mungkin terjadi selama proses entri. Teknik ini menjadi penting karena membantu peneliti menangkap fenomena secara alami tanpa intervensi berlebihan sehingga informasi yang diperoleh lebih objektif dan mencerminkan kondisi aktual di lapangan. Dengan demikian, observasi berperan sebagai fondasi awal dalam memahami efektivitas penerapan sistem penggajian digital.

- b. Wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan menyeluruh dari informan yang terlibat langsung dalam implementasi sistem penggajian digital. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman informan mengenai perubahan prosedur, persepsi mereka terhadap efektivitas sistem digital, serta tantangan yang mereka hadapi selama proses transisi dari metode manual. Dengan format wawancara yang semi-terstruktur dan fleksibel, peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan sesuai alur dialog sehingga informasi yang muncul lebih kaya dan mendalam. Melalui wawancara, peneliti juga dapat mengonfirmasi temuan dari hasil observasi serta mendapatkan sudut pandang tambahan yang tidak terlihat secara langsung di lapangan. Informasi yang diperoleh dapat mencakup faktor pendukung keberhasilan implementasi, hambatan teknis maupun nonteknis, serta respons karyawan terhadap perubahan sistem kerja. Pendekatan ini penting untuk menangkap nuansa emosional, preferensi, dan penilaian subjektif informan, yang menjadi bagian integral dalam penelitian. Dengan demikian, wawancara menjadi instrumen kunci dalam memahami dinamika transisi sistem penggajian digital secara komprehensif.
- c. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang bersumber dari arsip dan catatan resmi perusahaan, seperti tagihan penggajian, dokumen rekap gaji dalam format Excel, serta dokumen pendukung proses payroll banking. Melalui teknik ini, peneliti dapat melihat bagaimana perusahaan mencatat, menyimpan, dan mengelola data penggajian secara administratif.

Dokumen-dokumen tersebut menjadi bukti objektif yang dapat menunjukkan pola, prosedur, dan sistematika penggajian baik sebelum maupun sesudah diterapkannya sistem digital. Selain berfungsi sebagai penguat temuan dari wawancara dan observasi, dokumentasi juga membantu peneliti memvalidasi konsistensi data yang diperoleh dari berbagai informan. Melalui perbandingan antara dokumen manual dan digital, peneliti dapat mengidentifikasi perubahan signifikan dalam proses administrasi, tingkat akurasi pencatatan, serta efisiensi waktu yang dihasilkan oleh sistem digital. Dengan demikian, dokumentasi menjadi teknik yang tidak hanya mendukung analisis, tetapi juga memperkuat keandalan dan kredibilitas hasil penelitian.

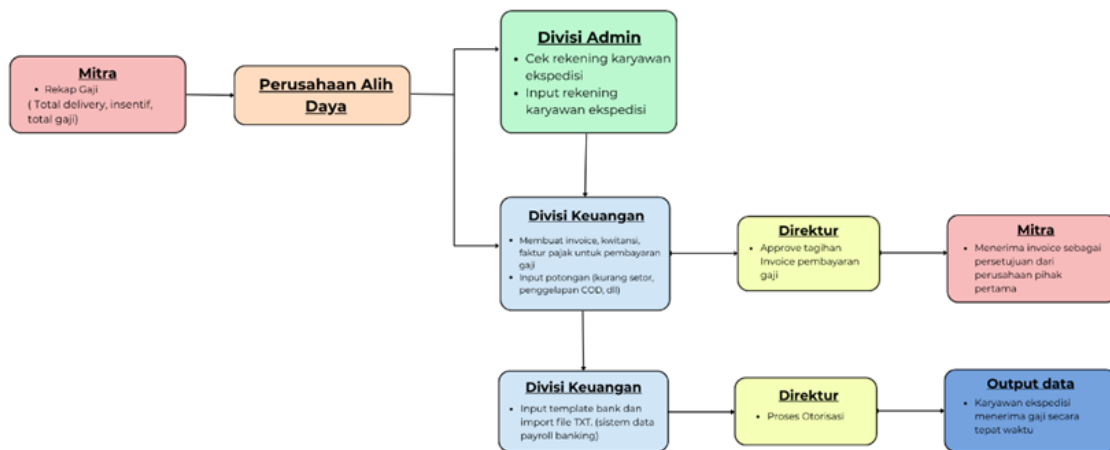
HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Informasi Penggajian Digital di Perusahaan Alih Daya Surabaya Timur

a. Proses Implementasi Pembayaran gaji dengan sistem Payroll Banking berbasis Digital

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Perusahaan Alih Daya di Surabaya Timur telah menerapkan sistem informasi penggajian digital sebagai bentuk modernisasi dalam mengelola pembayaran gaji bagi karyawan ekspedisi. Penerapan sistem ini dimulai dengan beberapa tahapan penting yang dilakukan secara sistematis. Tahap awal dimulai dengan perusahaan mitra mengirimkan rekapitulasi penggajian kepada Perusahaan Alih Daya, sebagai pihak pertama, untuk integrasi data rekapitulasi penggajian, termasuk jumlah pengiriman, insentif, potongan yang tercatat, dan total keseluruhan gaji.

Setelah itu, Perusahaan Alih Daya menyelesaikan data ringkasan penggajian secara rinci dan juga menyiapkan faktur penggajian yang telah disetujui oleh manajemen, kemudian mengirimkannya ke perusahaan mitra untuk menunjukkan bahwa perusahaan Alih Daya telah menyetujui pembayaran gaji untuk karyawan ekspedisi. Selanjutnya, departemen keuangan memasukkan data sesuai dengan alur kerja dalam sistem perbankan penggajian secara digital yang digunakan. Lebih lanjut, proses ini dapat disederhanakan dalam bentuk gambar.



Gambar 1. Tahapan Implementasi Sistem Payroll Digital Karyawan Ekspedisi

b. Efektivitas Sistem dalam Menjamin Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji

Temuan lapangan menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem Payroll berbasis Digital mencerminkan kemampuan sistem untuk mempercepat proses penggajian, meningkatkan akurasi perhitungan, dan mengurangi biaya operasional. Digitalisasi penggajian dapat mempercepat pemrosesan gaji sekaligus meminimalkan kesalahan yang sering terjadi pada metode manual. Indikator paling nyata dari efektivitas ini adalah pengurangan signifikan dalam waktu pemrosesan penggajian di mana proses yang sebelumnya memakan waktu beberapa hari kini dapat diselesaikan hanya dalam beberapa jam. Hal ini tidak hanya menghemat biaya tetapi juga secara langsung mengurangi beban kerja staf administrasi dan juga staff dibidang keuangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem payroll digital memberikan perubahan yang cukup signifikan terhadap proses penggajian di perusahaan alih daya. Sebelum sistem digital diterapkan, proses penggajian masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dan berisiko menimbulkan kesalahan input data. Direktur perusahaan menyampaikan bahwa “setelah sistem digital digunakan, proses penggajian menjadi lebih terstruktur dan keterlambatan pembayaran dapat diminimalkan”.

Hal serupa juga disampaikan oleh staf keuangan yang menjelaskan bahwa “sistem digital membantu mengurangi pekerjaan administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual, terutama dalam proses input data gaji ratusan karyawan”. Dengan sistem yang lebih otomatis, staf keuangan dapat menyelesaikan pekerjaan lain tanpa harus terfokus penuh pada proses

penggajian seperti sebelumnya. Selain itu, kesalahan transfer dan komplain terkait keterlambatan gaji juga mulai berkurang setelah sistem digital diterapkan.

Dari sisi karyawan ekspedisi, perubahan sistem penggajian dinilai memberikan dampak positif terhadap ketepatan waktu pembayaran gaji. Salah satu karyawan menyampaikan bahwa “sebelumnya keterlambatan pembayaran masih sering terjadi, sedangkan setelah penggunaan sistem digital pembayaran gaji menjadi lebih konsisten sesuai jadwal perusahaan”.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sistem payroll digital tidak hanya terlihat dari percepatan proses administrasi, tetapi juga dari meningkatnya akurasi data dan stabilitas proses pembayaran gaji. Meskipun demikian, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa keberhasilan sistem digital tidak sepenuhnya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, melainkan dipengaruhi oleh kesiapan data dari pihak operasional dan kemampuan perusahaan dalam melakukan pengawasan terhadap proses input data. Dengan kata lain, digitalisasi payroll mampu meningkatkan efisiensi kerja, tetapi tetap membutuhkan kontrol administrasi dan koordinasi antarbagian agar sistem dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan rangkaian pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem penggajian digital tidak hanya meningkatkan ketepatan waktu pembayaran, tetapi juga membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja internal perusahaan. Staf keuangan yang sebelumnya terbebani oleh proses input manual secara individual kini dapat mengalihkan waktunya untuk menyelesaikan tugas administratif lainnya karena sebagian besar tahapan penggajian telah berjalan otomatis melalui sistem payroll digital. Perubahan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya mempercepat proses kerja, tetapi juga meningkatkan distribusi beban kerja dan efisiensi operasional pada divisi keuangan.

Temuan ini juga mengindikasikan adanya peningkatan kualitas layanan penggajian bagi karyawan ekspedisi. Perubahan yang dirasakan langsung oleh karyawan mulai dari gaji yang sebelumnya kerap terlambat hingga kini dapat diterima tepat waktu menjadi bukti bahwa sistem digital mampu mengurangi komplain serta memperkuat kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Ketepatan waktu pembayaran sangat penting dalam lingkungan kerja ekspedisi yang memiliki dinamika operasional tinggi, sehingga penerapan sistem digital

yang lebih terstruktur membantu menjaga kepuasan kerja dan mencegah penurunan motivasi akibat keterlambatan gaji.

Selain aspek ketepatan waktu, pernyataan para informan juga menegaskan bahwa akurasi perhitungan gaji meningkat setelah penggunaan sistem digital. Jika pada sistem manual kerap ditemukan kesalahan seperti salah nominal, kesalahan nomor rekening, atau ketidaksesuaian data, kini potensi tersebut dapat diminimalkan melalui integrasi data dan proses verifikasi otomatis dalam sistem. Perbaikan ini tidak hanya meningkatkan kualitas administrasi penggajian, tetapi juga memperkuat pengendalian internal perusahaan. Dengan demikian, temuan lapangan secara keseluruhan menunjukkan bahwa sistem penggajian digital memberikan manfaat yang komprehensif, mulai dari peningkatan efisiensi kerja, perbaikan kualitas layanan, hingga peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan penggajian karyawan ekspedisi.

Perbandingan Sistem Penggajian Manual dan Digital

Perubahan dari sistem manual ke digital memberikan perbedaan yang signifikan dalam beberapa aspek berikut:

Tabel 1. Perbandingan Sistem Penggajian Manual dan Digital

| ASPEK | SISTEM MANUAL | SISTEM DIGITAL |
|-----------------------------|--|--|
| Waktu | Lama , membutuhkan penginputan data rekening dan juga rekap gaji secara satu per satu, melalui pengecekan data berulang | Lebih cepat , otomatisasi data karena data rekap disesuaikan dengan format yang dibutuhkan oleh sistem penggajian |
| Risiko Kesalahan | Tinggi (salah input, duplikasi data, mismatch) | Rendah karena proses verifikasi secara otomatis |
| Transparansi | Tinggi , data terekam dan dapat dilacak karena menggunakan <i>mobile banking</i> | Tinggi , data terekam dan dapat dilacak karena menggunakan <i>mobile banking</i> |
| Kepastian Pembayaran | Sering terlambat dan banyak menerima komplain | Lebih konsisten dan tepat waktu |
| Pengelolaan Dokumen | Banyak arsip kertas | Arsip digital lebih rapi dan aman karena pemantauan data secara <i>real time</i> |

Perubahan dari sistem penggajian manual ke sistem digital menunjukkan adanya perbedaan pada beberapa aspek, seperti kecepatan proses, risiko kesalahan, kepastian pembayaran, dan pengelolaan dokumen. Namun, pada aspek transparansi, kedua sistem sama-sama dinilai memiliki tingkat transparansi yang cukup tinggi karena data pembayaran tetap dapat dilacak dan diketahui oleh pihak terkait. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam cara transparansi tersebut diwujudkan pada masing-masing sistem.

Pada sistem manual, transparansi diperoleh melalui pencatatan dan pengecekan data secara langsung oleh bagian keuangan serta bukti transfer yang dikirim melalui mobile banking. Akan tetapi, proses tersebut masih bergantung pada pemeriksaan manual sehingga membutuhkan waktu lebih lama dan memiliki potensi keterlambatan dalam penyampaian informasi kepada karyawan. Selain itu, apabila terjadi kesalahan input atau ketidaksesuaian data, proses penelusuran riwayat pembayaran memerlukan pengecekan dokumen satu per satu.

Sementara itu, pada sistem digital, transparansi tidak hanya terlihat dari adanya bukti pembayaran, tetapi juga dari kemudahan akses data secara otomatis dan real time. Sistem digital memungkinkan data penggajian tersimpan secara terpusat, lebih mudah dipantau, serta dapat ditelusuri kembali dengan lebih cepat ketika terjadi kendala atau komplain dari karyawan. Dengan demikian, meskipun kedua sistem sama-sama memiliki unsur transparansi, sistem digital dinilai lebih unggul karena mampu memberikan akses informasi yang lebih cepat, akurat, dan efisien dibandingkan sistem manual.

Hasil observasi ini sejalan dengan temuan (Sani & Hidayat 2023), yang menjelaskan bahwa “sistem komputerisasi kepegawaian dan pembayaran gaji berpengaruh positif dalam memperkuat pengendalian internal serta mengurangi potensi kesalahan input pada proses administrasi gaji” hal tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi penggajian berperan penting dalam meningkatkan akurasi perhitungan serta memperkuat sistem pengendalian internal perusahaan. Dengan adanya otomatisasi, proses verifikasi data dapat dilakukan secara langsung oleh sistem sehingga potensi terjadinya manipulasi, keterlambatan, maupun kekeliruan input dapat diminimalkan.

Selain itu, digitalisasi memungkinkan integrasi antara data absensi, data kepegawaian, dan komponen penghasilan sehingga menghasilkan proses penghitungan gaji yang lebih konsisten dan transparan. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem penggajian, tetapi juga

membantu bagian keuangan dalam memastikan bahwa pembayaran dilakukan tepat waktu dan sesuai ketentuan. Dengan demikian, temuan observasi dan literatur terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa peralihan dari sistem manual ke sistem digital merupakan langkah strategis yang mampu meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi beban administrasi, serta mendukung pengelolaan penggajian yang lebih profesional dan akuntabel.

Tantangan dalam Implementasi Sistem Payroll Digital

Implementasi sistem penggajian digital memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, namun hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa proses transformasi ini masih menghadapi sejumlah tantangan yang saling berkaitan. Pada tahap awal, perusahaan menemukan bahwa sistem sebelumnya belum berjalan sempurna karena pencairan gaji karyawan ekspedisi membutuhkan waktu beberapa jam sebelum benar-benar masuk ke rekening. Kondisi ini menjadi hambatan karena alur penggajian yang sebelumnya diolah secara individual harus dialihkan ke sistem terintegrasi yang menuntut kemampuan adaptasi dari seluruh pihak. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan kemudian melakukan pembaruan sistem kedua agar pembayaran dapat diterima tepat waktu sesuai tanggal yang telah ditentukan.

Tantangan selanjutnya muncul dari kompleksitas data operasional karyawan ekspedisi yang bersifat dinamis. Proses penggajian sangat bergantung pada jumlah pengiriman, insentif, potongan, serta variabel kerja lainnya yang berubah setiap hari akibat dari tidak sesuaian data antara perusahaan mitra dan perusahaan alih daya beberapa kali mengakibatkan perbedaan hasil perhitungan gaji ketika direkap. Akibatnya, pihak keuangan harus melakukan verifikasi ulang dan berkoordinasi kembali untuk menyamakan data agar nilai gaji yang dibayarkan benar-benar sesuai. Permasalahan ini semakin diperburuk apabila terdapat kesalahan dalam data nomor rekening atau ketidaksesuaian nama pemilik rekening. Ketika data yang tidak akurat telah masuk ke sistem, maka output pembayaran gaji menjadi tidak tepat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penggunaan payroll digital sangat ditentukan oleh kualitas dan ketepatan rekapitulasi data yang dikelola.

Selain faktor data, hambatan teknis yang berkaitan dengan infrastruktur teknologi juga memberikan kontribusi terhadap kendala penggajian digital. Gangguan jaringan internet, keterlambatan sinkronisasi data, maupun kendala dalam sistem perbankan dapat menunda proses pembayaran gaji yang telah dijadwalkan. Infrastruktur yang tidak stabil tidak hanya memperlambat proses unggah data, tetapi

juga meningkatkan risiko terjadinya eror yang menghambat keseluruhan proses. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital dalam sistem penggajian tidak hanya bergantung pada perangkat lunak yang digunakan, tetapi juga membutuhkan dukungan infrastruktur yang memadai agar seluruh proses dapat berjalan lancar tanpa hambatan.

Strategi Optimalisasi Implementasi Sistem Payroll Digital

Untuk mengoptimalkan implementasi sistem penggajian digital, perusahaan perlu menjalankan sejumlah strategi yang terarah dan berkelanjutan. Langkah awal yang harus menjadi prioritas adalah peningkatan kualitas data serta sinkronisasi informasi antara perusahaan alih daya dan mitra ekspedisi. Upaya ini penting dilakukan karena seluruh proses penggajian digital bergantung pada keakuratan rekap data awal. Standarisasi format rekap, pengecekan otomatis nomor rekening, serta verifikasi dua arah sebelum data dikunci akan mengurangi risiko kesalahan yang sebelumnya kerap muncul dalam tahap awal pemrosesan gaji. Peningkatan kualitas data serta sinkronisasi saja tidak cukup apabila tidak didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai. Oleh karena itu diperlukan memastikan jaringan, server, dan perangkat lunak yang digunakan berada dalam kondisi stabil dan siap menangani beban operasional harian. Infrastruktur yang baik tidak hanya memperlancar unggahan data, tetapi juga mengurangi risiko keterlambatan sinkronisasi dan gangguan sistem perbankan digital yang sebelumnya sering menghambat kelancaran proses penggajian. Dengan demikian, aspek teknis dan aspek sumber daya manusia dapat bekerja saling melengkapi.

Agar seluruh proses berjalan lebih terarah, perusahaan juga menyusun SOP yang menjadi langkah lanjutan dari perbaikan data, pelatihan pengguna, dan peningkatan infrastruktur, karena semua elemen tersebut membutuhkan kerangka kerja operasional yang jelas, penerapan strategi-strategi tersebut semakin diperkuat dengan adanya alur SOP yang telah dijalankan sebagaimana tergambar dalam bagan pada "Gambar 1: Tahapan Implementasi Sistem Payroll Digital Karyawan Ekspedisi" tahapan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki prosedur yang jelas mulai dari penerimaan rekap data, proses verifikasi, hingga pelaksanaan payroll digital secara massal.

Dengan adanya standar operasional yang sudah berjalan, strategi optimalisasi yang dilakukan tidak hanya menjadi rencana kerja, tetapi benar-benar diterapkan dalam praktik sehingga memastikan proses penggajian berlangsung lebih teratur,

transparan, dan konsisten setiap periode kesalahan administratif dapat ditekan dan efisiensi kerja semakin meningkat maka seluruh strategi yang telah diterapkan akan lebih efektif apabila perusahaan menjalankan evaluasi dan pemantauan berkala. Tahap ini menjadi penghubung penting untuk memastikan bahwa perbaikan tidak berhenti pada implementasi awal, melainkan terus berkembang sesuai kebutuhan. Evaluasi dilakukan dengan menilai performa sistem, memeriksa kembali keakuratan data, memantau waktu pemrosesan, serta meninjau tingkat komplain karyawan. Dari hasil evaluasi tersebut, perusahaan dapat merumuskan tindak lanjut perbaikan sehingga transformasi digital dalam penggajian dapat berlangsung optimal, konsisten, dan berkelanjutan.

Dampak Efektivitas Sistem Payroll Digital Terhadap Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji Karyawan Ekspedisi

Dengan adanya perubahan sistem pembayaran gaji karyawan ekspedisi dari sistem manual ke sistem payroll digital sistem tersebut menggantikan metode manual sebelumnya yang masih menggunakan penginputan data rekening dan juga jumlah gaji satu per satu. ketepatan waktu pembayaran gaji meningkat signifikan setelah perusahaan menerapkan sistem digital gaji kini diterima secara lebih konsisten pada jadwal yang sama setiap bulan. Sebelumnya, keterlambatan pembayaran sering terjadi akibat lamanya proses rekap manual dan verifikasi data yang membutuhkan waktu panjang. Pada tahap berikutnya, distribusi gaji kepada karyawan berjalan melalui proses payroll digital. Instruksi pembayaran yang telah disetujui akan dikirimkan ke sistem perbankan melalui jaringan yang telah terintegrasi. Mekanisme ini memungkinkan perusahaan mengirimkan gaji ke seluruh rekening karyawan dalam satu kali proses, dibandingkan metode manual yang harus dilakukan satu per satu. Keuntungan lainnya adalah proses transaksi dapat dipantau secara langsung melalui dashboard sistem, sehingga perusahaan dapat memastikan tidak ada transaksi yang tertunda atau gagal dilakukan.

Perubahan ini juga berdampak pada tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Konsistensi waktu pembayaran, akurasi nominal gaji, serta keterbukaan informasi membuat karyawan merasa lebih aman dan dihargai. Kepercayaan tersebut sering kali berpengaruh pada meningkatnya motivasi kerja dan persepsi positif terhadap manajemen perusahaan. Dampak jangka panjangnya bukan hanya pada produktivitas individu, tetapi juga terhadap budaya kerja yang lebih profesional.

Dari sisi operasional, digitalisasi penggajian mengurangi beban kerja administrasi secara signifikan. Waktu yang sebelumnya dihabiskan untuk rekap, penyesuaian, dan perhitungan manual kini dapat dialihkan untuk kegiatan yang lebih strategis seperti analisis biaya tenaga kerja atau evaluasi kebijakan kompensasi. Perusahaan juga dapat menyimpan rekam jejak penggajian secara sistematis untuk kebutuhan audit, pelaporan pajak, serta evaluasi kinerja karyawan. Keberadaan dokumentasi digital yang tersusun rapi memberikan nilai tambah pada manajemen data perusahaan.

Dengan demikian, penggunaan sistem payroll digital terbukti memberikan dampak langsung terhadap peningkatan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan. Proses yang sebelumnya memerlukan waktu lama dan rentan kesalahan kini dapat dilakukan lebih cepat karena perhitungan dan validasi data berlangsung secara otomatis. Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi dapat dilihat dari kemampuannya mempercepat alur kerja, meningkatkan ketepatan data, serta menyediakan informasi yang siap digunakan untuk pengambilan keputusan digitalisasi penggajian mampu mengurangi beban administratif, menekan potensi kesalahan manual, dan meningkatkan keandalan data sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan ikut terdorong.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa penggunaan sistem payroll digital benar-benar membawa perubahan besar dalam ketepatan pembayaran gaji dan cara kerja internal perusahaan. Sejak proses penggajian dialihkan ke sistem digital, karyawan ekspedisi menerima gaji tepat waktu dan sesuai jadwal setiap bulan tidak lagi seperti sebelumnya ketika metode manual sering menyebabkan keterlambatan. Perubahan ini membuat layanan penggajian menjadi jauh lebih baik: keluhan mengenai keterlambatan gaji hampir tidak ada, dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan ikut meningkat. Ketepatan waktu ini sangat penting di lingkungan kerja perusahaan penyedia jasa Alih Daya di bidang ekspedisi yang serba cepat, sehingga membantu menjaga kepuasan dan mencegah turunnya semangat kerja akibat gaji yang tidak tepat waktu.

Selain itu, tingkat akurasi perhitungan gaji juga membaik setelah sistem digital diterapkan. Kesalahan yang dulu sering muncul dalam proses manual seperti salah memasukkan nominal atau nomor rekening dapat ditekan berkat integrasi data dan fitur pengecekan otomatis. Hal ini bukan hanya membuat administrasi penggajian lebih

rapi, tetapi juga memperkuat pengendalian internal perusahaan terhadap alur pembayaran gaji. Secara keseluruhan, temuan lapangan menunjukkan bahwa sistem payroll digital memberikan keuntungan menyeluruh: pekerjaan divisi keuangan menjadi lebih efisien, layanan penggajian bagi karyawan meningkat, dan proses pengelolaan gaji menjadi lebih transparan, akurat, serta akuntabel. Dengan kata lain, digitalisasi payroll benar-benar mendukung kelancaran operasional perusahaan sekaligus memastikan gaji dibayarkan tepat waktu.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan alih daya disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap sistem penggajian digital guna meminimalkan kendala yang masih muncul selama proses operasional. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui pengecekan berkala pada kesesuaian data gaji dari perusahaan mitra atau vendor ekspedisi, karena temuan di lapangan menunjukkan masih terdapat risiko keterlambatan pengiriman data dan ketidaksesuaian nominal yang dapat memengaruhi proses pembayaran gaji karyawan. Perusahaan juga perlu menetapkan standar waktu pengiriman data dari pihak mitra agar proses penginputan dan verifikasi gaji dapat dilakukan lebih tepat waktu.

Selain itu, perusahaan disarankan meningkatkan kesiapan sumber daya manusia melalui pelatihan atau pendampingan terkait penggunaan sistem penggajian digital. Berdasarkan hasil wawancara, proses adaptasi terhadap sistem baru masih menjadi kendala bagi beberapa pihak, terutama dalam memahami alur pengoperasian sistem dan proses verifikasi data. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala, diharapkan kesalahan input data dapat dikurangi dan proses penggajian menjadi lebih efektif.

Perusahaan juga perlu memperkuat sistem pengamanan dan pengelolaan data digital untuk menghindari kehilangan data maupun kesalahan administrasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan sistem pencadangan data (backup data) secara otomatis dan melakukan pengecekan rutin terhadap stabilitas jaringan internet yang digunakan selama proses penggajian berlangsung. Hal ini penting karena sistem digital sangat bergantung pada koneksi jaringan dan sinkronisasi data secara real time.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan lebih dari satu perusahaan alih daya agar hasil penelitian dapat memberikan perbandingan yang lebih luas mengenai penerapan sistem penggajian digital. Penelitian berikutnya juga dapat

menambahkan fokus kajian pada tingkat kepuasan karyawan, efisiensi waktu kerja, maupun pengaruh sistem digital terhadap kualitas pelayanan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian di masa mendatang diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang lebih mendalam dan aplikatif bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem penggajian digital yang lebih optimal.

REFERENSI

- Ahmed, A. M., Mohammed, C. N., & Ahmad, A. M. (2023). *Web-based payroll management system: Design, implementation, and evaluation*. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 12(5), 2960–2968.
- Haerani, Reni, and Hera Resti. "Perancangan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web Dengan Metode Rapid Application Development" 10, no. 2 (2023).
- Laudon, K C, and J P Laudon. *Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition*. Pearson Education, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=4b4zEAAQBAJ>
- Nasution, Dewi Sartika, and Saparuddin Siregar. "Analysis of the Role of Payroll Accounting Information Systems in Supporting the Effectiveness of Internal Controls at Regional Water Company Tirtanadi North Sumatra Analisis Peranan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Sumatera Utara" 3, no. 4 (2022): 1333–42.
- Nugraha, Muhamad Fahmi, Gilang Angga Maulana, and Anjas Tryana. "Implementasi Sistem Informasi Penggajian Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Data Di STEI Bina Muda Bandung" 8, no. 1 (2025): 19–29.
- Sani, H. N., & Hidayat, T. (2023). Pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian dan Pembayaran Gaji dalam Meningkatkan Pengendalian Internal. *Jurnal Ekobistek*, 12(4), 727-732. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.716>
- Syaifudin, Anas, and Devi Sugianti. "Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Pt. Abc," no. 2 (2024).
- Tobing, Khairul Saleh L, Dhieka Avrilia Lantana, and Kumba Digdowiseiso. "The Implementation of Payroll Accounting Information Systems in Indonesia : A Systematic Literature Review" 3, no. 2 (2023): 577–91.
- View of Pengaruh Sistem Komputerisasi Kepegawaian Dan Pembayaran Gaji Dalam Meningkatkan Pengendalian Internal.Pdf, n.d.
- Wirahadiyono, I Made Adiyasa, and Didik Priyo Sugiharto. "Analisis Implementasi Sistem Payroll Berbasis Digital Dalam Analisis Of The Implementation Of A Digital Payroll System In Zainul Arifin Oleh : " 13 (2025): 31–40.
- Wood, Alex J, and Isis Hjorth. "Good Gig, Bad Gig : Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy," 2019. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>