

ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SIKLUS PENGGAJIAN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Della Monica^{1*}, Ibnu Aswat², Haryono³

^{1,2,3} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl. Profesor Dokter H. Hadari
Nawawi, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, 78124, Indonesia

*E-mail: b1031211001@student.untan.ac.id

Submit: 2 Juni 2024	Revisi : 10 Juni 2024	Disetujui: 21 Juni 2024
---------------------	-----------------------	-------------------------

ABSTRAK

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sangat diperlukan bagi semua organisasi khususnya bagi instansi sektor publik karena dengan adanya SIA bisa digunakan sebagai alat bantu dalam mengambil ataupun menentukan sebuah keputusan serta memudahkan instansi melakukan pengolahan data, terutama data-data yang berkaitan dengan informasi keuangan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengelolaan Sistem Informasi Akuntansi pada Siklus Penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat serta untuk mengetahui apakah ada perangkapan tugas dalam sistem penggajiannya. Peneliti menggunakan metode kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer peneliti dapatkan secara langsung pada saat wawancara. Informan dari penelitian ini adalah Pejabat Penatausahaan Keuangan. Sedangkan data sekunder memuat dokumen-dokumen pendukung yang berkaitan langsung dengan siklus penggajian, seperti daftar gaji, Surat Perintah Membayar (SPM), dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan siklus penggajian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengelolaan Sistem Informasi Akuntansi pada Siklus Penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah efektif karena setiap fungsi didalam siklus penggajiannya dilakukan dengan terpisah sehingga akan meminimalisir terjadinya kecurangan.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Siklus Penggajian; Sekretariat DPRD

ABSTRACT

Accounting Information Systems (AIS) are very necessary for all organizations, especially for public sector agencies because the existence of AIS can be used as a tool in making or determining a decision and making it easier for agencies to process data, especially data related to financial information. The purpose of this research is to find out the Management of the Accounting Information System in the Payroll Cycle at the Secretariat of the DPRD of West Kalimantan Province and to find out whether there are duplicate tasks in the payroll system. Researchers use qualitative methods. In this study, researchers used interview techniques, documentation, and observation. Researchers used primary data and secondary data. Primary data researchers get directly during interviews. The informant in this research is the Financial Administration Officer. While secondary data contains supporting documents that are directly related to the payroll cycle, such as payroll, Payment Order (SPM), and other documents related to the payroll cycle. The results of this study indicate that the Management of Accounting Information Systems in the Payroll Cycle at the West Kalimantan Provincial DPRD Secretariat is effective because each function in the payroll cycle is carried out separately and there is no duplication of duties that occurs so that it will minimize fraud.

Keywords: Accounting Information System; Payroll Cycle; DPRD Secretariat

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, informasi akurat, jelas, benar, dan tepat semakin dibutuhkan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat ini mendorong berbagai pihak seperti pemerintahan, swasta atau perusahaan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi dalam penyelesaian masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (Friansyah, Ilham et al., 2021). Karena pada hakikatnya penerapan teknologi informasi sangat berpengaruh dalam mengambil sebuah keputusan (Kurniawan et al., 2020). Teknologi informasi semakin dibutuhkan karena memberikan kemudahan dalam berkomunikasi, mengakses informasi, serta memberikan informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka akan memudahkan organisasi dalam melakukan pengolahan data khususnya data yang berkaitan dengan informasi keuangan. Berhubungan dengan teknologi informasi, proses penggajian di pemerintahan dapat dilakukan secara efisien, akurat, dan transparan, sehingga meningkatkan kinerja dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Dalam Instansi Pemerintahan, Sumber Daya Manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena pegawai menyumbangkan tenaga, pikiran, waktu, serta kontribusinya dalam mencapai suatu tujuan, maka dari itu sebagai kompensasi atas pekerjaannya pegawai harus diberikan gaji yang sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku (Yusuf & Setiawan, 2022). Dalam regulasi pemerintahan, gaji yang dibagikan kepada pegawai harus mencerminkan jabatan, golongan, sifat pekerjaan, kinerja, dan tanggung jawab mereka (Ayuni et al., 2024). Oleh karena itu, transparansi dalam sistem penggajian juga menjadi perhatian karena transparansi dalam sistem penggajian membantu membangun kepercayaan masyarakat terhadap integritas pemerintah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan bagian administratif yang mendukung kegiatan operasional DPRD. Sekretariat DPRD bertugas untuk memastikan jika proses legislatif dan administratif berjalan lancar. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD harus menerapkan sistem informasi akuntansi yang baik (Putri & Syafina, 2023).

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan sebuah rangkaian yang dirancang untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan sebuah informasi yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2019). SIA diharapkan mampu memenuhi kebutuhan informasi bagi instansi, khususnya yang berhubungan dengan informasi keuangan, karena akan menjadi dasar pengambilan keputusan yang tepat (Marina et al., 2018). Sistem informasi sangat berpengaruh terhadap penggajian khususnya bagi pemerintah, karena sistem informasi berfungsi untuk mengurangi risiko kesalahan atau pengeluaran yang tidak sah guna mencegah kerugian bagi pemerintah. (Aisyah, 2019). Selain itu, jika menggunakan sistem akuntansi penggajian, instansi bisa mengawasi kegiatan sehingga akan berjalan sesuai dengan aturan tanpa adanya penyelewengan yang berkaitan dengan keuangan (Prisna & Kusmilawaty, 2022). Sistem penggajian dikatakan efisien jika mampu menyajikan data yang akurat serta mendasari pengambilan keputusan yang tepat sehingga setiap organisasi pasti memerlukan sistem penggajian yang terstruktur dan teratur (Suryadi & Nurrahmi, 2023) Dengan adanya sistem akuntansi penggajian yang baik maka dapat membantu meningkatkan pengendalian internal suatu instansi (Aprilliadi, 2019).

Sistem Pengendalian Internal memiliki peran penting dalam siklus penggajian karena sistem pengendalian internal membantu mencegah kecurangan dalam pengelolaan gaji, seperti manipulasi data, pembayaran gaji palsu, atau pengalihan dana secara tidak sah. Dengan adanya prosedur yang terdefinisi dengan baik dalam sistem pengendalian internal, risiko kesalahan dalam perhitungan gaji, pemrosesan transaksi, dan pelaporan dapat diminimalkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pujiono et al., 2016). Selain itu Sistem pengendalian internal memastikan bahwa proses penggajian berada dalam kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku, termasuk peraturan perpajakan, ketenagakerjaan, dan kebijakan

internal perusahaan. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang kuat, risiko kesalahan, kecurangan, dan ketidakpatuhan dapat diminimalkan dalam siklus penggajian, sehingga memastikan integritas dan keandalan informasi keuangan terkait dengan pembayaran gaji pegawai. Pembayaran gaji yang tepat waktu dan akurat akan menjaga kesejahteraan dan memotivasi pegawai pemerintah.

Organisasi sektor publik adalah entitas atau lembaga yang didirikan dan dioperasikan oleh pemerintah atau badan-badan publik untuk menyediakan layanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Organisasi ini biasanya bertujuan untuk memberikan pelayanan publik. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, organisasi sektor publik adalah badan hukum yang didirikan oleh negara atau pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pelayanan publik (INDONESIA, 2009). Selain itu, Undang-Undang tersebut juga mengatur bahwa organisasi sektor publik harus memenuhi prinsip-prinsip pelayanan publik yang baik, antara lain responsif, transparan, akuntabel, profesional, dan berkeadilan. Tujuannya adalah agar organisasi sektor publik mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan efektif dan efisien. Melakukan pelayanan terhadap publik pasti membutuhkan tenaga, waktu, serta keterlibatannya dalam menjalankan kewajiban tersebut. Oleh karena itu kompensasi sangat penting bagi pegawai karena kompensasi memegang peran penting dalam menentukan motivasi dan alasan mengapa orang bekerja di suatu organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat dan berkompetisi untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal bagi kesuksesan organisasi (Langingi et al., 2018).

Permasalahan gaji merupakan salah satu masalah manajemen kepegawaian yang sering terjadi dan menjadi aspek yang berarti untuk instansi pemerintah. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem penggajian yang rapi, teratur, dan sistematis dalam mempermudah proses penggajian setiap pegawai (Natalia et al., 2024). Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi tinjauan empiris dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Aminudin & Saripudin, 2021) dengan judul Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Tasnim, Fardiman, Sapuan, Nuzuliana, Ramdan & Rekan Fajri, didapati hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajiannya belum efektif karena masih ditemukan masalah dalam sistem penggajiannya, yang dimana sistem penggajiannya masih menggunakan tulisan tangan dan perhitungannya juga masih menggunakan excel dengan rumus yang rumit. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Robiah, 2016) dengan judul Analisis Sistem Pengndalian Internal atas Siklus Penggajian (Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat) juga menunjukkan bahwa Sistem Penggajian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat masih belum efektif karena Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat tidak ada menugaskan pegawai sebagai pengawas internal, sehingga besar kemungkinan akan adanya kecurangan dalam membuat jumlah daftar gaji pegawai. Lalu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Corry Ertavina et al., 2023) dengan judul Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fungsi sistem informasi akuntansi Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara belum bisa dikatakan efektif karena terjadi perangkapan tugas yang dimana pencatat waktu hadir dan pembuat daftar gaji dilakukan oleh bagian kepegawaian sehingga bisa terjadi kemungkinan kecurangan dalam penggajian. Lalu penelitian dengan hasil yang sama menunjukkan bahwa perangkapan tugas juga terjadi pada PT Populer Sarana Medika yang dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan terhadap pengisian daftar hadir dan membuat rekap daftar hadir dilakukan oleh bagian akuntansi sehingga akan menimbulkan kemungkinan terjadinya kecurangan yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajiannya juga belum bisa dikatakan efektif (Fibriyanti, 2017).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang penulis jadikan tinjauan empiris, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Sistem Informasi Akuntansi Siklus Penggajian Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat, apakah Sistem Informasi Akuntansi Penggajiannya sudah efektif atau masih adakah perangkapan tugas seperti pada permasalahan yang ditemui oleh penelitian sebelumnya yang dimana permasalahan tersebut menimbulkan kemungkinan adanya kecurangan atau penyelewengan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif adalah metode yang menganalisis secara mendalam untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti (Rachman et al., 2024). Tujuan utama dari metode kualitatif adalah berupaya memperoleh deskripsi yang lebih mendalam serta pemahaman yang holistik atau menyeluruh, berdasarkan kondisi yang wajar dari fenomena yang akan diteliti, dan peneliti sendiri berlaku sebagai instrument kunci untuk mengantongi data yang dibutuhkan (Yusanto, 2019).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang terletak di JL. Ahmad Yani 1 Pontianak – Kalimantan Barat.

Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara di Sekretariat DPRD. Data primer merupakan data yang bersumber dari data observasi dan wawancara (Kaharuddin, 2021). Wawancara dilakukan dengan Pejabat Penatausahaan Keuangan yang teridentifikasi sebagai subjek. Subjek merupakan informan yang memberikan informasi (Wakarmamu, 2022). Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi pada siklus penggajian di sekretariat DPRD (Sumarwanti & Wicaksono, 2024). Data sekunder merupakan data yang berasal dari dokumen-dokumen seperti surat-surat atau laporan yang berkaitan langsung dengan siklus penggajian (Kaharuddin, 2021).

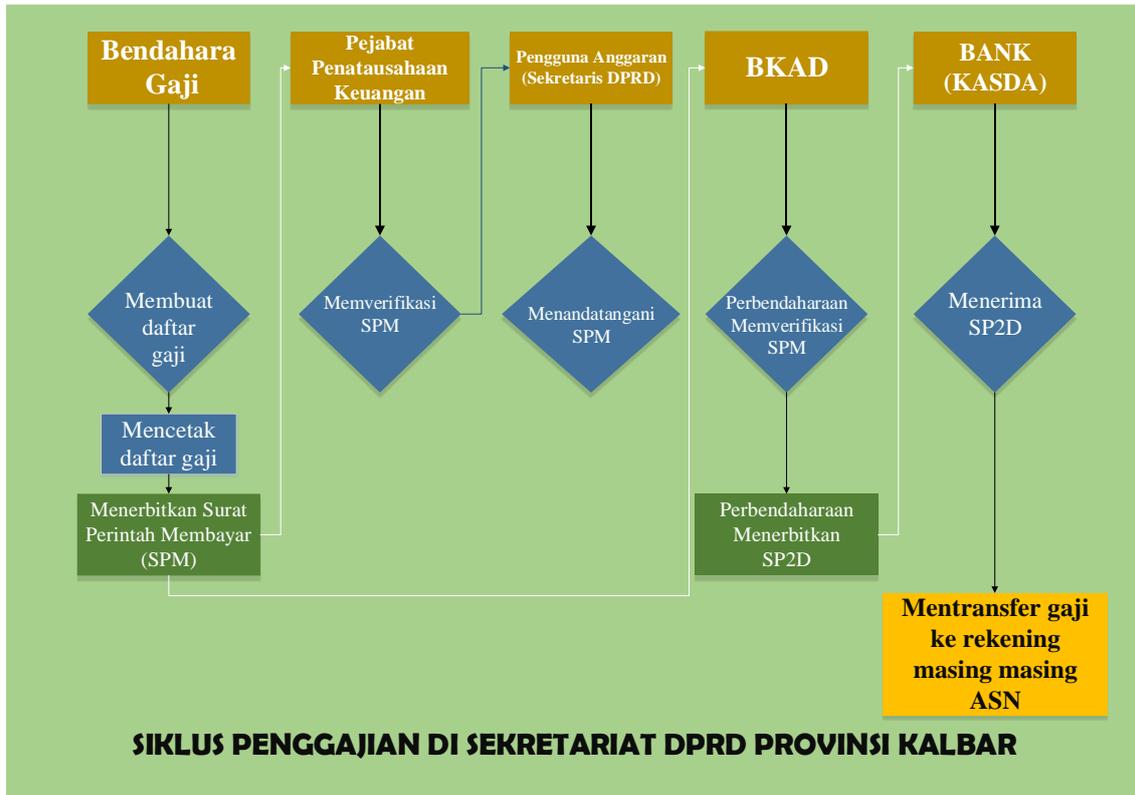
Teknik Analisis data

Berdasarkan pendekatan studi kasus yang dipilih oleh peneliti maka teknik analisis data yang digunakan terdiri dari:

1. Wawancara
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan meminta keterangan secara langsung kepada Pejabat Penatausahaan Keuangan di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam melakukan analisis pada penelitian ini.
2. Observasi
Peneliti mengamati keadaan yang sebenarnya dengan penjelasan dari informan pada saat wawancara, selain itu peneliti juga mengamati keadaan yang sebenarnya pada saat wawancara berlangsung.
3. Studi Dokumentasi
Peneliti mengumpulkan data serta mempelajari data-data maupun dokumen yang berkaitan dengan siklus penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian, dapat diketahui gambaran proses siklus penggajian yang terjadi di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat tergambar pada flowchart berikut:



Gambar 1. Siklus Penggajian Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Pembahasan

Pengelolaan Sistem Informasi Akuntansi pada Siklus Penggajian

Gambar 1 menunjukkan siklus penggajian pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat dimulai dari bendahara gaji akan membuat daftar gaji dan mencetak daftar gaji melalui aplikasi SIM GAJI, lalu setelah itu, bendahara gaji akan membuat Surat Perintah Membayar (SPM) melalui SIMAKDA yang nantinya akan diverifikasi terlebih dahulu oleh Pejabat Penatausahaan Keuangan, setelah terverifikasi, maka SPM akan ditandatangani oleh pengguna anggaran atau sekretaris DPRD, setelah SPM dinyatakan sudah sah, maka SPM, daftar gaji, beserta dokumen-dokumen pelengkap akan diserahkan ke Badan Keuangan dan Aset Daerah bagian perbendaharaan, selanjutnya SPM akan diverifikasi oleh bagian perbendaharaan di BKAD, setelah SPM diverifikasi, perbendaharaan di BKAD akan menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), setelah itu bagian perbendaharaan di BKAD akan mengantarkan SP2D ke Bank bagian KASDA, setelah bank menerima SP2D, bank akan mentransfer gaji ASN ke rekening masing-masing ASN.

Efektivitas Pengendalian Internal dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Untuk absensi pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah menggunakan mesin fingerprint yang sudah terkoneksi dengan aplikasi E-Activity, dimana para ASN akan melakukan absen pada saat ASN datang dan pulang. Dan untuk absensi, absen ASN tidak mempengaruhi besarnya gaji, tetapi akan mempengaruhi besarnya tunjangan penghasilan pegawai. Jadi misalnya ASN telat datang ke kantor tetapi kinerjanya bagus dan aktif dalam pekerjaan, gaji yang dibayarkan perbulan akan tetap sama jumlahnya, untuk deskripsi tentang besarnya gaji ASN yang terbaru bisa dilihat pada PERPRES No. 10 Tahun 2024 (INDONESIA, 2024)

Untuk pembagian tugas kepada para ASN dilakukan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Aparatur dan untuk pengawasan terhadap kinerja ASN akan dilakukan oleh atasan disetiap masing-masing bagian. Jika ASN melanggar kode etik pegawai atau tidak disiplin, maka ASN tersebut akan ditegur oleh atasannya secara langsung, jika tidak bisa ditegur oleh atasannya, maka akan ditegur oleh kepala bagian, jika tidak bisa ditegur oleh kepala bagian maka akan langsung ditegur oleh kepala dinas, jika tidak bisa ditegur secara lisan, maka akan diberi teguran secara tertulis, pernyataan ini didukung dengan Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 (INDONESIA, 2021).

Analisis Fungsi-Fungsi yang terkait dengan Sistem Informasi Akuntansi Siklus Penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat

Bagian akuntansi khususnya bendahara gaji, bertugas untuk membuat dan mencetak daftar gaji dan tunjangan-tunjangan serta potongan-potongan yang menjadi beban ASN, membuat Surat Perintah Membayar (SPM). Sedangkan Pejabat Penatausahaan Keuangan bertugas untuk memverifikasi Surat Perintah Membayar (SPM) sebelum ditandatangani oleh pengguna anggaran atau sekretaris DPRD. Tugas Sekretaris DPRD adalah menandatangani SPM agar dinyatakan sah. Lalu Badan Keuangan dan Aset Daerah bagian perbendaharaan bertugas untuk memeriksa SPM dan menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana. Setelah itu yang bertugas untuk mentransfer gaji ke rekening masing-masing ASN adalah Bank bagian kasda setelah menerima SP2D dari bagian perbendaharaan di BKAD. Yang menandakan bahwa fungsi-fungsi yang terkait dalam siklus penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tidak terjadi double job di dalam bagian keuangan.

Peraturan terbaru terkait perubahan besaran gaji PNS (PERPRES No. 10 Tahun 2024)

MKG	GOLONGAN I							
	a		b		c		d	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	1.560.800	1.685.700						
1								
2	1.610.000	1.738.800						
3			1.704.500	1.840.800	1.776.600	1.918.700	1.851.800	1.999.900
4	1.660.700	1.793.500						
5			1.758.200	1.898.800	1.832.600	1.979.100	1.910.100	2.062.900
6	1.713.000	1.850.000						
7			1.813.600	1.958.600	1.890.300	2.041.500	1.970.200	2.127.800
8	1.766.900	1.908.300						
9			1.870.700	2.020.300	1.949.800	2.105.800	2.032.300	2.194.800
10	1.822.600	1.968.400						
11			1.929.600	2.083.900	2.011.200	2.172.100	2.096.300	2.264.000
12	1.880.000	2.030.400						
13			1.990.400	2.149.600	2.074.600	2.240.500	2.162.300	2.335.300
14	1.939.200	2.094.300						
15			2.053.100	2.217.300	2.139.900	2.311.100	2.230.400	2.408.800
16	2.000.300	2.160.300						
17			2.117.700	2.287.100	2.207.300	2.383.900	2.300.700	2.484.700
18	2.063.300	2.228.300						
19			2.184.400	2.359.100	2.276.800	2.458.900	2.373.100	2.562.900
20	2.128.300	2.298.500						
21			2.253.200	2.433.400	2.348.500	2.536.400	2.447.900	2.643.700
22	2.195.300	2.370.900						
23			2.324.200	2.510.100	2.422.500	2.616.300	2.525.000	2.726.900
24	2.264.400	2.445.500						
25			2.397.400	2.589.100	2.498.800	2.698.700	2.604.500	2.812.800
26	2.335.800	2.522.600						
27			2.472.900	2.670.700	2.577.500	2.783.700	2.686.500	2.901.400

Tabel 1

MKG	GOLONGAN II							
	a		b		c		d	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	2.022.200	2.184.000						
1	2.054.100	2.218.400						
2								
3	2.118.800	2.288.200	2.208.400	2.385.000	2.301.800	2.485.900	2.399.200	2.591.100
4								
5	2.185.500	2.360.300	2.277.900	2.460.100	2.374.300	2.564.200	2.474.700	2.672.700
6								
7	2.254.300	2.434.600	2.349.700	2.537.600	2.449.100	2.645.000	2.552.700	2.756.800
8								
9	2.325.300	2.511.300	2.423.700	2.617.500	2.526.200	2.728.300	2.633.100	2.843.700
10								
11	2.398.600	2.590.400	2.500.000	2.700.000	2.605.800	2.814.200	2.716.000	2.933.200
12								
13	2.474.100	2.672.000	2.578.800	2.785.000	2.687.800	2.902.800	2.801.500	3.025.600
14								
15	2.552.000	2.756.200	2.660.000	2.872.700	2.772.500	2.994.300	2.889.800	3.120.900
16								
17	2.632.400	2.843.000	2.743.800	2.963.200	2.859.800	3.088.600	2.980.800	3.219.200
18								
19	2.715.300	2.932.500	2.830.200	3.056.500	2.949.900	3.185.800	3.074.700	3.320.600
20								
21	2.800.800	3.024.900	2.919.300	3.152.800	3.042.800	3.286.200	3.171.500	3.425.200
22								
23	2.889.100	3.120.100	3.011.300	3.252.100	3.138.600	3.389.700	3.271.400	3.533.100
24								
25	2.980.000	3.218.400	3.106.100	3.354.500	3.237.500	3.496.400	3.374.400	3.644.300
26								
27	3.073.900	3.319.800	3.203.900	3.460.200	3.339.400	3.606.500	3.480.700	3.759.100
28								
29	3.170.700	3.424.300	3.304.800	3.569.200	3.444.600	3.720.100	3.590.300	3.877.500
30								
31	3.270.600	3.532.200	3.408.900	3.681.600	3.553.100	3.837.300	3.703.400	3.999.600
32								
33	3.373.600	3.643.400	3.516.300	3.797.500	3.665.000	3.958.200	3.820.000	4.125.600

Tabel 2

MKG	GOLONGAN III							
	a		b		c		d	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	2.579.400	2.785.700	2.688.500	2.903.600	2.802.300	3.026.400	2.920.800	3.154.400
1								
2	2.660.700	2.873.500	2.773.200	2.995.000	2.890.500	3.121.700	3.012.800	3.253.700
3								
4	2.744.500	2.964.000	2.860.500	3.089.300	2.981.500	3.220.000	3.107.700	3.356.200
5								
6	2.830.900	3.057.300	2.950.600	3.186.600	3.075.500	3.321.400	3.205.500	3.461.900
7								
8	2.920.100	3.153.600	3.043.600	3.287.000	3.172.300	3.426.000	3.306.500	3.571.000
9								
10	3.012.000	3.252.900	3.139.400	3.390.500	3.272.200	3.533.900	3.410.600	3.683.400
11								
12	3.106.900	3.355.400	3.238.300	3.497.300	3.375.300	3.645.200	3.518.100	3.799.400
13								
14	3.204.700	3.461.100	3.340.300	3.607.500	3.481.600	3.760.100	3.628.900	3.919.100
15								
16	3.305.700	3.570.100	3.445.500	3.721.100	3.591.200	3.878.500	3.743.100	4.042.500
17								
18	3.409.800	3.682.500	3.554.000	3.838.300	3.704.300	4.000.600	3.861.000	4.169.900
19								
20	3.517.200	3.798.500	3.665.900	3.959.200	3.821.000	4.126.600	3.982.600	4.301.200
21								
22	3.627.900	3.918.100	3.781.400	4.083.900	3.941.400	4.256.600	4.108.100	4.436.700
23								
24	3.742.200	4.041.500	3.900.500	4.212.500	4.065.500	4.390.700	4.237.500	4.576.400
25								
26	3.860.100	4.168.800	4.023.300	4.345.100	4.193.500	4.528.900	4.370.900	4.720.500
27								
28	3.981.600	4.300.100	4.150.100	4.482.000	4.325.600	4.671.600	4.508.600	4.869.200
29								
30	4.107.000	4.435.500	4.280.800	4.623.200	4.461.800	4.818.700	4.650.600	5.022.500
31								
32	4.236.400	4.575.200	4.415.600	4.768.800	4.602.400	4.970.500	4.797.000	5.180.700

Tabel 3

MKG	GOLONGAN IV									
	a		b		c		d		e	
	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU	LAMA	BARU
0	3.044.300	3.287.800	3.173.100	3.426.900	3.307.300	3.571.900	3.447.200	3.723.000	3.593.100	3.880.400
1										
2	3.140.200	3.391.400	3.273.100	3.534.800	3.411.500	3.684.400	3.555.800	3.840.200	3.706.200	4.002.700
3										
4	3.239.100	3.498.200	3.376.100	3.646.200	3.518.900	3.800.400	3.667.800	3.961.200	3.822.900	4.128.700
5										
6	3.341.100	3.608.400	3.482.500	3.761.000	3.629.800	3.920.100	3.783.300	4.085.900	3.943.300	4.258.700
7										
8	3.446.400	3.722.000	3.592.100	3.879.500	3.744.100	4.043.600	3.902.500	4.214.600	4.067.500	4.392.900
9										
10	3.554.900	3.839.200	3.705.300	4.001.600	3.862.000	4.170.900	4.025.400	4.347.300	4.195.700	4.531.200
11										
12	3.666.900	3.960.200	3.822.000	4.127.700	3.983.600	4.302.300	4.152.200	4.484.300	4.327.800	4.673.900
13										
14	3.782.400	4.084.900	3.942.400	4.257.700	4.109.100	4.437.800	4.282.900	4.625.500	4.464.100	4.821.100
15										
16	3.901.500	4.213.500	4.066.500	4.391.800	4.238.500	4.577.500	4.417.800	4.771.200	4.604.700	4.973.000
17										
18	4.024.400	4.346.200	4.194.600	4.530.100	4.372.000	4.721.700	4.557.000	4.921.400	4.749.700	5.129.600
19										
20	4.151.100	4.483.100	4.326.700	4.672.800	4.509.700	4.870.400	4.700.500	5.076.400	4.899.300	5.291.200
21										
22	4.281.800	4.624.300	4.463.000	4.819.900	4.651.800	5.023.800	4.848.500	5.236.300	5.053.600	5.457.800
23										
24	4.416.700	4.770.000	4.603.500	4.971.700	4.798.300	5.182.000	5.001.200	5.401.200	5.212.800	5.629.700
25										
26	4.555.800	4.920.200	4.748.500	5.128.300	4.949.400	5.345.200	5.158.700	5.571.400	5.377.000	5.807.000
27										
28	4.699.300	5.075.200	4.898.100	5.289.800	5.105.300	5.513.600	5.321.200	5.746.800	5.546.300	5.989.900
29										
30	4.847.300	5.235.000	5.052.300	5.456.400	5.266.100	5.687.200	5.488.800	5.927.800	5.721.000	6.178.600
31										
32	5.000.000	5.399.900	5.211.500	5.628.300	5.431.900	5.866.400	5.661.700	6.114.500	5.901.200	6.373.200

Tabel 4

Berdasarkan tabel 1, tabel 2, tabel 3, dan tabel 4, dapat diketahui jika besaran gaji terbaru yang diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia setiap Masa Kerja Golongan (MKG) naik sebanyak 8% dari besaran MKG gaji yang lama.

Golongan I dinamakan juru : Golongan I adalah golongan PNS yang paling rendah dalam struktur birokrasi. Karena golongan 1 biasanya diisi oleh orang-orang dari lulusan SD hingga SMP.

Yang dimana, golongan I terbagi lagi menjadi IA, IB, IC, ID.

1. IA merupakan juru muda
2. IB merupakan juru muda tingkat 1
3. IC merupakan juru
4. ID merupakan juru tingkat 1

Golongan II dinamakan pengatur : Golongan II berasal dari lulusan SMA hingga D3.

Yang dimana, golongan II terbagi lagi menjadi IIA, IIB, IIC, IID.

1. IIA merupakan pengatur muda
2. IIB merupakan pengatur muda tingkat 1
3. IIC merupakan pengatur
4. IID merupakan pengatur tingkat 1

Golongan III dinamakan penata : Golongan III berasal dari lulusan S1 atau setara D4 hingga S3.

Yang dimana, golongan III terbagi lagi menjadi IIIA, IIIB, IIIC, IIID.

1. IIIA merupakan penata muda
2. IIIB merupakan penata muda tingkat 1
3. IIIC merupakan penata
4. IIID merupakan penata tingkat 1

Golongan IV dinamakan pembina : Golongan IV merupakan puncak karir PNS.

Yang dimana, golongan IV terbagi lagi menjadi IVA, IVB, IVC, IVD, IVE.

1. IVA merupakan pembina
2. IVB merupakan pembina tingkat 1
3. IVC merupakan pembina utama muda
4. IVD merupakan pembina utama madya
5. IVE merupakan pembina utama

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan Sistem Informasi Akuntansi pada Siklus Penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah efektif karena berdasarkan struktur organisasi penggajian, dapat diketahui jika pengendalian internal dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan informan yang menunjukkan bahwa setiap bagian keuangan memiliki tugas yang berbeda dalam siklus penggajian sehingga meminimalisir terjadinya kecurangan maupun penyelewengan dalam perhitungan gaji ASN. Selain itu penerapan sistem penggajiannya juga sudah sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku, dan untuk absensi dari setiap pegawai tidak akan mempengaruhi besarnya gaji pegawai tetapi akan mempengaruhi tunjangan penghasilan pegawai.

SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa dilakukan di instansi yang berbeda, agar dapat diketahui seberapa efektif pengelolaan sistem informasi akuntansi siklus penggajian yang dikelola oleh instansi-instansi yang berada dalam naungan sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Siklus Penggajian Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Akuntansi*, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/12285/>
- Aminudin, F., & Saripudin. (2021). Analysis and Design of Employee Payroll Accounting Information System at Public Accounting Firm of Tasnim, Fardiman, Sapuan, Nuzuliana, Ramdan & Partners. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2021(3), 990–1002. <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3070>
- Aprilliadi, T. (2019). ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM UPAYA PENGENDALIAN INTERNAL PADA KARYAWAN OUTSORCING. *Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 2(1), 1–7.
- Ayuni, P., Perwito, & Abdussalaam, F. (2024). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Instansi Pemerintah di BKPSDM Kab. Cianjur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 2604–2619. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.140>
- Corry Ertavina, L., Manossoh, H., Gamaliel, H., Akuntansi, J., Ekonomi dan Bisnis, F., Sam Ratulangi, U., & Kampus, J. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara Analysis Of The Application Of Paymentaccounting Information System At The National Land Agency Of North Sulawesi Province. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 7(3), 251–258.
- Fibriyanti, Y. V. (2017). ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DALAM RANGKA EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PERUSAHAAN (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 371–384. <https://doi.org/10.55916/jsar.v13i1.78>
- Friansyah, Ilham, G., Agustina, D., & Waidah, Dina, F. (2021). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Di Kantor Bagian Administrasi Dan Pembangunan Seketariat Daerah Kabupaten Karimun Berbasis Website. *Jurnal Teknik Informatika Karimun*, 2(1), 83–90. http://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/teknik_informatika/article/view/318
- INDONESIA, P. R. (2009). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 25 TAHUN 2009 TENTANG PELAYANAN PUBLIK*. 1–77. ???
- INDONESIA, P. R. (2021). *PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL*. 1–51.
- INDONESIA, P. R. (2024). *PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2024 TENTANG PENYESUAIAN GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2019 TENTANG PERUBAHAN KEDELAPAN BELAS ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 7 TAHUN 1977 TENTANG PERATURAN*. 1–8.
- Kaharuddin. (2021). Kualitatif : Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan*, IX(1), 1–8.
- Kurniawan, H., Apriliah, W., Kurnia, I., & Firmansyah, D. (2020). Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Smk Bina Karya Karawang. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 14(4), 159–169. <https://doi.org/10.35969/interkom.v14i4.78>

- Langingi, E. C. S., Pangkey, M. S., & Londa, V. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Temnggara. *E-Journal Unsrat*, 1–7.
- Marina, A., Wahjono, S. I., Syaban, M., & Suarni, A. (2018). *Sistem informasi akuntansi*. UMSurabaya Publishing.
- Natalia, D., Nuraisyiah, & Sangkala, M. (2024). Analisis Prosedur Sistem Informasi Akuntansi pada Siklus Penggajian Terhadap Karyawan : Studi Kasus BPDAS Jeneberang Saddang. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 4(2), 412–428.
- Prisna, N. D., & Kusmilawaty, K. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 12–17. <https://doi.org/10.59086/jam.v1i1.3>
- Pujiono, D. S., Sukarno, H., & Puspitasari Novi. (2016). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH SERTA KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Studi di Provinsi Maluku Utara). *Jurnal Bisns Dan Manajemen*, 10(1), 68–81.
- Putri, A. N., & Syafina, L. (2023). Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi Pemerintahan Dalam Meningkatkan Efisiensi Tata Usaha Pada Kesekretariatan DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 346–355.
- Rachman, A., Cand, Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d* (Issue January).
- Robiah, S. W. (2016). ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SIKLUS PENGGAJIAN (STUDI KASUS PADA DINAS KESEHATAN KABUPATENLOMBOK BARAT). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi* (13th ed.). Salemba Empat.
- Sumarwanti, A., & Wicaksono, A. (2024). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Siklus Penggajian pada PT Bintang Makmur. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 1–5. <https://doi.org/10.37034/infv6i1.781>
- Suryadi, & Nurrahmi, F. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Berau. *Jurnal Informasi System & Business Management*, 1(2), 47–60. <https://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/2979%0Ahttps://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/download/2979/2313>
- Wakarmamu, T. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. CV EUREKA MEDIA AKSARA.
- Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Jurnal of Scientific Communucation*, 1(1), 1–13.
- Yusuf, R., & Setiawan, H. (2022). Tinjauan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. *Jurnal Informatika Kesatuan*, 2(1), 63–70. <https://doi.org/10.37641/jikes.v2i1.1376>