

ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL PADA SISTEM PENGGAJIAN TENAGA KERJA HONORER (STUDI KASUS PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN MAROS

Analysis of Internal Control of the Payroll System for Temporary Workers (Case Study on Maros Regent's Office)

Afifah Nindi Popi¹ Mukhammad Idrus² Samsinar Anwar³

Akuntansi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Makassar

e-mail: afifahnindipopi@gmail.com

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui bagaimana prosedur penggajian tenaga kerja honorer kantor bupati kabupaten maros dan (2) untuk mengetahui bagaimana penerapan pengendalian internal pada sistem penggajian tenaga kerja honorer kantor bupati kabupaten maros. Variabel penelitian ini adalah pengendalian internal dan sistem penggajian. Subjek penelitian adalah tenaga kerja honorer dan objek pada penelitian ini adalah Kantor Bupati Kabupaten Maros. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan prosedur penggajian tenaga kerja honorer sudah efektif serta pengendalian internal pada sistem penggajian tenaga kerja honorer sudah cukup baik.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Sistem Penggajian

SUMMARY

This study aims (1) to find out how the procedure for remuneration for temporary workers at the Maros Regency Regent's Office is and (2) to find out how to apply internal controls to the remuneration system for Maros Regency Regent's temporary workers. The variables of this research are internal control and payroll system. Subjek penelitian adalah tenaga kerja honorer dan objek pada penelitian ini adalah Kantor Bupati Kabupaten Maros. Data collection techniques were carried out by means of interviews, observation, and documentation. The data analysis technique was carried out using a qualitative descriptive analysis technique. The results of this study indicate that the remuneration procedure for honorary workers is effective and the internal control of the remuneration system for temporary workers is quite good.

Keywords: Internal Control, Payroll System

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting agar semua instansi dapat berjalan dengan baik. Untuk itu diperlukan cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia. Pemberdayaan tersebut dapat berupa peningkatan skill maupun pemberian balas jasa yang layak.

Gaji merupakan imbalan atau balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusinya dan juga pikirannya untuk mencapai suatu tujuan instansi. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan diperlukan suatu system pengendalian internal yang baik untuk mencapai tujuan instansi.

Pengendalian internal adalah rencana dan semua tindakan yang dirancang untuk melindungi kekayaan instansi, menjaga keuangan instansi, mencegah kerugian dan pemborosan pengelolaan sumber daya instansi, serta memastikan agar semua lapisan yang ada di instansi tunduk akan kebijakan atau peraturan yang telah dibuat oleh instansi.

Pengendalian internal pada system penggajian adalah hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap instansi untuk melindungi ataupun mencegah terjadinya berbagai tindak penyimpangan yang dapat merugikan instansi yang berhungan pada system penggajian.

B. KAJIAN TEORI

Pengendalian internal adalah rencana, metode, prosedur, dan kebijakan yang di desain oleh manajemen untuk memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan terhadap asset, ketaatan/kepatuhan terhadap Undang-undang, kebijakan dan peraturan lain (Valery G. kumat, 2010)

Pengendalian internal bertujuan untuk menjaga integritas informasi akuntansi, melindungi aktiva instansi dari kecurangan, pemborosan, dan pencurian yang dilakukan oleh pihak di dalam maupun di luar instansi. Selain itu, pengendalian internal juga harus dapat memudahkan pelacakan kesalahan baik disengaja maupun tidak. Agar dapat berjalan efektif, pengendalian internal memerlukan adanya penanggung jawab yang jelas dalam organisasi.

Menurut Nugroho Widjajanto (2016) agar dapat berjalan dengan baik, suatu pengendalian internal harus memiliki unsur-unsur seperti struktur organisasi, system wewenang dan prosedur pencatatan, pelaksanaan kerja secara sehat serta karyawan dengan kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab.

Laporan COSO mengidentifikasi lima komponen pengendalian internal yang berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai sasaran pengendalian internal yakni lingkungan pengendalian, penentuan resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan.

Untuk dapat mencapai tujuan pengendalian akuntansi, suatu system harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian internal. Adapun prinsip dasar pengendalian internal meliputi pemisahan fungsi, prosedur pemberian wewenang, prosedur dokumentasi, prosedur dan pencatatan akuntansi, pengawasan fisik serta pemeriksaan internal secara bebas.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan kepala subbagian. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan. Sistem penggajian dan pengupahan adalah sistem yang digunakan oleh instansi untuk memberi gaji kepada karyawannya atas jasa-jasa yang mereka berikan.

Menurut Mulyadi (2016) sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pencatatan waktu kerja, prosedur pembuatan daftar gaji dan upah, prosedur distribusi biaya gaji dan upah, dan yang terakhir prosedur pembayaran gaji dan upah. Adapun dokumen-dokumen yang digunakan dalam system akuntansi penggajian yaitu dokumen pendukung perubahan gaji dan upah, kartu jam hadir, daftar gaji dan daftar upah, rekap daftar gaji dan rekap daftar upah, surat pernyataan gaji dan upah, amplop gaji dan upah serta bukti kas keluar.

Menurut Mulyadi (2016) unsur pengendalian internal pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terdiri dari organisasi, system otorisasi dan

prosedur pencatatan serta praktik yang sehat.

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul dari penelitian yaitu “Analisi Pengendalian Internal Pada Sistem Penggajian Tenaga Kerja Honorer (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Kabupaten Maros), maka penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel independen adalah pengendalian internal dan variabel dependen adalah sistem penggajian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi.

subyek pada penelitian ini yaitu tenaga kerja honorer di kantor bupati kabupaten maros. Obyek dari penelitian ini adalah kantor bupati kabupaten maros. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Dimana, teknik analisis deskriptif kualitatif merupakan sebuah teknik analisis pemecahan masalah yang menggambarkan hasil data tersebut kedalam bentuk kata-kata atau kalimat. Sedangkan pola pikir yang bersifat kualitatif merupakan teknik analisis data yang tidak dituangkan dalam bentuk statistik ataupun dalam bentuk angka, melainkan disajikan dalam bentuk pernyataan ataupun dalam bentuk serangkaian kata-kata yang kemudian disusun secara sistematis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pada prosedur sistem penggajian tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros, penulis akan melakukan analisis terkait prosedur sistem penggajian

yang meliputi fungsi terkait, dokumen yang digunakan, jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian, serta penerapan pengendalian internal pada sistem penggajian.

Pada masing-masing bagian di Kantor Bupati Kabupaten Maros telah melaksanakan fungsi serta tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan Bupati Maros Nomor: 128 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan, organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah sekretariat daerah kabupaten maros. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pemisahan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian maupun sub bagian yang ada. Bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas untuk melakukan pengelolaan administrasi keuangan, pembukuan, verifikasi, pembendaharaan, dan penyusunan laporan keuangan di Kantor Bupati Kabupaten Maros. Hal ini dapat kita lihat juga dari pemisahan fungsi dalam sistem penggajian. Pada pemisahan fungsi terkait sistem penggajian dapat dikatakan sudah cukup baik. Karena telah memisahkan fungsi kepegawaian, fungsi pembuat daftar gaji, fungsi keuangan serta fungsi akuntansi.

Bagian yang terkait dalam penggajian yaitu bagian kepegawaian, bagian pembuat daftar gaji, bendahara pengeluaran, bendahara umum pemegang kas, pejabat yang berwenang, serta Bank Sulselbar. Proses pencairan gaji untuk tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros dimulai dengan pembuatan surat keputusan (SK), daftar honor, surat penyediaan dana (SPD), surat permintaan pembayaran

(SPP), surat perintah membayar (SPM), surat perintah pencairan dana (SP2D) yang akan dibawa ke Bank Sulsebar kemudian dana yang cair akan masuk ke rekening bendahara pengeluaran. Bendahara pengeluaran akan menyalurkan gaji tenaga kerja honorer menggunakan aplikasi Transfer Non Tunai

Prosedur penggajian yang terdiri dari prosedur pembuat daftar gaji dan prosedur pembayaran gaji yang dimulai dari pembuatan surat penyediaan dana (SPD) hingga pencairan gaji oleh bendahara menggunakan aplikasi transfer non tunai (TNT) menunjukkan bahwa prosedur penggajian ini sangat sederhana. Prosedur penggajian tenaga kerja honorer sudah ditunjang dengan sistem informasi akuntansi yang memadai. Pembayaran gaji kepada tenaga kerja honorer juga telah menggunakan aplikasi transfer non tunai (TNT) sehingga gaji yang diterima setiap bulannya tidak berupa uang tunai.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek organisasi yang ada pada Kantor Bupati Kabupaten Maros masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya fungsi pencatat waktu yang mungkin akan mengakibatkan tenaga kerja honorer melakukan kecurangan pada absensi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek organisasi yang ada pada Kantor Bupati Kabupaten Maros masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya fungsi pencatat waktu yang mungkin akan mengakibatkan tenaga kerja honorer melakukan kecurangan pada absensi mereka.

Berdasarkan hasil penelitian aspek sistem otorisasi telah dilakukan dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya otorisasi pejabat yang berwenang dalam sistem penggajian tenaga kerja honorer di Kantor Bupati Kabupaten Maros.

Berdasarkan hasil penelitian prosedur pencatatan yang dilakukan oleh Kantor Bupati Kabupaten Maros sudah cukup baik. Karena telah sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Mulyasdi (2016).

Berdasarkan hasil penelitian aspek praktik yang sehat pada Kantor Bupati Kabupaten Maros telah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari setiap kerjaan dan fungsi dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan fungsi yang telah dibentuk oleh Kantor Bupati Kabupaten Maros.

Menurut peneliti, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pengendalian internal pada sistem penggajian tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros telah memenuhi unsur pengendalian internal pada sistem penggajian. Dimana keadaan ini mencerminkan penerapan pengendalian internal pada sistem penggajian sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini dapat kita hitung dari 16 poin unsur pengendalian internal hanya 10 poin yang memenuhi unsur pengendalian internal. Artinya telah ada pemisahan tugas serta tanggung jawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan yang baik, dan praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur penggajian tenaga kerja honorer serta untuk mengetahui penerapan pengendalian internal pada sistem penggajian tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Jaringan prosedur sistem penggajian tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros terdiri dari prosedur pembuatan daftar gaji dan prosedur pembayaran gaji. Pada jaringan prosedur sistem penggajian tenaga kerja honorer tidak memiliki prosedur pencatatan waktu hadir dan kerja.
2. Prosedur sistem penggajian tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros sudah efektif. Dapat dilihat dari struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional yang jelas, jaringan prosedur sistem penggajian, dan prosedur sistem penggajian.
3. Penerapan pengendalian internal pada sistem penggajian tenaga kerja honorer Kantor Bupati Kabupaten Maros sudah baik, hal ini dapat dilihat dari adanya pemisahan tugas serta tanggung jawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik, serta praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi.

2. Saran

1. Kantor Bupati Kabupaten Maros sebaiknya membuat peraturan daerah mengenai tenaga kerja honor.
2. Kantor Bupati Kabupaten Maros

sebaiknya memperhatikan absensi tenaga kerja honorer agar terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan instansi.

3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden penelitian yaitu pihak lain yang berkaitan dengan sistem penggajian agar informasi yang dihasilkan lebih akurat dan andal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis Muhammad, Dkk. (2018). *Pedoman Penyusunan Skripsi & Tugas Akhir*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Deo Gratias Evan. (2018). *Analisis Pengendalian Intern Sistem Penggajian (Studi Kasus pada instansi Pemerintah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Landak, Kalimantan Barat)*. Akuntansi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Eka Pratama Putra. (2018). *Sistem Pengendalian Internal Gaji Dan Upah Pada Dinas Perhubungan Kota Medan*. Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatra Utara.
- A. Kumaat Valery. (2010). *Internal Audit*. Ciracas Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasanah, H. (2016). *Teknik-teknik Observasi*. A-Taqadduum Volume 8 Nomor 1. 26.
- Hidayat Fahmil. (2019). *Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penggajian Karyawan Pada Bidang Sarana Dan Prasarana Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Banda Aceh*. Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Moleong, L, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jagakarsa, Jakarta Selatan: Salemba Empat. Nirmalasari, N. (2014). *Memahami StudinDokumen Dalam PenelitianKualitatif*. Wacana Volume XIII No. 2. 178.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekata Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet

