

## **Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian pada Karyawan Tidak Tetap (PKWT) Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pulu Raja**

**Juniar Rantika<sup>1\*</sup>, Luci Paongan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, Politeknik LPP Yogyakarta

\*Email: lcp@polteklpp.ac.id

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem informasi penggajian yang di terapkan pada karyawan tidak tetap (PKWT) meliputi perhitungan gaji pokok, lembur, tunjangan dan efisiensi biaya dengan adanya penerapan sistem PKWT. Laporan ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan kuantitatif dengan melakukan wawancara, observasi dan pengumpulan data serta melakukan perhitungan premi berdasarkan kinerja karyawan panen. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pulu Raja telah mengimplementasikan sistem informasi akuntansi penggajian untuk seluruh tenaga kerja termasuk karyawan PKWT pemanen dengan menggunakan platform SAP (Systems Applications and Products in Data Processing) yang merupakan software Enterprise Resources Planning (ERP), yaitu suatu tools IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan kegiatan operasionalnya agar lebih efisien dan efektif. Sistem ini mencakup perhitungan gaji berdasarkan UMP, tunjangan khusus, dan insentif berbasis kinerja, dengan proses yang melibatkan beberapa tingkat verifikasi untuk memastikan akurasi. Penerapan PKWT terbukti lebih menguntungkan secara finansial bagi perusahaan dibandingkan PKWTT karena PKWT memiliki struktur gaji yang lebih sederhana dan kewajiban jangka panjang yang lebih terbatas. Dengan demikian, strategi penggajian PKWT ini menciptakan keseimbangan antara kepentingan finansial perusahaan dan kesejahteraan karyawan, sambil memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

Kata kunci: PKWT, Sistem akuntansi penggajian, System Application and Product (SAP)

---

### Abstract

*This study aims to understand the payroll information system applied to fixed-term contract employees (PKWT), including the calculation of basic salary, overtime, allowances, and cost efficiency with the implementation of the PKWT system. This report uses qualitative and quantitative analytical approaches by conducting interviews, observations, and data collection, as well as performing calculations of premiums based on the performance of harvesting employees. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pulu Raja has implemented an accounting information system for payroll for all workers, including PKWT harvesting employees, using the SAP (Systems Applications and Products in Data Processing) platform, an Enterprise Resource Planning (ERP) software. This tool aids companies in planning and executing operational activities more efficiently and effectively. The system includes salary calculations based on the Minimum Wage, special allowances, and performance-based incentives, with a process involving several levels of verification to ensure accuracy. The implementation of PKWT has proven to be more financially advantageous for the company than Permanent Workers (PKWTT), with a simpler salary structure and more limited long-term obligations. Therefore, this PKWT payroll strategy creates a balance between the financial interests of the company and the welfare of employees, while providing flexibility in workforce management.*

*Keywords: Payroll accounting system, PKWT, System application and product (SAP)*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu pokok utama dalam sebuah perusahaan, tercapainya suatu target maupun keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari pengoptimalan sumber daya yang dikelola oleh setiap manajemen perusahaan. Sumber daya yang ada di perusahaan dikelola untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Namun, perlu adanya balas jasa atau pembayaran gaji yang sesuai dengan porsi pekerjaan yang dilakukan sebab hal tersebut merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi tenaga kerja.

Berkembangnya teknologi dan informasi di era digital dapat memudahkan perusahaan untuk melakukan segala aktivitas khususnya dengan memanfaatkan sistem informasi akuntansi untuk pembayaran gaji. Sistem informasi akuntansi dapat dibentuk serta dipakai dengan baik, sehingga informasi akuntansi bisa diartikan suatu hal yang sangat penting dari segala informasi yang dibutuhkan oleh manajemen seperti dokumen terkait, catatan, fungsi dan prosedur yang terdapat dalam informasi akuntansi penggajian Vera (2017). Sebagai imbalan kepada sumber daya tersebut, maka perusahaan memberikan serangkaian penghargaan dimana salah satu komponennya adalah gaji. Gaji diberikan secara rutin setiap bulan oleh perusahaan, pemberian gaji kepada karyawan merupakan kegiatan dengan pengeluaran yang relatif besar maka dari itu dengan adanya sistem informasi akuntansi penggajian yang baik, memudahkan para bagian keuangan dalam penginputan gaji dan menghindari terjadinya hal yang tidak diinginkan seperti penyelewengan dan penyimpangan Dina Safitri (2021).

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis dan agroindustri. Dalam menjalankan bisnisnya PTPN IV mengelola 2 segmen usaha komoditi perkebunan yaitu kelapa sawit dan teh. PTPN IV memiliki 30 unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh, dan 3 (tiga) unit proyek pengembangan kebun inti sawit, 1 (satu) Unit proyek pengembangan kebun plasma kelapa sawit, yang menyebar di 9 (Sembilan) Kabupaten dan terbagi menjadi 5 Grup Unit Usaha (GUU) didalam (GUU – IV ) terdapat 4 Unit kebun salah satunya ialah PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja yang merupakan perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kecamatan Pulau Rakyat Tua, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara yang bergerak pada bidang usaha perkebunan dengan komoditas kelapa sawit.

Sejak tahun 2019 sistem informasi akuntansi diseluruh PTPN telah menggunakan platform *Systems Applications and Products in Data Processing* (SAP) yang merupakan salah satu software ERP (*Enterprise Resource Planning*) yang dikembangkan oleh sebuah perusahaan dari Jerman dengan tujuan untuk mendukung proses bisnis perusahaan dan memudahkan kantor pusat untuk mengetahui informasi atau data mengenai anak perusahaan yang nantinya dapat langsung diambil secara online Jatmiko (2017). Dengan adanya penerapan sistem SAP ini, manajemen perusahaan juga harus mengatur hak sumber daya manusia sesuai dengan yang diatur dalam undang – undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan PP No. 78 Tahun 2015 Pasal 42. Dalam hal ini perusahaan juga dituntut untuk lebih efektif, efisien dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan dan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia.

Salah satu strategi perusahaan untuk efisiensi biaya yaitu dengan mengurangi SDM yang berdampak pada pengurangan beban gaji dan tunjangan. Namun ada strategi lain yaitu menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sistem tenaga kerja kontrak ini dilakukan agar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan biaya yang hemat karena gaji dan tunjangan tenaga kerja kontrak lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja tetap Salsabila & Cahyadi (2024). Selain itu penerapan sistem kontrak ini dapat mengoptimalkan pengelolaan biaya yang dikeluarkan sewaktu – waktu perusahaan ingin melakukan efisiensi biaya sesuai dengan kebutuhan bisnis baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Di unit Pulu Raja sendiri telah menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) namun hanya dikhususkan untuk bagian pemanen. Besaran gaji karyawan PKWT pemanen di unit Pulu Raja dihitung berdasarkan jumlah premi yang didapat perharinya yang nantinya akan direkap oleh krani afdeling lalu akan di input oleh krani Checkroll melalui sistem SAP hingga pemeriksaan pada KTU selanjutnya pemeriksaan oleh ke kantor pusat.

Adapun jumlah karyawan pelaksana PT. Perkebunan nusantara IV unit Pulu Raja bulan April di tahun 2024 yang terdiri dari jumlah laki – laki dan perempuan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja per April Tahun 2024 Unit Pulu Raja

<b>KARYAWAN</b>	<b>JUMLAH</b>
Tanaman	239 orang
Tata usaha dan Gudang	12 orang
SDM dan umum	40 orang
Pabrik dan bengkel	97 orang

<b>KARYAWAN</b>	<b>JUMLAH</b>
PKWT Pemanen	70 orang
<i>OUTSOURCING</i>	66 orang
<b>Jumlah keseluruhan</b>	<b>524 orang</b>

Sumber: Laporan tenaga kerja PTPN IV unit Pulu Raja tahun 2024

Berdasarkan isu – isu diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap sistem informasi akuntansi penggajian pada karyawan tidak tetap yang di jalankan di perusahaan unit Pulu Raja, apakah benar dengan menerapkan sistem PKWT dapat mengefisiensikan biaya perusahaan khususnya pada biaya gaji dan komponen - komponen apa saja yang ada pada hak PKWT serta alur penginputan sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan di unit pulu raja. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN PADA KARYAWAN TIDAK TETAP (PKWT) PAMANEN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT PULU RAJA”.

#### **Tujuan penelitian**

Analisis sistem akuntansi penggajian pada karyawan tidak tetap (PKWT) bertujuan untuk Mengetahui penerapan sistem informasi akuntansi penggajian terkait alur -alur penggajian dan hak -hak yang didapatkan karyawan tidak tetap di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pulu Raja. Selain itu untuk menguji tingkat efisiensi biaya gaji dengan penerapan sistem PKWT di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pulu Raja.

#### **METODE**

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Pulu Raja dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Sugiyono (2022), menjelaskan bahwa metode kualitatif sering disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan – permasalahan timbul dari data terbuka untuk ditafsirkan. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui observasi, memberikan deskripsi dalam konteks rinci dengan catatan wawancara dan hasil analisis dokumen dan catatan. Penelitian ini berfokus pada sistem informasi akuntansi dan tingkat keefisienan biaya jika adanya penerapan PKWT di unit Pulu Raja. Pendekatan kuantitatif juga digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan pengumpulan data dan banyak menggunakan angka. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan manual terhadap komponen-komponen

penggajian, seperti gaji pokok, lembur, tunjangan, potongan, dan gaji bersih, berdasarkan data yang terdapat dalam dokumen-dokumen yang dikumpulkan serta membandingkan hasil perhitungan manual penggajian untuk PKWT dan PKWTT.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Penerapan karyawan di Unit Pulu Raja**

Dalam pembahasan mengenai penerapan karyawan terdapat 2 jenis karyawan yang diterapkan di Unit Pulu Raja yaitu:

1. Karyawan tetap
2. Karyawan tidak tetap

#### **Karyawan tetap**

Karyawan tetap di Unit Pulu Raja berlaku untuk karyawan pimpinan dengan golongan IIIA sampai dengan IVD yang berjumlah 14 orang, meliputi bagian administrasi, teknik pengolahan dan tanaman, selain itu berlaku juga untuk karyawan pelaksana dengan golongan IA sampai dengan IID yang berjumlah 389 orang, meliputi bagian tanaman, pemanen tetap, tata usaha, Gudang, SDM, pengamanan transport dan teknik pengolahan.

#### **Karyawan tidak tetap**

Karyawan tidak tetap di Unit Pulu Raja dibedakan menjadi:

- a. Karyawan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) Karyawan PKWT hanya diterapkan pada bagian pemanen (pemotong TBS). Jumlah karyawan PKWT pemanen terdiri dari 70 orang yang tersebar di lima afdeling, karyawan PKWT pemanen memiliki kontrak 3 bulan oleh perusahaan, maka dari itu setiap 3 bulan sekali karyawan PKWT pemanen membuat kontrak kerja baru untuk sambung kekontrak berikutnya. Perekrutan karyawan PKWT diambil dari pihak eksternal setiap tahunnya dengan jumlah berdasarkan kebutuhan kebun. karyawan PKWT dapat diangkat menjadi karyawan tetap jika terdapat karyawan tetap yang pensiun ataupun hal tertentu sesuai dengan kebutuhan kebun.
- b. Karyawan *Outsourcing*  
Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang diminta dari perusahaan penyedia jasa pekerjaan (*vendor*) atau disebut dengan pihak ketiga, karyawan *outsourcing* untuk pembayaran gajinya akan dilakukan oleh pihak ketiga selaku penyedia jasa pekerjaan yang telah bekerja sama dengan perusahaan. Karyawan *outsourcing* di Unit Pulu Raja berjumlah 66 orang yang terdapat pada bagian keamanan, pengolahan, pengangkutan, dan pemeliharaan.

### Perbandingan gaji pemanen PKWT dan PKWTT

Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di PTPN umumnya menerima gaji pokok dan tunjangan yang lebih rendah dibandingkan karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), yang biasanya memiliki jenjang karir dan kompensasi yang lebih baik sesuai masa kerja mereka di perusahaan perkebunan tersebut . Berikut pada tabel 4 merupakan komponen – komponen gaji yang didapatkan oleh karyawan PKWT dan PKWTT.

Tabel 2. Komponen Gaji Karyawan PKWT dan PKWTT

Komponen Gaji	PKWT		PKWTT	
<b>I. Pendapatan</b>				
Gaji pokok	Rp	3.066.580,00	Rp	2.233.528,00
Tunjangan tetap	-		Rp	558.382,00
Tunjangan Listrik	-		Rp	126.138,00
Tunjangan Beras Batih	-		Rp	337.500,00
THR IN/OUT	Rp	3.986.554,00	Rp	6.711.101,00
Premi Panen sawit	Rp	2.756.037,00	Rp	1.349.441,00
Premi Tunas Pokok	-		Rp	790.500,00
BPJS TK(JKK 0,54%)	Rp	16.560,00	Rp	15.076,00
BPJS TK(JHT 3,7%)	Rp	113.463,00	Rp	103.301,00
BPJS TK (JKM 0,3%)	Rp	9.200,00	Rp	8.376,00
BPJS KSHTN (JKK 5,0%)	Rp	168.532,00	Rp	140.981,00
BPJS TK (JP2%)	Rp	61.332,00	Rp	55.383,00
Tunj. Lain-lain IN/OUT	Rp	100.000,00	Rp	100.000,00
Tunj.PPh 21	Rp	232.560,00	Rp	515.459,00
<b>TOTAL KOMPONEN</b>				
<b>PENDAPATAN</b>	<b>Rp</b>	<b>10.510.818,00</b>	<b>Rp</b>	<b>13.045.621,00</b>
<b>II. Potongan</b>				
Potongan lain-lain	Rp	400.000,00	Rp	400.000,00
Iuran SPBUN	-		Rp	5.000,00
Potonngan ZIS lain-lain	Rp	50.000,00	Rp	50.000,00
Potongan PUSKOPKAR	Rp	767.000,00	Rp	66.000,00
Iuran MTSI	-		Rp	6.000,00
Potongan Sembako	-		Rp	20.500,00
THR IN/OUT	Rp	3.986.554,00	Rp	6.711.101,00
BPJS TK (JHT 2%)	Rp	61.332,00	Rp	55.838,00
BPJS TK (JP 1%)	Rp	30.666,00	Rp	27.919,00
BPJS TK(JKK 0,54%)	Rp	16.560,00	Rp	15.076,00
BPJS TK (JHT 3,7%)	Rp	113.463,00	Rp	103.301,00
BPJS TK (JKM 0,3%)	Rp	9.200,00	Rp	8.376,00
BPJS KSHTN (JKK 5,0%)	Rp	168.532,00	Rp	140.981,00
BPJS TK (JP 2%)	Rp	61.332,00	Rp	55.838,00
Tunj. Lain-lain IN/OUT	Rp	100.000,00	Rp	100.000,00
PPh 21	Rp	232.560,00	Rp	515.459,00

<b>Komponen Gaji</b>	<b>PKWT</b>	<b>PKWTT</b>
<b>TOTAL KOMPONEN</b>		
<b>POTONGAN</b>	<b>Rp 5.997.199,00</b>	<b>Rp 8.281.369,00</b>
<b>PENDAPATAN NETTO</b>	<b>Rp 4.513.619,00</b>	<b>Rp 4.764.232,00</b>

Sumber: Slip Gaji karyawan PKWT dan PKWTT Tahun 2024

Berdasarkan analisis data dari tabel 4 diatas, dapat dijelaskan bahwa penerapan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) lebih efisien dari segi biaya dibandingkan dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Berikut adalah penjelasan rinci mengenai efisiensi biaya PKWT:

1. Gaji PKWT lebih tinggi dibanding dengan gaji PKWTT, hal ini dikarenakan upah gaji PKWT di hitung berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi ) tanpa adanya tambahan tunjangan sedangkan upah gaji PKWTT dihitung berdasarkan upah minimum perusahaan yang belum ditambahkan tunjangan.
2. Komponen tunjangan tetap, listrik dan beras batih hanya didapat oleh karyawan PKWTT, tunjangan juga merupakan biaya pengeluaran yang cukup besar bagi perusahaan. Maka dari itu, penerapan PKWT dapat menjadikan perusahaan lebih efisiensi biaya dari segi tunjangan.
3. Tunjangan Hari Raya (THR) in/out merupakan pendapatan dari perusahaan, namun untuk THR nya sendiri telah diterima atau dibayarkan oleh karyawan dan tidak tertera pada slip gaji diatas. Maka dari itu maksud dari THR in/out tersebut merupakan potongan pajak terhadap THR yang dimana jumlah pada karyawan PKWT sebesar Rp 3.986.554,00 dan PKWTT sebesar Rp 6.711.101,00. Berikut perhitungan selisih THR yang didapat karyawan PKWT dan PKWTT :

PKWT	=	Rp 3.986.554,00
PKWTT	=	Rp 6.711.101,00
Selisih	=	Rp 2.724.547,00

Dapat dilihat pada kolom tabel diatas potongan pajak atas THR PKWT dan PKWTT yang ditanggung perusahaan memiliki selisih sebesar Rp 2.724.547,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggungan pajak perusahaan untuk karyawan PKWT lebih rendah dibandingkan dengan PKWTT. Jika pengenaan pajak dari PKWTT itu lebih besar dapat diasumsikan bahwa jumlah THR yang didapat juga lebih besar dibanding dengan PKWT. Hal ini didasari oleh peraturan pph pasal 21

yang berlaku. Maka dari itu penerapan PKWT mampu mengefisienkan biaya dari segi THR dan efisiensi beban pajak tahunan yang ditanggung perusahaan.

4. BPJS pada karyawan PKWT dan PKWTT memiliki persenan yang sama, namun pada komponen gaji ini PKWT lebih besar dibanding dengan PKWTT hal ini memiliki selisih yang kecil. Berpengaruh pada biaya perusahaan meskipun namun jika dibandingkan dengan seluruh total komponen pendapatan penerapan PKWT lebih efisien dibanding PKWTT.
5. Tunjangan pph 21 memiliki kasus sama seperti pajak terhadap THR, dimana beban pajak karyawan PKWT lebih rendah dibanding dengan karyawan PKWTT. Dengan perhitungan selisih sebagai berikut :

PKWT = Rp 232.560,00

PKWTT = Rp 515.459,00

Selisih = Rp 515.459,00

Tunjangan pph 21 karyawan PKWT dan PKWTT memiliki Selisih : Rp 282.899,00, dengan penerapan PKWT tersebut dapat mengurangi beban pajak perusahaan.

6. Total komponen pendapatan karyawan PKWT sebesar Rp 10.510.818,00 dapat dilihat pada tabel 4 diatas. Dan total komponen pendapatan PKWTT sebesar Rp 13.045.621,00 dapat dilihat pada tabel 5 diatas. Berikut perhitungan selisih total komponen pendapatan PKWT dan PKWTT :

PKWT = Rp 10.510.818,00

PKWTT = Rp 13.045.621,00

Selisih = Rp 2.534.803,00

Dapat dilihat pada kolom tabel diatas total komponen pendapatan PKWT dan PKWTT memiliki selisih sebesar Rp 2.534.803,00, terjadinya selisih tersebut dikarenakan perbedaan komponen yang didapat seperti komponen premi, tunjangan dan lain -lain. Jika dilihat pada tabel slip gaji diatas untuk karyawan PKWT tidak memiliki premi tunas pokok, tunjangan tetap, listrik, dan beras. Hal ini menunjukkan bahwa komponen yang didapat karyawan PKWT lebih kecil dibanding dengan semua total komponen yang didapat PKWTT. Maka dari itu, total komponen pendapatan PKWT lebih rendah dibanding dengan PKWTT. Hal ini merupakan salah satu efisiensi biaya bagi perusahaan.



7. Terkait pembagian laba perusahaan atau disebut dengan istilah bonusan yang biasanya dibagi setiap tahunnya oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan PKWT tidak menerima hak tersebut. Namun karyawan PKWT menerima hal lain yaitu kompensasi untuk jumlahnya sendiri disamaratakan dikisaran angka Rp 300.000 di tahun 2024 dan ini diterima setiap 3 bulan sekali atau setiap akan memperpanjang kontrak 3 bulan berikutnya, sedangkan PKWTT menerima bonusan sebesar 3 kali dari gaji bersih. Hal ini menunjukkan efisiensi terhadap laba perusahaan.

Jika komponen biaya antara PKWT dan PKWTT yang memiliki selisih dikalikan dengan jumlah tenaga kerja karyawan PKWT yaitu sebanyak 70 orang, maka perusahaan memiliki total efisiensi biaya atau penghematan biaya sebagai berikut:

Biaya	PKWT	PKWTT	Selisih x 70 orang	Total Biaya
Tunjangan tetap	-	Rp558.382	Rp558.382	Rp39.086.740
Tunjangan Listrik	-	Rp126.138	Rp126.138	Rp8.829.660
Tunjangan Beras Batih	-	Rp337.500	Rp337.500	Rp23.625.000
THR IN/OUT	Rp3.986.554	Rp6.711.101	Rp2.724.547	Rp190.718.290
<b>TOTAL EFISIENSI BIAYA</b>				<b>Rp262.259.690</b>

Berdasarkan perhitungan selisih pada komponen diatas total efisiensi biaya atau penghematan biaya pada perusahaan sebesar Rp 262.259.690 yang diambil dari selisih tunjangan dan THR. Maka dari penerapan PKWT memungkinkan perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja sesuai kebutuhan lapangan khususnya pemanen karena penerapan PKWT pemanen ini bersifat kontrak yang diperpanjang pertiga bulan, oleh sebab itu jika pada tahun tersebut hasil produksi sedikit atau banyak penyesuaian tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan lapangan. Selain itu, jumlah tenaga kerja PKWT dapat disesuaikan oleh kapasitas yang dibutuhkan oleh kebun sehingga biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih efisien. Dengan demikian penerapan PKWT memungkinkan perusahaan untuk menghemat biaya agar lebih efisien, terutama dalam hal total komponen pendapatan, struktur gaji yang lebih sederhana seperti

tidak perlu adanya tambahan perhitungan tunjangan – tunjangan, dan pengurangan kewajiban jangka panjang seperti pengeluaran biaya gaji. Dari beberapa poin diatas menjelaskan bahwa penerapan PKWT menjadi pilihan yang lebih efisien dari segi biaya bagi perusahaan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis perbandingan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penerapan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terbukti lebih efisien dari segi biaya gaji dibandingkan dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) bagi perusahaan. Efisiensi ini tercermin dari berbagai aspek, termasuk total komponen pendapatan karyawan PKWT yang lebih rendah, struktur gaji yang lebih sederhana, pengurangan dalam tunjangan, serta kewajiban imbalan kerja jangka panjang yang lebih terbatas. Dengan demikian, penerapan PKWT memberikan solusi yang lebih ekonomis dan fleksibel bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja, sambil tetap mempertahankan tingkat kompensasi yang kompetitif untuk karyawan. Adapun saran dari penelitian ini Meski PKWT terbukti lebih efisien, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap komponen gaji dan tunjangan untuk memastikan bahwa paket kompensasi tetap kompetitif dan sesuai dengan standar industri serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Intishar, Y., & Muanas, M. (2018). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 6(2), 94-103. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jiakes/article/view/136>
- Purba, D. H. (2018). Sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan: Studi kasus pada sebuah rumah sakit. *Jurnal manajemen*, 4(1),15-22. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/26>
- Rifulon, M. F. R., & Sari, M. P. (2023). PERANAN KOMPENSASI PKWT DAN BONUS AKHIR TAHUN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYARAYA RUBBERINDO INDUSTRIES.
- Salsabila Arinda, & Cahyadi, N. (2024). Analisis Tenaga Kerja Kontrak Dalam Pengoptimalan Kinerja Karyawan PT. XYZ. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/view/8536/4433>
- Zulnalis. 2016. SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN KARYAWAN. Studi Kasus (<https://media.neliti.com/media/publications/335140-sistem-informasi-penggajian-karyawan-stu-40ed3d6a.pdf> )