MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Analisis Sistem Penggajian Dan Imbalan Karyawan *Host Live Tiktok Shop* Produk *Frozen Food* di PT Qilaafood Untuk Pengendalian Internal

Leny Sinta Salsabila[1], Sigit Puji Winarko[2], Andy Kurniawan[3]
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia
E-mail: lenysinta2004@gmail.com

Abstract:
Sistem penggajian dan sistem imbalan merupakan komponen penting dalam mendukung efektivitas pengendalian internal perusahaan. PT Qilafood sebagai perusahaan yang memanfaatkan host live TikTok Shop dalam kegiatan pemasaran memerlukan sistem penggajian dan imbalan yang terstruktur, akurat, serta mampu meminimalkan risiko kesalahan maupun penyimpangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem penggajian dan sistem imbalan karyawan host live TikTok Shop pada PT Qilafood serta perannya dalam mendukung pengendalian internal perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi bagian Human Resource Development (HRD), bagian keuangan, dan karyawan host live TikTok Shop. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian di PT Qilafood telah dilaksanakan melalui prosedur pencatatan kehadiran, penilaian performa, perhitungan gaji, dan pembayaran secara terstruktur. Sistem imbalan berupa gaji, insentif, bonus, dan fasilitas mampu meningkatkan motivasi kerja host live. Pengendalian internal juga telah diterapkan melalui pemisahan tugas, sistem otorisasi, dokumentasi, dan pengawasan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu disempurnakan untuk meningkatkan efektivitas pengendalian dan meminimalkan risiko kesalahan administrasi. Dengan demikian, penerapan sistem penggajian dan sistem imbalan berkontribusi dalam mendukung pengendalian internal PT Qilafood.

Keywords: *Sistem Penggajian, Imbalan, Pengendalian Internal, Host Live Tiktok Shop,* Produk *Frozen Food*

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong perubahan yang signifikan dalam aktivitas bisnis, terutama pada aspek pemasaran dan penjualan. Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah pemanfaatan platform media sosial sebagai sarana perdagangan elektronik (*social commerce*), salah satunya melalui fitur *live streaming* pada TikTok Shop. Melalui fitur tersebut, perusahaan dapat mempromosikan produk secara interaktif sehingga mampu meningkatkan minat konsumen dan memperluas jangkauan pasar. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk mempekerjakan karyawan *host live* yang bertugas melakukan

ISSN : 3025-9495

promosi produk secara langsung kepada calon konsumen. Keberhasilan kegiatan *live streaming* tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi *host*, tetapi juga didukung oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik, khususnya dalam sistem penggajian dan sistem imbalan.

Sistem penggajian merupakan bagian penting dari sistem informasi akuntansi yang berfungsi mengatur prosedur perhitungan, pencatatan, otorisasi, hingga pembayaran gaji kepada karyawan secara tepat, akurat, dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2023), sistem penggajian yang baik harus didukung oleh pembagian fungsi yang jelas, penggunaan dokumen yang memadai, prosedur otorisasi, serta pencatatan yang terstruktur sehingga mampu menghasilkan informasi yang andal dan meminimalkan terjadinya kesalahan maupun penyimpangan. Penerapan sistem penggajian yang efektif tidak hanya menjamin hak karyawan terpenuhi, tetapi juga menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung pengendalian internal perusahaan.

Selain sistem penggajian, perusahaan juga perlu menerapkan sistem imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Sistem imbalan merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Sinambela (2021) menyatakan bahwa sistem imbalan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang berbasis performa seperti *host live* TikTok Shop, pemberian imbalan yang mempertimbangkan hasil kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian target penjualan.

Penerapan sistem penggajian dan sistem imbalan yang baik harus didukung oleh sistem pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal berperan dalam menjaga keamanan aset perusahaan, menjamin ketelitian informasi akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan seluruh aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Mulyadi (2023) menjelaskan bahwa pengendalian internal yang efektif dibangun melalui struktur organisasi yang jelas, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang memadai, praktik kerja yang sehat, serta kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan adanya pengendalian internal yang baik, perusahaan dapat meminimalkan risiko kesalahan perhitungan gaji, keterlambatan pembayaran, maupun penyalahgunaan wewenang dalam proses penggajian.

PT Qilafood merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi produk *frozen food* yang memanfaatkan TikTok Shop sebagai salah satu media pemasaran digital. Dalam menjalankan aktivitas pemasaran tersebut, perusahaan mempekerjakan *host live* yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan karyawan pada umumnya karena sistem kerja dan pencapaian kinerjanya dipengaruhi oleh durasi *live streaming*, tingkat interaksi dengan konsumen, serta hasil penjualan yang diperoleh. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan memiliki sistem penggajian dan sistem imbalan yang mampu mengakomodasi karakteristik pekerjaan tersebut sekaligus tetap mendukung efektivitas pengendalian internal perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem penggajian dan sistem imbalan memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas pengendalian internal perusahaan. Penelitian Mahardhita dan Sudarma (2024) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, Haryadi dan Triyanto (2021) menjelaskan bahwa lemahnya pemisahan fungsi serta pengawasan dalam sistem penggajian dapat meningkatkan risiko kesalahan administrasi maupun penyimpangan dalam proses pembayaran gaji. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada perusahaan manufaktur atau perusahaan dengan sistem penggajian konvensional, sedangkan penelitian mengenai sistem

ISSN : 3025-9495

penggajian dan sistem imbalan bagi karyawan *host live* pada platform *social commerce*, khususnya TikTok Shop, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menunjukkan bahwa implementasi sistem penggajian dan sistem imbalan pada pekerjaan berbasis *live streaming* masih memerlukan kajian lebih lanjut, terutama dalam hubungannya dengan efektivitas pengendalian internal perusahaan. Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) karena mengkaji secara komprehensif penerapan sistem penggajian dan sistem imbalan pada karyawan *host live* TikTok Shop di PT Qilafood dengan menggunakan perspektif sistem pengendalian internal berdasarkan teori Mulyadi (2023). Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan mekanisme penggajian dan pemberian imbalan, tetapi juga menganalisis kesesuaiannya dengan unsur-unsur pengendalian internal sehingga dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas sistem yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis penerapan sistem penggajian dan sistem imbalan pada karyawan *host live* TikTok Shop di PT Qilafood serta mengevaluasi peran kedua sistem tersebut dalam mendukung pengendalian internal perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu akuntansi, khususnya pada bidang sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal, serta menjadi bahan evaluasi bagi PT Qilafood dalam menyempurnakan sistem penggajian dan sistem imbalan agar lebih efektif, akuntabel, dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

1. Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem informasi akuntansi yang berfungsi mengatur seluruh prosedur yang berkaitan dengan perhitungan, pencatatan, otorisasi, dan pembayaran gaji kepada karyawan secara tepat, akurat, dan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sistem ini memiliki peran penting dalam menjamin terpenuhinya hak karyawan sekaligus menyediakan informasi akuntansi yang andal bagi manajemen dalam pengambilan keputusan.

Menurut Mulyadi (2023), sistem penggajian adalah suatu jaringan prosedur yang disusun secara terpadu untuk menangani transaksi pembayaran gaji karyawan yang dibayarkan secara tetap setiap periode tertentu. Sistem tersebut dirancang agar proses penggajian dapat berlangsung secara efektif, efisien, serta mampu menghasilkan informasi yang akurat melalui penggunaan dokumen, catatan akuntansi, dan pembagian fungsi yang jelas. Dalam praktiknya, sistem penggajian melibatkan beberapa fungsi yang saling berkaitan, yaitu fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan. Pemisahan fungsi tersebut bertujuan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan maupun penyalahgunaan wewenang dalam proses pembayaran gaji.

Mulyadi (2023) menjelaskan bahwa sistem penggajian didukung oleh beberapa dokumen utama, antara lain data kehadiran, rekapitulasi presensi, daftar gaji, slip gaji, kartu penghasilan karyawan, bukti kas keluar, serta dokumen pendukung lainnya yang menjadi dasar pencatatan akuntansi. Seluruh dokumen tersebut digunakan sebagai alat pengendalian untuk memastikan bahwa pembayaran gaji dilakukan kepada pihak yang berhak, sesuai jumlah yang telah ditetapkan.

Selain penggunaan dokumen, prosedur penggajian menurut Mulyadi (2023) meliputi pencatatan kewajiban gaji, distribusi biaya gaji ke dalam akun-akun yang sesuai, pembayaran gaji kepada karyawan, serta pencatatan biaya tenaga kerja ke dalam kartu biaya. Tahapan tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian bukan hanya berkaitan dengan pembayaran kepada karyawan, tetapi juga merupakan bagian dari sistem informasi akuntansi yang

ISSN : 3025-9495

menghasilkan informasi keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian ini, sistem penggajian diartikan sebagai seluruh prosedur yang diterapkan PT Qilafood dalam menghitung, mencatat, mengotorisasi, dan membayarkan gaji kepada karyawan *host live* TikTok Shop berdasarkan kehadiran, durasi *live streaming*, serta pencapaian kinerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Sistem Imbalan

Sistem imbalan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan. Pemberian imbalan yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, loyalitas, dan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Menurut Enny (2021), kompensasi atau imbalan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa pembayaran finansial, tetapi juga mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kinerja dan tanggung jawab karyawan.

Sinambela (2021) menjelaskan bahwa sistem imbalan merupakan seluruh bentuk pengembalian finansial dan berbagai tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Sistem imbalan tidak hanya mencakup pembayaran gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus, tunjangan, serta berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian imbalan yang tepat akan mendorong perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Mahardhita dan Sudarma (2024) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem imbalan yang adil, transparan, dan mempertimbangkan kontribusi setiap individu agar mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Sinambela (2021), sistem imbalan memiliki empat indikator utama, yaitu:

1. **Upah dan gaji**, yaitu balas jasa yang diterima karyawan secara tetap sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. **Insentif**, yaitu tambahan pendapatan yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau prestasi kerja.
3. **Tunjangan**, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. **Fasilitas**, yaitu sarana atau kemudahan yang disediakan perusahaan guna mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Keempat indikator tersebut menjadi dasar dalam menganalisis sistem imbalan yang diterapkan kepada *host live* TikTok Shop di PT Qilafood.

3. Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan suatu sistem yang dirancang perusahaan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, aset perusahaan terlindungi, informasi akuntansi dapat dipercaya, serta tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Mulyadi (2023), pengendalian internal adalah struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Pengendalian internal yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan sistem informasi akuntansi, termasuk sistem penggajian.

Dalam sistem penggajian, pengendalian internal diperlukan untuk menjamin bahwa proses perhitungan dan pembayaran gaji dilakukan secara benar, tepat waktu, dan sesuai dengan

ISSN : 3025-9495

ketentuan yang berlaku. BPKP (2021) menyatakan bahwa tanpa pengendalian internal yang memadai, sistem penggajian tetap berisiko mengalami kesalahan perhitungan maupun penyimpangan administrasi meskipun telah menggunakan teknologi informasi.

Mulyadi (2023) mengemukakan bahwa terdapat empat unsur pokok pengendalian internal, yaitu:

1. **Struktur organisasi** yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas sehingga setiap fungsi memiliki kewenangan yang jelas.
2. **Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan** yang memberikan perlindungan terhadap aset perusahaan melalui persetujuan dan pencatatan transaksi secara benar.
3. **Praktik yang sehat** dalam melaksanakan tugas setiap unit organisasi, seperti penggunaan dokumen bernomor urut, pemeriksaan berkala, dan pemisahan fungsi.
4. **Karyawan yang kompeten** sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga mampu menjalankan tugas secara profesional.

Haryadi dan Triyanto (2021) menyatakan bahwa lemahnya pemisahan fungsi dan kurangnya pengawasan dalam sistem penggajian dapat meningkatkan risiko kesalahan administrasi maupun kecurangan. Oleh karena itu, penerapan pengendalian internal yang efektif sangat diperlukan untuk menjamin keandalan sistem penggajian dan sistem imbalan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, pengendalian internal dianalisis berdasarkan empat unsur pengendalian internal menurut Mulyadi (2023), yaitu struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat, serta kualitas karyawan. Keempat unsur tersebut digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sistem penggajian dan sistem imbalan yang diterapkan di PT Qilafood mampu mendukung efektivitas pengendalian internal perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai penerapan sistem penggajian dan sistem imbalan karyawan *host live* TikTok Shop serta perannya dalam mendukung pengendalian internal di PT Qilafood. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara komprehensif mengenai proses, mekanisme, serta kondisi nyata yang terjadi di perusahaan tanpa melakukan pengujian hipotesis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan di PT Qilafood, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi produk *frozen food* yang memanfaatkan platform TikTok Shop sebagai salah satu media pemasaran digital. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan secara aktif mempekerjakan karyawan *host live* yang berperan dalam kegiatan promosi dan penjualan produk melalui *live streaming*, sehingga sesuai dengan fokus penelitian.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pihak *Human Resource Development* (HRD), bagian keuangan, dan karyawan *host live TikTok Shop* yang terlibat langsung dalam proses penggajian dan pemberian imbalan. Selain itu, observasi dilakukan terhadap pelaksanaan sistem penggajian, mekanisme pembayaran, dan aktivitas kerja *host live*. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan berupa data kehadiran, laporan penggajian, slip gaji, laporan performa, struktur organisasi, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

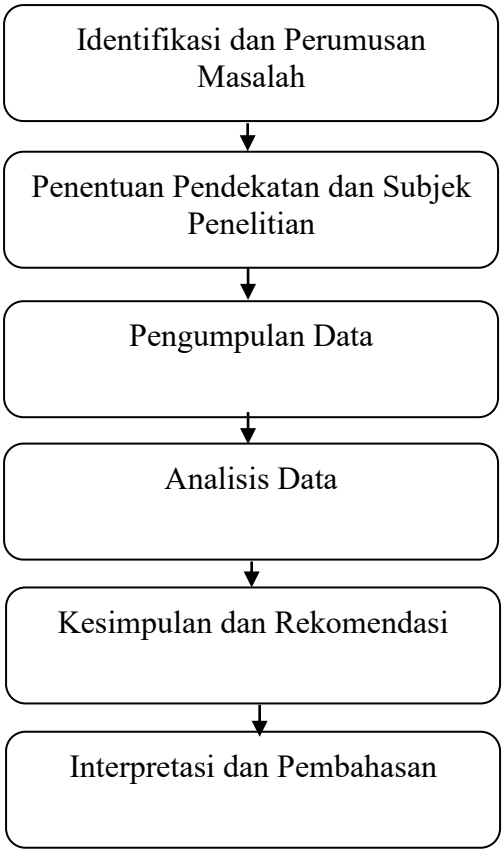
Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara menggunakan teknik semi-terstruktur sehingga peneliti dapat menggali informasi secara lebih mendalam sesuai dengan kondisi di lapangan. Observasi dilakukan secara partisipatif pasif dengan mengamati secara langsung proses penggajian dan aktivitas kerja *host live* tanpa terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung

ISSN : 3025-9495

untuk memverifikasi hasil wawancara dan observasi sehingga meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

Analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, mengelompokkan, dan memfokuskan data yang relevan dengan sistem penggajian, sistem imbalan, dan pengendalian internal. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar memudahkan proses interpretasi. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah diverifikasi secara berulang sehingga diperoleh temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pihak HRD, bagian keuangan, dan karyawan *host live*. Penerapan triangulasi bertujuan untuk memastikan konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai informan sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang lebih tinggi.



Gambar 1. Bagan Alur Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT Qilafood

PT Qilafood merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan (*food manufacturing*) dengan fokus pada produksi dan distribusi berbagai produk *frozen food*. Sejak berdiri pada tahun 2015 di Kabupaten Kediri, Jawa Timur, perusahaan terus mengembangkan strategi pemasaran berbasis digital dengan memanfaatkan berbagai platform *e-commerce* dan *social commerce*, salah satunya melalui TikTok Shop. Penggunaan fitur *live streaming* menjadi strategi pemasaran utama karena mampu meningkatkan interaksi antara perusahaan dengan konsumen sekaligus mendorong peningkatan penjualan produk.

Dalam pelaksanaan kegiatan *live streaming*, PT Qilafood mempekerjakan karyawan *host live* yang bertanggung jawab mempromosikan produk secara langsung kepada calon konsumen.

ISSN : 3025-9495

Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan perusahaan memerlukan sistem penggajian dan sistem imbalan yang berbeda dengan sistem penggajian konvensional. Besaran pendapatan tidak hanya ditentukan oleh kehadiran, tetapi juga mempertimbangkan performa kerja, durasi *live streaming*, serta pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem administrasi penggajian yang terstruktur agar pembayaran dapat dilakukan secara tepat, akurat, dan mendukung efektivitas pengendalian internal.

2. Analisis Sistem Penggajian Karyawan Host Live TikTok Shop

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Qilafood telah menerapkan sistem penggajian yang diawali dengan pencatatan kehadiran, pengumpulan data performa *host live*, perhitungan besaran gaji, proses verifikasi oleh bagian terkait, hingga pembayaran kepada karyawan. Seluruh proses tersebut dilaksanakan berdasarkan data administrasi yang diperoleh dari aktivitas kerja setiap *host live*. Penerapan prosedur tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki mekanisme penggajian yang sistematis sehingga pembayaran gaji dapat dilakukan secara teratur.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, proses perhitungan gaji dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa komponen, yaitu kehadiran, durasi *live streaming*, dan pencapaian target penjualan. Data tersebut selanjutnya diverifikasi oleh bagian yang berwenang sebelum dilakukan pembayaran oleh bagian keuangan. Mekanisme tersebut menunjukkan adanya pemisahan tugas dalam proses penggajian sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan administrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mulyadi (2023) yang menyatakan bahwa sistem penggajian merupakan suatu rangkaian prosedur yang melibatkan fungsi kepegawaian, pencatat waktu, pembuat daftar gaji, fungsi akuntansi, serta fungsi keuangan agar proses pembayaran gaji berlangsung secara efektif dan akuntabel. Kejelasan pembagian fungsi tersebut merupakan salah satu bentuk pengendalian internal yang mampu mengurangi risiko penyalahgunaan wewenang dalam proses pembayaran gaji.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan bahwa beberapa tahapan perhitungan insentif masih dilakukan secara semi-manual sehingga memerlukan ketelitian yang tinggi dari petugas administrasi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko kesalahan apabila jumlah transaksi maupun aktivitas *live streaming* mengalami peningkatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pemanfaatan sistem informasi yang lebih terintegrasi agar proses penggajian menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Analisis Sistem Imbalan Karyawan Host Live TikTok Shop

Selain gaji pokok, PT Qilafood juga menerapkan sistem imbalan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja *host live*. Imbalan yang diberikan terdiri atas gaji, insentif berdasarkan pencapaian target penjualan, bonus pada kondisi tertentu, serta beberapa fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan aktivitas *live streaming*. Sistem tersebut dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendorong produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, pemberian insentif didasarkan pada pencapaian performa *host live* selama periode tertentu. Semakin tinggi kontribusi terhadap penjualan, semakin besar insentif yang diterima. Kebijakan tersebut memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas komunikasi, kreativitas promosi, dan kemampuan menjalin interaksi dengan konsumen selama proses *live streaming*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sinambela (2021) yang menjelaskan bahwa sistem imbalan terdiri atas empat indikator utama, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Keempat indikator tersebut bertujuan meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi. Demikian pula Enny (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan yang diberikan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

ISSN : 3025-9495

Temuan penelitian juga mendukung hasil penelitian Mahardhita dan Sudarma (2024) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan secara adil dan tepat waktu mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Dalam konteks PT Qilafood, sistem imbalan yang diterapkan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja *host live* dalam mencapai target penjualan, meskipun evaluasi terhadap indikator performa perlu terus dilakukan agar pemberian imbalan tetap objektif dan transparan.

4. Analisis Pengendalian Internal pada Sistem Penggajian dan Imbalan

Pengendalian internal merupakan aspek penting dalam sistem penggajian karena berkaitan dengan upaya perusahaan menjaga keandalan informasi, melindungi aset, serta mencegah terjadinya penyimpangan administrasi. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan pengendalian internal di PT Qilafood dianalisis menggunakan empat unsur pengendalian internal menurut Mulyadi (2023).

a. Struktur Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pembagian tugas antara bagian HRD, bagian keuangan, serta pimpinan perusahaan. HRD bertanggung jawab terhadap administrasi kepegawaian dan data kehadiran, sedangkan bagian keuangan melaksanakan proses pembayaran gaji. Pemisahan fungsi tersebut mendukung terciptanya sistem pengendalian internal yang lebih efektif karena setiap bagian memiliki tanggung jawab yang berbeda.

b. Sistem Otorisasi dan Prosedur Pencatatan

Proses pembayaran gaji dilakukan setelah memperoleh persetujuan dari pihak yang berwenang berdasarkan data kehadiran dan performa *host live*. Seluruh transaksi didukung oleh dokumen administrasi sehingga setiap pembayaran memiliki dasar yang jelas. Hal tersebut sesuai dengan teori Mulyadi (2023) yang menyatakan bahwa sistem otorisasi merupakan salah satu unsur utama dalam menjaga keandalan informasi akuntansi.

c. Praktik yang Sehat

PT Qilafood telah menerapkan beberapa praktik yang mendukung efektivitas pengendalian internal, seperti verifikasi data sebelum pembayaran, penggunaan dokumen administrasi, serta pemeriksaan kembali hasil perhitungan gaji. Praktik tersebut mampu mengurangi risiko kesalahan dalam proses pembayaran meskipun masih terdapat beberapa aktivitas administrasi yang dilakukan secara manual.

d. Kualitas Sumber Daya Manusia

Karyawan yang terlibat dalam proses administrasi penggajian memiliki pembagian tugas yang jelas sesuai tanggung jawab masing-masing. Selain itu, *host live* memperoleh arahan mengenai target kerja serta mekanisme penilaian kinerja sehingga proses pemberian imbalan dapat dilakukan secara lebih objektif.

5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian dan sistem imbalan yang diterapkan PT Qilafood secara umum telah mendukung efektivitas pengendalian internal perusahaan. Penerapan prosedur pencatatan, pemisahan fungsi, sistem otorisasi, serta dokumentasi pembayaran telah sesuai dengan prinsip-prinsip pengendalian internal menurut Mulyadi (2023). Kondisi tersebut memberikan keyakinan bahwa proses pembayaran gaji dilakukan secara lebih akurat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan adanya peluang perbaikan, terutama pada proses pengolahan data performa dan perhitungan insentif yang masih memerlukan intervensi manual. Seiring meningkatnya aktivitas pemasaran digital melalui TikTok Shop, perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi penggajian yang terintegrasi dengan data kehadiran dan performa *host live*. Digitalisasi proses administrasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, mengurangi risiko kesalahan pencatatan, serta memperkuat efektivitas pengendalian

internal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan sistem penggajian dan sistem imbalan tidak hanya ditentukan oleh ketepatan pembayaran kepada karyawan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menerapkan pengendalian internal yang memadai. Dengan demikian, sistem penggajian, sistem imbalan, dan pengendalian internal merupakan tiga komponen yang saling berkaitan dalam mendukung keberlangsungan operasional PT Qilafood secara efektif dan akuntabel.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, PT Qilaafood merupakan perusahaan manufacturing food yang memproduksi dan mendistribusikan aneka seblak, bakso aci, dan produk frozen food lainnya. Penerapan pemasaran berbasis digital menggunakan host live TikTok Shop memiliki skema kompensasi yang bervariasi. Berdasarkan pengumpulan data absensi dan dokumen internal, komponen penggajian host live dapat diidentifikasi secara terstruktur pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Komponen Penggajian Karyawan Host Live PT Qilaafood

No	Komponen Gaji	Keterangan
1	Honor per Sesi Live	Dibayarkan tetap setiap sesi live streaming diselesaikan
2	Insentif penjualan	Diberikan sebesar 5% dari total penjualan produk selama live
3	Bonus target	Diberikan apabila akumulasi omzet mencapai target bulanan
4	Potongan	Diberlakukan secara manual bila host tidak mengisi sesi terjadwal

Sistem penggajian dan imbalan karyawan host live di PT Qilaafood bersifat berbasis kinerja (performance-based). Dari rekapitulasi bulanan, pendapatan karyawan bersifat fluktuatif tergantung pada volume performa siaran. Contoh data penarikan salah satu subjek terekam pada tabel berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Pendapatan Bulanan Subjek Karyawan Host Live

No	Nama	Jumlah Live	Total Penjualan	Total Gaji
1	Rois Khasanah	20 kali	Rp 9.000.000	Rp 1.750.000

Berdasarkan hasil analisis konseptual dengan teori Mulyadi (2023), implementasi penggajian di PT Qilaafood secara mendasar telah melibatkan pembagian tugas antara HRD dan keuangan melalui proses verifikasi berlapis. Namun, di lapangan masih terdapat indikasi perangkapan fungsi (tumpang tindih) di mana tim HRD terkadang ikut dalam rekapitulasi data operasional mentah, serta bagian keuangan yang melakukan input manual menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Hal ini memicu risiko terjadinya human error jika validasi data awal tidak berjalan optimal. Sesuai dengan indikator Sinambela (2021), pemberian insentif penjualan sebesar 5% sangat efektif dalam mendongkrak motivasi kerja para host live, namun keterbatasan transparansi rincian slip gaji membuat tingkat pemahaman karyawan terhadap keadilan insentif yang mereka terima menjadi cukup rendah.

ISSN : 3025-9495

KESIMPULAN

Sistem penggajian dan imbalan karyawan host live di PT Qilaafood diterapkan secara berbasis kinerja (performance-based) yang mengombinasikan honor per sesi live, insentif penjualan 5%, serta bonus target bulanan. Sistem imbalan ini terbukti efektif dalam memotivasi produktivitas kerja karyawan, meskipun menimbulkan fluktuasi penghasilan setiap bulannya. Ditinjau dari aspek pengendalian internal, perusahaan telah melakukan verifikasi dokumen berlapis antara HRD dan bagian keuangan, namun pelaksanaannya belum optimal karena ketergantungan pada proses manual berbasis Excel, tidak adanya SOP tertulis yang terstandarisasi, serta adanya tumpang tindih fungsi administrasi.

Peneliti menyarankan kepada manajemen PT Qilaafood untuk segera mengintegrasikan sistem administrasi kehadiran dan data penjualan ke dalam sistem informasi payroll berbasis digital guna meminimalisasi human error. Selain itu, perusahaan wajib menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis yang formal, mempertegas pemisahan fungsi operasional dan akuntansi, serta memberikan slip gaji formal yang mencantumkan rincian perhitungan insentif demi menciptakan transparansi dan keadilan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Baehaqy, R. O., & Sulfitri, V. (2024). Sistem internal control membantu pelaksanaan pembayaran gaji pada PT. Wahana Insani. Jurnal Ekonomi Trisakti, 5(1), 585–601.

Fahriani, F., & Yanuari, A. (2022). Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Andalas Agrolestari. Greenomika, 4(2), 140–148.

Haryadi, T. (2021). Analisis sistem penggajian dan pengendalian internal pada perusahaan manufaktur. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 10(3), 323–334.

Junaidi, J., & Haryadi, T. (2021). Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Semesta Gemilang Karyatama (SGK Plywood). Trending: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(4), 157–171.

Krisdayanti, M., & Kustiningsih, N. (2021). Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. X. Jurnal Ilmu Akuntansi dan Keuangan, 8(2), 250–261.

Lestari, F., & Nugroho, D. (2022). Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal pada PT. Dutapalma Nusantara. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 10(1), 45–54.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, (2023). Sistem Akuntansi (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.

Nurfitri, S., & Rahayu, I. (2023). Analisis sistem pengendalian internal pada proses penggajian dan pengupahan PT. Semesta Gemilang Karyatama. Trending: Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 1(4), 157–171.

Putri, A., & Ardiansyah, R. (2022). Analisis sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam efektivitas pengendalian internal. Jurnal Akuntansi & Audit, 7(2), 1748–1762.

Rahmawati, D., & Setiawan, A. (2021). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal terhadap Sistem Akuntansi Penggajian. Jurnal Prospek, 13(2), 45-56

Raymond Well. S.E., M.Si., Ak. (2025). Sistem Penggajian Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma Medan. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Teknologi, 5(2), 44-51.

Saputra, E., & Wijaya, T. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal. Jurnal Solusi, 19(2), 88-97.

Sari, N. P., & Yusuf, A. (2022). Analisis sistem penggajian dan pengupahan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern pada PT. Qilafood. Jurnal Akuntansi'45, 5(1), 39829–86208.

ISSN : 3025-9495
Sugiyono. (2019). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tri Haryadi & Eko Triyanto. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (studi kasus pada CV Surya Jaya Abadi). Jurnal Paradigma Ekonomika, 16(2), 323-334

Wahyuni, D., & Hidayat, S. (2022). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian dan pengupahan di perusahaan jasa. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 3(2), 92–104.