

Analisis Sistem Akuntansi Penggajian ASN pada Kantor Camat Medan Johor

Iswin Syukur Nasution¹⁾, Ratna Sari Dewi²⁾, Indra Fauzi³⁾ M.Rizaldy Wibowo⁴⁾

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi,
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
email: iswin@umnaw.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the payroll accounting system at the Medan Johor District Office, focusing on the system's effectiveness, the roles of the treasurer, Commitment-Making Officer (PPK), and Budget User Officer (PA), as well as the challenges encountered. A descriptive qualitative approach was employed using interviews, observation, and documentation. The findings reveal that the payroll system utilizes the Regional Government Information System (SIPD) with disbursement through SISKAs. The system is considered effective due to the use of non-cash payments and a layered verification mechanism. However, several challenges remain, including payroll delays caused by late disbursement of budget allocation (SPD), data entry errors in attendance and e-performance, and the lack of integration between the attendance system and payroll. The study concludes that while the payroll system is relatively effective, improvements in budget coordination, system integration, and staff training are necessary to enhance accuracy and efficiency.

Keywords: Accounting information system, payroll, civil servants, SIPD, internal control.

1. PENDAHULUAN

Paradigma Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memproyeksikan adanya pola baru dalam sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam UU ASN Pasal 79 ayat (2) disebutkan bahwa, gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan. Pasal 80 ayat (3) menyebutkan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kerja. Pasal 80 ayat (4) menyebutkan bahwa, tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Perbaikan sistem penggajian PNS merupakan langkah strategi bagi peningkatan ketrampilan, motivasi, pengembangan, dan kinerja seluruh pegawai PNS (Yandri dan Rosianie, 2021). Sejalan dengan itu masalah perbaikan sistem penggajian guna

meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme PNS perlu menjadikan prioritas utama bagi kebijakan pemerintah saat ini. Peran strategis pemerintah untuk merancang sistem penggajian PNS yang rasional idealnya dikaji secara spesifik dengan memperhatikan keadilan baik secara internal maupun eksternal.

Keadilan internal, bahwa pemberian gaji idealnya diberikan sesuai dengan tugas jabatan, kinerja, dan wilayah kerjanya, artinya setiap PNS yang mempunyai bobot jabatan sama diberi gaji yang sama, sebaliknya bila bobot jabatan berbeda diberikan gaji yang berbeda (Fadriyah dkk, 2025). Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan tingkat capaian kinerja, artinya bagi PNS yang output atau kinerjanya tinggi diberikan tunjangan kinerja tinggi dan bagi PNS yang output atau kinerjanya rendah diberikan tunjangan kinerja rendah

(sesuai capaian kinerja) (Liliani dan Yudiantara, 2022; Nadhifah dan Fithiyaturrahman, 2023). Tunjangan kemahalan diberikan sesuai dengan tingkat kemahalan daerah dimana PNS ditempatkan. Hal ini mengingat wilayah Indonesia yang cukup luas dan masing-masing daerah mempunyai tingkat kemahalan/biaya hidup yang tidak sama/berbeda. Sedangkan untuk keadilan eksternal, intinya dalam sistem penggajian PNS juga disesuaikan atau memperhatikan gaji para pegawai lain yang bekerja di perusahaan swasta, BUMN, atau gaji di pemerintahan negara-negara lain.

Sistem penggajian pada perusahaan swasta sangat berbeda dengan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengupahan diatur dalam peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015. PP tersebut berisi tentang kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak yang dimaksud adalah jumlah pendapatan atau penerimaan yang diterima pekerja/buruh mampu memenuhi kebutuhan hidup anggota keluarga secara wajar. Menurut PP tersebut perusahaan memberikan gaji pada karyawan berdasarkan pada satuan waktu dan satuan hasil. Satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan maupun bulanan. Berdasarkan pasal 14 ayat (1 dan 2) PP nomor 78 tahun 2018 penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah, yang disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Sedangkan satuan hasil sesuai bunyi pasal 16 PP 78 Tahun 2015 yaitu penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh. Jabatan dan keahlian para

pegawai harus sebanding dengan besaran gaji yang diterima, sehingga para karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

Sistem penggajian pegawai dipandang perlu bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun tujuan didirikannya suatu perusahaan berbeda-beda, tetapi mendapatkan hasil atau laba merupakan tujuan umum bagi setiap perusahaan. Mencari tenaga kerja yang terampil dan berkualitas juga akan mempengaruhi berkembangnya suatu perusahaan. Semakin berkembang maka, perusahaan tersebut akan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja. Hal ini dapat mempengaruhi upah atau gaji yang akan diberikan kepada tenaga kerja. Tidak terkecuali pada instansi pemerintahan dalam menjalankan visi dan misinya agar dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat.

Penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian yang kurang memadai dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak sebenarnya tidak masalah namun pada saat sebuah organisasi berkembang, jumlah karyawan semakin meningkat sehingga penggunaan sistem informasi akuntansi penggajian yang kurang memadai sudah tidak layak lagi. Dengan sistem informasi akuntansi penggajian yang kurang layak dalam pengelolaan informasi akan sangat terbatas karena hanya mengandalkan ketelitian manusia serta membutuhkan waktu yang lama. Selain itu, organisasi juga belum menjalankan prosedur verifikasi dengan baik. Hal ini mengakibatkan pihak manajemen tidak dapat menilai kinerja perorangan, integritas sistem pemrosesan transaksi, dan kebenaran data yang berada dalam catatan akuntansi sehingga timbul berbagai masalah.

Salah satu contoh yang bisa dilihat ada pada kantor Camat Medan Johor selaku Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki kewenangan mengelola sumber data dan melaksanakan perencanaan Pembangunan daerah untuk merumuskan strategi, kebijakan, program dan kegiatan Pembangunan yang bersifat

jangka menengah (lima tahun) dan pendek (satu) tahun. Jumlah pegawai Kantor Camat Medan Johor 43 pegawai. Sistem penggajian di Camat Medan Johor masih ada temuan terjadinya kesalahan dalam proses pencatatan penggajian dan lamanya proses penggajian. Menurut Prisna dan Kusmilawaty (2022) system akuntansi penggajian berkaitan dengan masalah penggajian pegawai, salahsatunya yaitu tentang penggolongan system akuntansi penggajian. Dengan adanya system akuntansi penggajian, maka akan memperkecil penyalahgunaan

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (dalam Novita dan Diah Nurdiwaty 2009:15) bahwa penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat post-positivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci. Adapun jenis pendekatan yang penulis lakukan adalah jenis case study (studi kasus). Studi kasus merupakan bukti empiris dari satu atau lebih organisasi, dan peneliti berusaha mempelajari permasalahan pada konteksnya.

Suatu metode digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari sample penelitian. Menurut Sugiyono (2017:455) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem dan prosedur penggajian di Kantor Camat Medan Johor sudah mengikuti kebijakan pemerintah, khususnya terkait penggunaan aplikasi penggajian ASN. Hal ini sejalan dengan penelitian **Gaffar & Ichsan (2023)** yang menemukan bahwa sistem informasi

atau kesalahan yang terjadi dalam suatu Perusahaan yang dapat membuat Perusahaan mengalami kerugian baik yang disengaja ataupun tidak (Karundeng, 2025). Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara Kantor Camat Medan Johor, masih ditemukan adanya kesalahan dalam penggajian terutama dalam pembayaran tunjangan keluarga.

Dari uraian yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “**Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Medan Johor**”

akuntansi penggajian PNS pada Universitas Negeri Gorontalo sudah efektif, meskipun terdapat beberapa dokumen yang disederhanakan karena kesamaan fungsi. Begitu juga dengan hasil penelitian Rosdiana dan Setiawan (2022) yang menyebutkan bahwa penerapan system penggajian ASN pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor juga sudah sesuai regulasi, meskipun masih ada keterbatasan teknis dalam proses pengelolaan dokumen.

Namun, adanya temuan keterlambatan dan kesalahan input di Medan Johor menunjukkan bahwa **pengendalian internal** masih perlu diperkuat. Penelitian **Prisna & Kusmilawaty (2022)** juga mencatat bahwa kelemahan utama dalam sistem penggajian ASN di daerah adalah masih adanya potensi kesalahan pencatatan dan keterlambatan pembayaran.

Masalah keterlambatan pencairan gaji di Medan Johor terutama terkait dengan mekanisme SPD. Kondisi ini konsisten dengan penelitian **Fatimah & Candra (2024)** yang menemukan bahwa meskipun aplikasi GPP berbasis web sudah mempermudah pengelolaan gaji di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Hatta, namun kendala administrasi keuangan tetap menjadi faktor utama keterlambatan pencairan.

Selain itu, belum terintegrasinya sistem absensi dengan aplikasi penggajian

menjadi penyebab kesalahan input data. **Liliani & Yudiantara (2022)** juga menekankan pentingnya integrasi sistem absensi dan payroll untuk meminimalkan kesalahan manual. Integrasi ini dapat meningkatkan efektivitas dan akurasi perhitungan gaji serta tunjangan kinerja.

Dari sisi pengendalian internal, Kantor Camat Medan Johor sudah menerapkan mekanisme verifikasi oleh PA sebelum pencairan, serta pembayaran cashless. Hal ini sesuai dengan rekomendasi **Yandri & Rosanie (2021)** yang menekankan bahwa sistem penggajian ASN harus memiliki **kontrol berlapis** untuk mencegah fraud.

Efektivitas sistem juga terlihat dari penggunaan pembayaran non-tunai (cashless) langsung ke rekening pegawai. Hal ini merupakan salah satu bentuk reformasi birokrasi dalam pengelolaan keuangan daerah. Menurut **Sari et al. (2023)**, penggunaan sistem cashless dalam pembayaran gaji mendukung transparansi keuangan publik dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap pemerintah.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa permasalahan utama penggajian ASN tidak hanya berkisar pada ketepatan jumlah gaji, tetapi juga **ketepatan waktu pembayaran**. Keterlambatan gaji dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai dan menurunkan motivasi. Oleh karena itu, diperlukan **sinergi antara sistem aplikasi dan tata kelola anggaran** agar pencairan gaji lebih tepat waktu.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa meskipun sistem dan prosedur penggajian ASN di Kantor Camat Medan Johor sudah cukup efektif, masih ada ruang perbaikan pada aspek:

1. **Integrasi sistem absensi dan penggajian**, untuk meningkatkan akurasi dan mengurangi human error.

2. **Peningkatan koordinasi administrasi keuangan**, agar pencairan SPD tidak lagi menjadi penyebab keterlambatan.
3. **Penguatan pelatihan operator sistem**, karena kesalahan input sering kali disebabkan keterbatasan pemahaman teknis pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menguatkan teori Mulyadi (2017) bahwa sistem akuntansi penggajian harus mencakup dokumen, prosedur, dan fungsi yang saling terkait. Kelemahan pada salah satu aspek (misalnya keterlambatan SPD atau input absensi manual) dapat memengaruhi efektivitas keseluruhan sistem. Oleh karena itu, langkah strategis berupa integrasi sistem informasi dan peningkatan kontrol internal akan menjadi kunci dalam mewujudkan penggajian ASN yang lebih transparan, akuntabel, dan tepat waktu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai sistem akuntansi penggajian PNS di Kantor Camat Medan Johor, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penggajian telah menggunakan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) dengan pencairan melalui aplikasi SISKAs, di mana alur penggajian dimulai dari penyusunan Surat Perintah Membayar (SPM), verifikasi oleh Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), hingga persetujuan akhir oleh Pejabat Pengguna Anggaran (PA).
2. Dokumen utama yang digunakan adalah daftar gaji yang mencakup gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, dan tunjangan kinerja. Proses penggajian melibatkan bendahara, PPK, dan PA, sehingga memenuhi prinsip pemisahan fungsi (separation of duties) dalam sistem akuntansi.
3. Secara umum, sistem penggajian dinilai efektif karena telah menerapkan pembayaran non-tunai (cashless) ke rekening pegawai dan memiliki mekanisme verifikasi berlapis untuk menjaga aspek pengendalian internal.

4. Kendati demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang muncul, di antaranya:
 - Keterlambatan pencairan gaji apabila Surat Penyediaan Dana (SPD) baru dicairkan pada bulan berjalan.
 - Kesalahan input data absensi dan e-Kinerja akibat belum terintegrasinya sistem absensi dengan aplikasi penggajian.
 - Beban kerja bendahara yang cukup tinggi karena masih ada proses manual dalam penginputan data pegawai.
5. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa meskipun teknologi telah digunakan, faktor administratif dan keterbatasan integrasi sistem masih menjadi kendala yang perlu diperbaiki agar sistem penggajian lebih optimal.

5. REFERENSI

- Cooper, Donald R dan C. William Emory. 1999. Metode Penelitian Bisnis. Edisi Kelima. Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Diana, Anastasia dan Lilis Setiawati. 2011. Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan. Edisi I. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Fibriyanti , Yenni Vera. 2017. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). Jurnal Ilmiah Akuntansi, (online), tersedia : <http://ejournal.unisla.ac.id>, diunduh 5 Maret 2019
- Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Miyosi, Ananda Feria, Elis Irmayanti, dan Rr. Forijati. 2017. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan untuk Meningkatkan Pengendalian Intern pada UD. Rejeki Lancar. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Jurnal Ilmiah Akuntansi, (online), tersedia : <http://simki.unpkediri.ac.id>, diunduh 5 Maret 2019
- Mulyadi. 2017. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta : YKPH Novita,
- Diah Nurdywati. 2017. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada UPTD SMPN 1 Purwoasri Kabupaten Kediri. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Jurnal Ilmiah Akuntansi, (online), tersedia : <http://ojs.unpkediri.ac.id>, diunduh 28 Februari 2019
- Sari, Gita Puspita. Rozikin, Imam. Nababan, John C.E. 2023. Konsep dan Terapan Sistem Penggajian/Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sektor Publik. Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Vo. 11. No. 1. Juni 2023
- Prisna, Nila Dera. Kusmilawaty. 2022. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Volume : 1 No. 1 (April 2022)
- Gaffar. Gaffar, Muhammad Ichsan. 2023. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Negeri Sipil Pada Universitas Negeri Gorontalo. Jambura Accounting Review, Volume 4 No. 1, Februari 2023. Hal. 159 – 173
- Wulaningrum, Puspita Dewi. Ayuningsih, Nur Ainun. 2022. Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai : Studi Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bone. Akuntoteknologi: Jurnal Ilmia Akuntansi Dan Teknologi. Vol. 14 No. 2
- Karundeng, C., Sumual, F. M., & Bacilius , A. (2025). Analysis Of Accounting System Of Pns Payroll At Department Of Population And Civil Registration Of Minahasa Regency. Jurnal Ekonomi, Kependidikan, Manajemen, Dan Akuntansi, 3(1), 18–22.

- Yandri, D. and Rosianie, A.F., 2021. Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengendalian Internal Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 2(2), pp.86-92.
- Fadjriyah, S., Mashuri, A., Tobeoto, K. and Pratiwi, R.W., 2025. Sistem Akuntansi Penggajian Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), pp.2120-2125.
- Liliani, N.K.E. and Yudiantara, I.G.A.P., 2022. Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian pegawai asn dan non asn pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten buleleng. *Jurnal ilmiah akuntansi dan humanika*, 12(1), pp.22-32.
- Nadhifah, D.F., 2023. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT Adira Finance Di Kabupaten Berau. *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)*, 7(02), pp.108-121.
- Fatimah, P. H., & Candra, S. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Hatta Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 14(1), 55–66.
- Gaffar, G., & Ichsan, M. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Negeri Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 4(1), 159–173.
- Liliani, N. K. E., & Yudiantara, I. G. A. P. (2022). Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian pegawai ASN dan non ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 12(1), 22–32.
- Prisna, N. D., & Kusmilawaty. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 33–42.
- Rosdiana, Y., & Setiawan, H. (2022). Tinjauan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Publik*, 3(2), 75–88.
- Sari, G. P., Rozikin, I., & Nababan, J. C. E. (2023). Konsep dan Terapan Sistem Penggajian/Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 11–25.
- Yandri, D., & Rosianie, A. F. (2021). Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Internal Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, 2(2), 86–92.