ORIGINAL RESEARCH
published: 18 Oktober 2026
doi: 10.21070/jkmp.v14i2.2127

Digitalization of the Payroll System at a Branch of PT.XYZ in East Java

Digitalisasi Sistem Penggajian Pada Cabang PT.XYZ di Jawa Timur

Andini Diana Putri, Tjitjik Rahaju*

Universitas Negeri Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.

ABSTRACT

General Background: Management depends on information systems capable of maintaining integrated, accurate, and reliable data, particularly in payroll administration. **Specific Background:** In payroll services, the implementation of a Human Resource Management Information System (HRMIS) requires consistent data management and synchronization to ensure effective administrative processes. **Knowledge gap:** However, operational challenges arising from inconsistencies between system records and actual payroll data require further examination, particularly regarding the persistence of digital-manual workflows in organizational practice. **Aims:** This study aims to analyze the implementation of HRMIS in payroll administration at an anonymized branch of PT Pos Indonesia in East Java using Indrajit's *support*, *capacity*, and *value* framework. **Result:** The findings indicate that HRMIS has been adopted to *support* personnel administration and payroll processing, reflecting organizational commitment to digitalization. Nevertheless, inconsistencies in updating certain payroll components create operational difficulties. Human resource officers must re-enter data and recalculate payroll figures using spreadsheets when system records do not reflect the latest information. This dual digital-manual workflow limits processing efficiency, weakens data traceability, and increases exposure to human error. **Novelty:** This study provides an operational perspective by connecting payroll data synchronization problems with the persistence of dual digital-manual workflows and identifying specific measures to strengthen data governance and operational controls. **Implication:** The findings highlight the need for stronger master data governance, clearly defined update cut-off times, automated validation, exception logging, standardized operating procedures, and structured escalation mechanisms. Effective HRMIS implementation therefore depends not only on application availability but also on consistent data management and alignment between digital processes and operational procedures.

Keywords: data synchronization, master data governance, digital workflows, operational efficiency

OPEN ACCESS
ISSN 2338-445X (online)
ISSN 2527-9246 (print)

Edited by:
Hasniati

Reviewed by:
RD Kusyeni and Theresia Octastefani

**Correspondence:*
Andini Diana Putri
andini.23003@mhs.unesa.ac.id

Received:September 07, 2026
Accepted: September 26, 2026
Published: October 18, 2026

Citation:
Putri, A. D., & Rahaju, T. (2026). Digitalization of the Payroll System at a Branch of PT.XYZ in East Java.
JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik). 14:2.
doi: 10.21070/jkmp.v14i2.2127

PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup diwujudkan melalui penyediaan aplikasi, tetapi harus menghasilkan proses kerja yang terintegrasi, akurat, dan efisien (Kirana et al., 2023; Sangaji & Irianto, 2025; Winanda & Veri, 2025). Bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), hal ini berkaitan dengan efektivitas operasional, akuntabilitas, dan keandalan pelayanan internal. PT Pos Indonesia menempatkan penguatan organisasi dan sumber daya manusia sebagai bagian dari transformasi perusahaan. Harr et al. (2025) menjelaskan bahwa Human Resource Information System (HRIS) dapat berkembang dari perangkat administratif menjadi instrumen strategis pengelolaan kompetensi. Namun, penerapan HRIS tidak selalu menghilangkan prosedur yang tidak efisien (Satispi et al., 2023). Putri et al. (2024) menemukan kelemahan dalam prosedur perubahan gaji dan pembagian tugas di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Binjai, sedangkan Wijaya & Christianto (2025) menekankan pentingnya pelatihan dan dukungan berkelanjutan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi perlu dinilai berdasarkan manfaatnya terhadap proses kerja, bukan sekadar ketersediaan aplikasi.

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM), yang dikenal sebagai HRIS dalam literatur internasional, berfungsi mengelola data kepegawaian untuk mendukung administrasi personalia dan penggajian (Ben Moussa & El Arbi, 2020; Siti Fatimah & Hamdani Hamdani, 2026). Sistem ini dapat mengurangi pekerjaan administratif dan menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Namun, manfaatnya bergantung pada kualitas data, kesesuaian prosedur, dan kemampuan pengguna. Harr et al. (2025) menekankan pengembangan HRIS menuju pengelolaan SDM yang strategis, sedangkan Satispi et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem tidak otomatis menghasilkan manfaat organisasi. Ong & Mahazan, (2020) juga menegaskan pentingnya pelatihan dan dukungan pengguna.

Integrasi data sangat penting dalam penggajian karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak finansial pegawai (Habibie, 2025; Sulistyowati et al., 2025). Data kehadiran, tunjangan, potongan, perubahan status, dan komponen penghasilan harus diperbarui secara konsisten agar perhitungan gaji akurat. Putri et al. (2024) menemukan kelemahan pengendalian penggajian di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Binjai, termasuk perubahan gaji yang belum didukung ketentuan administratif memadai dan perangkapan tugas. Oleh karena itu, ketepatan penggajian tidak hanya bergantung pada aplikasi, tetapi juga pada pembaruan data, pembagian tanggung jawab, dan konsistensi prosedur (Ong & Mahazan, 2020; Satispi et al., 2023)

Permasalahan serupa ditemukan melalui observasi pada salah satu kantor cabang PT Pos Indonesia di Jawa Timur. Nama kantor cabang tidak dicantumkan untuk menjaga kerahasiaan organisasi. SIMSDM telah digunakan untuk administrasi kepegawaian dan penggajian, tetapi data tertentu belum selalu tersedia dalam versi terbaru saat dibutuhkan. Akibatnya, petugas menggunakan spreadsheet untuk memasukkan kembali data dan menghitung komponen penggajian tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses digital masih berjalan berdampingan dengan pekerjaan manual, sehingga petugas harus memeriksa data dari beberapa media kerja dan menjaga konsistensi hasil perhitungan.

Hasil wawancara memperjelas bahwa keterlambatan pembaruan data penggajian mengharuskan petugas melakukan input dan perhitungan ulang menggunakan Microsoft Excel. Informan juga menyampaikan bahwa kesalahan perhitungan pernah terjadi. Temuan ini menunjukkan bahwa SIMSDM telah membantu pekerjaan administratif, tetapi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan data terkini. Penggunaan spreadsheet menambah pekerjaan dan meningkatkan kebutuhan pemeriksaan ulang serta risiko ketidaksesuaian data. Temuan tersebut berdasarkan observasi dan wawancara penelitian, sehingga tidak digeneralisasikan kepada seluruh kantor cabang PT Pos Indonesia.

Untuk menganalisis permasalahan tersebut, penelitian menggunakan kerangka implementasi *e-government* dari Indrajit, yang mencakup dimensi *support*, *capacity*, dan *value* (Rahayu et al., 2025). Dimensi *support* mengkaji dukungan organisasi, kebijakan, dan komitmen digitalisasi. Dimensi *capacity* menilai kecukupan sumber daya, infrastruktur, kompetensi pengguna, dan kemampuan sistem dalam memproses data. Sementara itu, dimensi *value* menilai manfaat sistem bagi petugas dan pegawai, terutama dalam efisiensi,

ketepatan informasi, dan keandalan penggajian. Kerangka ini digunakan untuk membedakan keberhasilan penerapan aplikasi dari keberhasilan memperbaiki proses kerja (Andi Nurfadillah et al., 2025; Rahayu et al., 2025).

Penelitian terdahulu membahas pemanfaatan HRIS dalam pengelolaan SDM dan pengendalian penggajian. Satispi et al. (2023) mengkaji penerapan HRIS dan inovasi pegawai sektor publik, sedangkan Harr et al. (2025) membahas perkembangan fungsi HRIS menuju pengelolaan kompetensi strategis. Wijaya & Christianto (2025) mengkaji implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai, sementara Putri et al. (2024) menelaah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Binjai. Berdasarkan literatur yang dirujuk, masih diperlukan kajian yang berfokus pada keterlambatan pembaruan data penggajian dan penggunaan spreadsheet sebagai prosedur pendukung. Fokus ini penting untuk mengidentifikasi kendala integrasi dalam pelaksanaan penggajian sehari-hari.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan SIMSDM dalam layanan penggajian pada salah satu kantor cabang PT Pos Indonesia di Jawa Timur berdasarkan dimensi *support*, *capacity*, dan *value*. Penelitian berfokus pada pembaruan data penggajian, penggunaan spreadsheet untuk input dan perhitungan ulang, serta dampaknya terhadap alur kerja petugas. Hasil analisis diharapkan menjadi dasar rekomendasi berupa penguatan tata kelola data induk, penetapan batas waktu pembaruan data, validasi otomatis, pencatatan pengecualian, standardisasi prosedur operasional, dan mekanisme eskalasi ketika data belum tersedia atau tidak sesuai. Dengan demikian, perbaikan SIMSDM diharapkan mampu meningkatkan konsistensi data dan keandalan layanan penggajian.

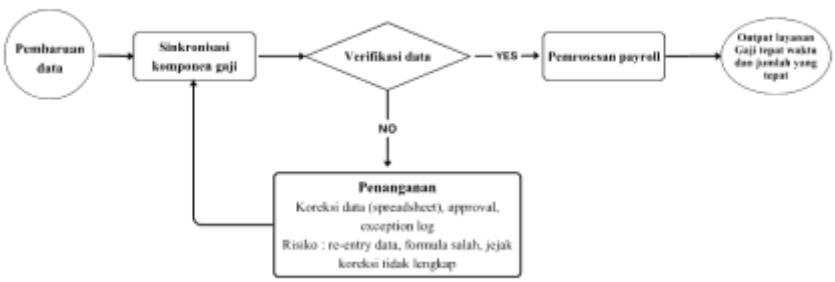
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM) dalam layanan penggajian pada salah satu kantor cabang PT Pos Indonesia di Jawa Timur. Identitas kantor disamarkan untuk menjaga kerahasiaan. Analisis menggunakan kerangka implementasi *e-government* yang meliputi dimensi *support*, *capacity*, dan *value*.

Informan berjumlah lima orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu satu supervisor atau kepala fungsi SDM, satu staf HR penggajian, satu staf administrasi pendukung, dan dua pegawai penerima layanan penggajian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi nonpartisipan, dan studi dokumentasi. Data yang dikaji meliputi proses pembaruan data, penggunaan spreadsheet, perhitungan gaji, serta kendala integrasi sistem. Dokumentasi mencakup SOP, alur kerja, formulir administrasi, dan bukti proses penggajian yang tersedia dengan tetap menjaga kerahasiaan data pegawai.

Analisis data mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña, meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi Kesimpulan (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024). Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta *member checking* terbatas untuk mengonfirmasi informasi kepada informan terkait.



Gambar 1. Kerangka Analitik *Support–Capacity–Value* untuk Menilai Implementasi SIMSDM

Tabel 1. Fokus Analisis, Indikator, dan Sumber Data

Dimensi	Fokus analisis	Indikator utama	Sumber data
Support	Dukungan organisasi	Kebijakan, SOP, komitmen pimpinan, koordinasi, dukungan teknis, dan mekanisme eskalasi	Wawancara supervisor dan staf HR serta dokumen kebijakan dan SOP
Capacity	Kapasitas implementasi	Integrasi data, kompetensi pengguna, pembaruan data, infrastruktur, pengendalian proses, dan keandalan sistem	Observasi alur kerja, wawancara pengelola penggajian, dan dokumentasi proses
Value	Manfaat sistem	Efisiensi, akurasi, ketepatan waktu, keterlacakan data, kepercayaan pengguna, dan kualitas layanan	Wawancara staf HR dan pegawai serta dokumen koreksi atau keluhan yang tersedia

Sumber: Data penelitian, diolah penulis (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

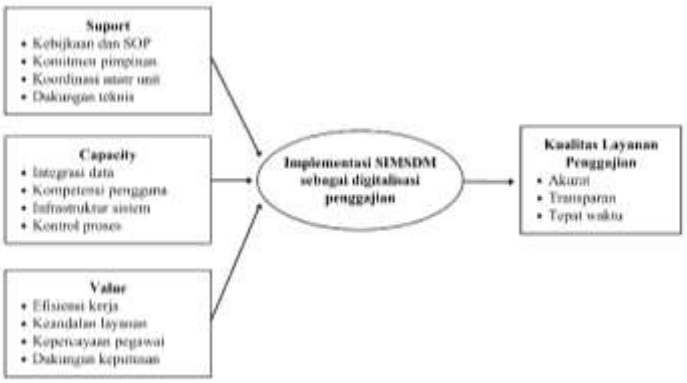
Karakteristik Implementasi SIMSDM pada Proses Penggajian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM) telah digunakan dalam proses administrasi kepegawaian dan penggajian pada Kantor Cabang X. Keberadaan sistem membantu pengguna mengakses data kepegawaian dan mengolah informasi yang berkaitan dengan hak pegawai. Meskipun demikian, pelaksanaannya belum sepenuhnya terintegrasi dari awal hingga akhir proses (*end-to-end*). Dalam kondisi tertentu, ketika data penggajian belum diperbarui atau belum tersedia saat dibutuhkan, staf HR masih menggunakan spreadsheet sebagai alternatif untuk memasukkan data dan melakukan perhitungan secara manual. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi SIMSDM telah berlangsung, tetapi pelaksanaannya masih menggabungkan proses digital dan manual.

Wawancara dengan informan HR-1 telah dilakukan pada 20 Juli 2026. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan menjelaskan bahwa SIMSDM membantu pelaksanaan pekerjaan administrasi, tetapi pembaruan data penggajian terkadang belum tersedia ketika proses pengolahan dilakukan. Kondisi tersebut menyebabkan staf harus memasukkan data dan menghitung kembali komponen penggajian melalui Excel. Informan juga menyampaikan bahwa proses perhitungan manual tersebut pernah menimbulkan kesalahan perhitungan (Informan HR-1, wawancara, 20 Juli 2026). Keterangan ini memperlihatkan bahwa kendala implementasi tidak semata-mata berkaitan dengan kemampuan pengguna mengoperasikan sistem, tetapi juga berhubungan dengan ketepatan waktu pembaruan data dan keandalan proses pengolahan informasi.

Untuk memahami kondisi tersebut secara lebih sistematis, hasil penelitian dianalisis menggunakan tiga dimensi, yaitu *support*, *capacity*, dan *value*. Dimensi *support* digunakan untuk melihat dukungan organisasi terhadap pelaksanaan sistem, *capacity* untuk menelaah kemampuan operasional dan pengendalian proses, sedangkan *value* untuk mengidentifikasi manfaat yang diperoleh serta kondisi yang memengaruhi keberlanjutan manfaat tersebut.

Gambar 2 merupakan alur layanan penggajian yang memanfaatkan SIMSDM sekaligus menunjukkan titik ketika proses beralih ke pengolahan manual. Peralihan tersebut terjadi ketika data yang dibutuhkan belum tersedia atau belum diperbarui pada saat pemrosesan. Penggunaan Excel dalam kondisi tersebut menjadi cara untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan, tetapi juga menambah tahapan pengolahan data yang berpotensi menimbulkan kesalahan. Dengan demikian, gambar ini digunakan untuk memperlihatkan hubungan antara kondisi pembaruan data, penggunaan alternatif manual, dan risiko dalam proses penggajian.



Gambar 2. Alur Layanan Penggajian Berbasis SIMSDM dan Titik Permasalahan Human Error
Sumber: Diolah peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Informan HR-1, 20 Juli 2026

Tabel 3. Matriks Diagnostik Implementasi SIMSDM Berdasarkan Dimensi *Support–Capacity–Value*

Dimensi	Temuan	Masalah	Urgensi
Support	SIMSDM telah digunakan secara formal dan memperoleh legitimasi organisasi	Dukungan formal belum sepenuhnya diterjemahkan menjadi governance end-to-end dan SOP exception	Tinggi
Capacity	Pengguna mampu mengoperasikan sistem dan menjaga keberlangsungan proses layanan	Pembaruan data tertentu belum tepat waktu; terjadi re-entry dan fallback ke Excel sehingga kontrol proses melemah	Sangat tinggi
Value	SIMSDM memudahkan akses data dan mempercepat beberapa pekerjaan administratif	Manfaat integrasi menurun saat pekerjaan kritis kembali dikerjakan manual; kepercayaan layanan ikut terpengaruh	Tinggi

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Informan HR-1, 20 Juli 2026, dan analisis menggunakan dimensi *support–capacity–value*

Support: Dukungan Organisasi dan Tata Kelola Implementasi SIMSDM

Dimensi *support* berkaitan dengan dukungan organisasi dalam penerapan SIMSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMSDM telah digunakan untuk administrasi kepegawaian dan penggajian di Kantor Cabang X. Namun, keterlambatan pembaruan data masih mengharuskan staf melakukan input dan perhitungan ulang melalui Excel (Informan HR-1, wawancara, 20 Juli 2026). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem perlu didukung tata kelola yang jelas, termasuk tanggung jawab pembaruan data, batas waktu penyelesaian, prosedur koreksi, dan mekanisme pelaporan kendala.

Menurut Indrajit , dukungan merupakan salah satu prasyarat penting implementasi sistem berbasis teknologi (Rahayu et al., 2025). Dalam penelitian ini, dukungan organisasi tidak hanya berupa kebijakan penggunaan SIMSDM, tetapi juga penerapannya dalam prosedur kerja dan koordinasi antarbagian. Keterlambatan informasi mengenai kehadiran, tunjangan,

potongan, dan perubahan status pegawai dapat menghambat proses penggajian. Rahaju et al. (2025) menekankan pentingnya koherensi kebijakan dan keterhubungan antaraktor, sedangkan Wijaya & Christianto (2025) menunjukkan pentingnya pelatihan dan dukungan berkelanjutan. Namun, pelatihan perlu disertai mekanisme eskalasi apabila kendala berasal dari pembaruan data atau koordinasi antarunit.

Oleh karena itu, penguatan dimensi *support* dapat dilakukan melalui penyusunan SOP yang mengatur tanggung jawab pembaruan data, batas waktu, kewenangan koreksi, pencatatan pekerjaan manual, dan prosedur penanganan kendala. Penggunaan spreadsheet yang masih diperlukan perlu didokumentasikan dan diawasi agar penyelesaian pekerjaan mengikuti prosedur yang konsisten.

Capacity: Kapasitas Operasional, Integrasi Data, dan Pengendalian Proses

Dimensi *capacity* menilai kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur, pengelolaan data, dan pengendalian proses. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengguna mampu mengoperasikan SIMSDM dan mempertahankan kelangsungan pekerjaan ketika terjadi kendala. Namun, penggunaan Excel untuk input dan perhitungan ulang menunjukkan bahwa integrasi dan pengendalian data belum optimal. Informan HR-1 menyampaikan bahwa keterlambatan pembaruan data menyebabkan pekerjaan manual dan pernah menimbulkan kesalahan perhitungan (wawancara, 20 Juli 2026).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kapasitas digital tidak hanya bergantung pada keterampilan pengguna, tetapi juga pada ketersediaan data yang akurat dan mutakhir. Bangura (2024) membahas hambatan implementasi HRIS yang berkaitan dengan kesiapan pengguna dan praktik penerapan sistem, sedangkan Satispi et al. (2023) menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai dan sumber daya organisasi memengaruhi adopsi HRIS. Harr et al. (2025)juga menjelaskan perkembangan HRIS menuju sistem yang menghubungkan berbagai fungsi organisasi. Sejalan dengan itu, terdapat penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya integrasi presensi, cuti, dan penggajian untuk mengurangi keterlambatan rekapitulasi serta inkonsistensi informasi (Julian & Widjaja, 2024; Mirwansyah & Wulan Sari, 2025; Sofian et al., 2023).

Dalam penelitian ini, kendala pembaruan data mendorong pengguna beralih ke spreadsheet ketika informasi belum tersedia. Spreadsheet dapat digunakan untuk analisis tambahan, tetapi berisiko menimbulkan kesalahan apabila menggantikan proses utama tanpa pengendalian memadai. Karena itu, penggunaannya perlu disertai templat standar, pembatasan perubahan formula, pemeriksaan oleh pihak kedua, dan pencatatan perubahan. Pelatihan juga perlu mencakup prosedur koreksi dan penanganan data yang belum sinkron.

Penguatan *capacity* dapat dilakukan dengan menetapkan batas waktu pembaruan data, menyediakan informasi status data, memeriksa kelengkapan sebelum penggajian, mendokumentasikan intervensi manual, serta melakukan rekonsiliasi hasil perhitungan. Selain itu, akses terhadap file penggajian perlu dibatasi dan riwayat perubahan dijaga untuk melindungi informasi pribadi dan keuangan pegawai. Langkah-langkah tersebut merupakan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian, bukan pernyataan bahwa seluruh mekanisme telah diterapkan di Kantor Cabang X.

Value: Manfaat SIMSDM dan Keandalan Layanan Penggajian

Dimensi *value* menilai manfaat SIMSDM bagi organisasi dan pengguna. Hasil wawancara dengan Informan HR-1 pada 20 Juli 2026 menunjukkan bahwa SIMSDM membantu pekerjaan administrasi, tetapi manfaatnya belum optimal karena keterlambatan pembaruan data masih mengharuskan input dan perhitungan ulang melalui Excel. Proses manual tersebut juga pernah menimbulkan kesalahan perhitungan.

Wijaya & Christianto (2025) menunjukkan bahwa HRIS dapat mendukung efisiensi, transparansi, dan akurasi pengelolaan data. Rahman et al. (2025) juga mengidentifikasi manfaat HRIS dalam meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung pengambilan keputusan. Namun, temuan di Kantor Cabang X menunjukkan bahwa manfaat tersebut dapat berkurang ketika data belum diperbarui sesuai kebutuhan dan pekerjaan kembali dilakukan secara manual. Kondisi ini menambah pekerjaan, meningkatkan kebutuhan pemeriksaan, dan

berpotensi memengaruhi ketepatan hasil penggajian.

Keandalan layanan penggajian berkaitan dengan ketepatan waktu pembayaran, kesesuaian jumlah gaji, dan kejelasan prosedur koreksi. Meskipun kesalahan perhitungan ditemukan, penelitian ini tidak mengukur secara langsung tingkat kepuasan atau kepercayaan pegawai. Oleh karena itu, aspek tersebut merupakan implikasi yang perlu diperhatikan, bukan temuan yang telah dibuktikan secara langsung.

Manfaat SIMSDM dapat dievaluasi melalui jumlah koreksi penggajian, frekuensi penggunaan spreadsheet, waktu penyelesaian kendala, kelengkapan data, dan jumlah keluhan. Harr et al. (2025) menekankan perkembangan HRIS menuju fungsi strategis yang mendukung kebutuhan manajerial. Namun, pemanfaatan data untuk analisis tersebut membutuhkan informasi dasar yang akurat dan konsisten. Organisasi juga dapat mempertimbangkan informasi mengenai waktu pembaruan, kelengkapan data, dan penanggung jawab agar pengguna mengetahui status data serta langkah penanganan kendala.

Dengan demikian, keberhasilan dimensi *value* tidak cukup diukur dari ketersediaan aplikasi, tetapi juga dari kemampuannya mengurangi input ulang, menjaga ketepatan perhitungan, dan mendukung layanan penggajian yang konsisten.

Sintesis Temuan dan Implikasi Implementasi SIMSDM

Analisis dimensi *support*, *capacity*, dan *value* menunjukkan bahwa kendala SIMSDM di Kantor Cabang X tidak hanya berkaitan dengan teknologi, tetapi juga tata kelola, integrasi data, dan pengendalian proses. Dukungan organisasi telah memungkinkan sistem digunakan, tetapi perlu diperkuat melalui kejelasan tanggung jawab dan koordinasi. Pengguna mampu mengatasi kendala, tetapi penggunaan spreadsheet menunjukkan keterbatasan integrasi. Akibatnya, manfaat sistem belum sepenuhnya optimal.

Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan. Ketidakjelasan prosedur dapat membuat penyelesaian kendala bergantung pada inisiatif pengguna, sedangkan keterlambatan data mendorong pekerjaan manual dan meningkatkan risiko kesalahan. Oleh karena itu, penggunaan *spreadsheet* perlu ditelusuri berdasarkan penyebab, frekuensi, dan pengendaliannya, bukan langsung dianggap sebagai penolakan terhadap sistem digital.

Rekomendasi penelitian meliputi penetapan penanggung jawab pembaruan data, pemeriksaan sebelum batas akhir penggajian, pencatatan kendala, serta pembatasan dan pengawasan penggunaan spreadsheet. Kesalahan yang terjadi juga perlu ditelusuri penyebabnya, seperti keterlambatan pembaruan, kesalahan input, kendala sistem, atau ketidakjelasan prosedur. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki SOP, pengendalian, dan sistem agar masalah serupa tidak terus berulang.

Dalam organisasi berjenjang, koordinasi antara unit pusat dan cabang juga perlu diperhatikan karena kewenangan pembaruan data atau penanganan kendala dapat berada pada unit berbeda. Jalur eskalasi yang jelas diperlukan agar pengguna tidak harus bergantung pada cara alternatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, evaluasi perlu membedakan kesalahan individual dari risiko yang muncul akibat kelemahan proses dan tata kelola.

Penelitian ini terbatas pada satu unit organisasi dan informasi wawancara yang disajikan melalui Informan HR-1 sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh kantor cabang PT Pos Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak informan, memeriksa dokumen pendukung, dan membandingkan pengalaman pengguna dengan catatan koreksi serta kendala yang tersedia.

Kontribusi praktis penelitian ini adalah menjadikan perpindahan dari sistem digital ke pengolahan manual sebagai titik evaluasi implementasi SIMSDM. Perbaikan dapat dilakukan secara bertahap melalui pemetaan proses manual, penerapan pengendalian minimum, penanganan kendala utama, dan pengembangan validasi otomatis sesuai kebutuhan serta kemampuan sistem. Pendekatan ini juga berpotensi diterapkan pada layanan SDM lainnya yang memiliki karakteristik proses serupa.

Pada akhirnya, optimalisasi SIMSDM perlu diarahkan pada proses penggajian yang konsisten, akurat, dan dapat ditelusuri. Bagi pegawai, perbaikan diharapkan mendukung ketepatan waktu dan jumlah pembayaran serta kejelasan prosedur koreksi. Bagi organisasi, perbaikan dapat mengurangi pekerjaan berulang, memperkuat akuntabilitas data, dan meningkatkan keandalan layanan administrasi sumber daya manusia.

Tabel 4. Peta Risiko dan Mekanisme Pengendalian pada Proses Penggajian

Tahap Proses	Risiko Utama	Penyebab	Pencegahan	Perbaikan
Pembaruan data	Data belum mutakhir saat cut-off	Disiplin update tidak seragam; sinkronisasi lintas pihak belum kuat	Deadline dan pembaruan data; pengingat otomatis	Dashboard status; eskalasi data pending; verifikasi silang
Validasi kelengkapan	Komponen gaji tidak lengkap/berbeda	Belum ada readiness check terstandar	Menggunakan daftar pengecekan, mengisi data wajib, dan melakukan persetujuan sebelum diproses	Log exception; konfirmasi ulang ke unit terkait
Perhitungan saat fallback	Formula salah saat pekerjaan berpindah ke spreadsheet	Re-entry data; template tidak terkunci; kontrol formula lemah	Menggunakan template yang sudah ditetapkan dan membatasi perubahan data	Four-eyes check; rekonsiliasi hasil; audit trail perubahan
Distribusi output	Hak pegawai tidak sesuai atau terlambat	Kesalahan data hulu tidak terdeteksi lebih awal	Melakukan pengecekan data sebelum proses pembayaran gaji	Pascapayroll reconciliation; prosedur koreksi cepat
Pembelajaran organisasi	Masalah berulang tanpa perbaikan sistemik	Koreksi berhenti pada transaksi, bukan akar masalah	Klasifikasi jenis error; forum evaluasi rutin	Review bulanan; pelacakan tren error; perbaikan SOP

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan analisis hasil penelitian dan rekomendasi pengendalian proses penggajian

Tabel 4 merangkum risiko yang berkaitan dengan tahapan penggajian dan langkah pengendalian yang dapat dipertimbangkan. Peta tersebut disusun sebagai rekomendasi berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi, sehingga tidak dimaksudkan sebagai pernyataan bahwa seluruh risiko dan mekanisme pengendalian telah ditemukan atau diterapkan di Kantor Cabang X. Penggunaannya diharapkan membantu organisasi menentukan prioritas perbaikan, khususnya pada pembaruan data, pengolahan manual, pemeriksaan hasil, dan evaluasi kendala yang berulang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM) pada layanan penggajian di Kantor Cabang X telah membantu administrasi kepegawaian, tetapi belum sepenuhnya terintegrasi dari awal hingga akhir proses. Berdasarkan dimensi *support*, *capacity*, dan *value*, kendala utama terletak pada tata kelola pembaruan data yang belum optimal, keterbatasan integrasi informasi, serta penggunaan spreadsheet untuk input dan perhitungan ulang ketika data belum tersedia sesuai kebutuhan. Kondisi tersebut menambah tahapan pekerjaan dan berpotensi menimbulkan kesalahan perhitungan, sehingga manfaat sistem belum sepenuhnya optimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan aplikasi, tetapi juga oleh konsistensi pengelolaan data, koordinasi antarunit, dan pengendalian proses. Oleh karena itu, penguatan tanggung jawab pembaruan data, penyempurnaan prosedur operasional, verifikasi hasil penggajian, serta pencatatan dan evaluasi kendala secara berkala diperlukan untuk mendukung layanan penggajian yang lebih akurat, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Penulis menyatakan bahwa artikel ini merupakan hasil karya sendiri dan, sepanjang pengetahuan penulis, tidak memuat materi yang sebelumnya telah diterbitkan atau ditulis oleh orang lain, maupun bagian substansial dari materi yang telah diterima untuk diterbitkan dalam publikasi lain, kecuali jika sumbernya telah diakui dan dicantumkan secara jelas dalam artikel ini. Setiap kontribusi yang diberikan oleh pihak lain dalam penelitian ini, termasuk mereka yang bekerja sama dengan penulis, telah diakui secara eksplisit dalam artikel ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada Universitas Negeri Surabaya sebagai almamater yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik, pengembangan keilmuan, dan pelaksanaan penelitian ini. Dukungan lingkungan akademik serta komitmen institusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan telah memberikan kontribusi yang berarti bagi penyelesaian artikel ilmiah ini.

REFERENCES

Andi Nurfadillah, Nursamsir, & Mardiana. (2025). Penerapan *E-government* pada Sektor Pelayanan Publik (Studi Kasus Aplikasi OpenSID di Desa Tondowolio Kecamatan Tanggetada Kabupaten Kolaka). *PENA BANGSA: Bisnis Dan Tata Kelola Publik Adaptif*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.69616/pb.v1i1.256

Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, *26*(1), 18–25. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001

Habibie, M. T. (2025). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan PT Infokom Internusa Berbasis Java. *Jurnal Penelitian Teknologi Informasi Dan Sains*, *3*(4), 1–9. https://doi.org/10.54066/jptis.v3i4.3740

Harr, M. D., Obertreis, H., & Schütte, R. (2025). Quo Vadis Human Resource Information Systems: von einem administrativen Prozess- hin zu einem strategischen Kompetenzverständnis. *HMD Praxis Der Wirtschaftsinformatik*, *62*(1), 118–133. https://doi.org/10.1365/s40702-024-01139-3

Julian, F., & Widjaja, P. A. (2024). Design and Development of WEB Payroll Information System at PT Cipta Guna Lestari. *Formosa Journal of Applied Sciences*, *3*(11), 4357–4368. https://doi.org/10.55927/fjas.v3i11.12136

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(4), 19–36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Mirwansyah, D., & Wulan Sari, N. W. (2025). Perancangan Sistem Absensi dan Penggajian Terintegrasi Berbasis Web simanna.id dengan Multi Metode Presensi pada Manna Jaya Group. *Jurnal Rekayasa Teknologi Informasi (JURTI)*, *9*(4), 367. https://doi.org/10.30872/jurti.v9i4.24099

Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, *2*(1), 159–168. https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252

Putri, F. N. A., Marliyah, M., & Lubis, A. W. (2024). Analisis Sitem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Binjai 20700. *Journal of Computer Science and Information System(JCoInS)*, *5*(1), 56–65. https://doi.org/10.36987/jcoins.v5i1.5570

Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, *1*(2), 77–84. https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93

Rahaju, T., Wijanarko, B., & Meirinawati. (2025). Study of Policy Coherence in Coastal Community Development Based on Local Wisdom in Coastal Urban Area. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, *6*(3), 482–495. https://doi.org/10.46456/jisdep.v6i3.760

Rahayu, I. P., Priyadi, B. P., & Herawati, A. R. (2025). Elemen Support, Capacity, Value *E-government* pada Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-SAKIP) Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(3), 2560–2569. https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3.4790

Rahman, A., Irwansyah, I., & Shoalihin, S. (2025). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Studi pada PT. PLN (Persero) Dompu. *Jurnal Economic Resource*, *8*(2), 1660–1669. https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1868

Sangaji, M. S. J., & Irianto, J. (2025). Transformasi Inovasi Pelayanan Publik menuju Pemerintahan Digital. *Jejaring Administrasi Publik*, *17*(1), 54–70. https://doi.org/10.20473/jap.v17i1.72708

Satispi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human Resources Information System (HRIS) to Enhance Civil Servants' Innovation Outcomes: Compulsory or Complimentary? *Administrative Sciences*, *13*(2), 32. https://doi.org/10.3390/admsci13020032

Fatimah, S., & Hamdani. (2026). Hubungan Human Resource Information System (HRIS) dan Human Resource Management (HRM). *Bridge : Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Telekomunikasi*, *4*(2), 121–138. https://doi.org/10.62951/bridge.v4i2.871

Sofian, R., Ferdiansyah, F. R., Nugraha, R. W., Purwanto, H., & Gustian, R. (2023). Pengembangan Aplikasi Presensi Mobile Menggunakan Progressive Web App dan Location Based Service. *Jurnal Teknologi Dan Informasi*, *13*(2), 96–108. https://doi.org/10.34010/jati.v13i2.9324

Sulistyowati, A. D., Wiratna, Heri Toni P, Wasesa, T., & Zuhroh, D. (2025). Penerapan Sistem Informasi Akuntasi Penggajian dan Pengupahan Karyawan pada PT.TSM Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *4*(1), 885–895. https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i1.4974

Wijaya, F., & Christianto, K. (2025). Perancangan Human Resource Information System (HRIS) Berbasis Website Menggunakan Metode Waterfall Pada Pt. Xyz. *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, *9*(4), 7122–7127. https://doi.org/10.36040/jati.v9i4.14443

Winanda, V. N., & Veri, J. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia: systematic literature review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, *5*(2), 4483–4490. https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2850

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2026 Andini Diana Putri, Tjitjik Rahaju. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.