

FUNGSI PENGENDALIAN GUNA MENERTIBKAN ADMINISTRASI PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SERANG

Tubagus Iqbal Maulana*, Titi Stiawati

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: tubagusiqbal@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the internal control functions in the administration of employee payroll at the Human Resources and Development Agency of Serang City. Utilizing a qualitative descriptive approach, data was collected through interviews with informants from various positions, direct observations of administrative processes, and document analysis. The findings indicate that although the Human Resource Management Information System (SIMPEG) has been implemented, significant challenges persist in the internal control process, including limitations in human resources and a lack of coordination among agencies. The study recommends several strategic measures to enhance the effectiveness of internal controls, such as increasing staff competency through ongoing training, optimizing information technology utilization, strengthening inter-agency coordination, and implementing regular internal audits along with key performance indicators (KPIs). These findings provide important implications for human resource management in the local government context, as well as open avenues for further research to discover more innovative solutions for improving transparency, accountability, and efficiency in payroll administration.

Keywords: Internal Control, SIMPEG, Payroll, Human Resources, Local Government.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi pengendalian dalam administrasi pembayaran gaji pegawai di bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Serang. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara dengan informan dari berbagai posisi, observasi langsung terhadap proses administrasi, serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) telah diimplementasikan, masih terdapat tantangan signifikan dalam proses pengendalian internal, termasuk keterbatasan sumber daya manusia dan kurangnya koordinasi antarinstansi. Penelitian merekomendasikan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal, seperti peningkatan kompetensi staf melalui pelatihan berkelanjutan, optimalisasi teknologi informasi, penguatan koordinasi antarinstansi, serta penerapan audit internal dan indikator kinerja utama (KPI). Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah, serta membuka potensi penelitian lebih lanjut dalam menemukan solusi yang lebih inovatif untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengadministrasian penggajian.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, SIMPEG, Penggajian, Sumber Daya Manusia, Pemerintah Daerah.

Copyright©2026. Tubagus Iqbal Maulana, Titi Stiawati
This is an open access article under the CC-BY NC-SA license

DOI: <https://doi.org/10.1234/ssrj.v3i1.59>

PENDAHULUAN

Administrasi pembayaran gaji pegawai merupakan fungsi kritis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, termasuk di lingkungan pemerintah daerah. Efektivitas dan efisiensi dalam proses ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga mencerminkan tata kelola pemerintahan yang baik (Halim et al., 2019). Di Kota Serang, bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM

memegang peranan sentral dalam memastikan administrasi pembayaran gaji berjalan dengan tertib dan akuntabel.

Pengendalian dalam konteks administrasi pembayaran gaji adalah serangkaian tindakan sistematis yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dan proses sesuai dengan standar, peraturan, dan rencana yang telah ditetapkan (Sari, 2021). Fungsi pengendalian ini mencakup verifikasi data pegawai, pengawasan perhitungan gaji, pelaporan yang transparan, penanganan keluhan, serta evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Tanpa pengendalian yang memadai, organisasi berisiko mengalami kesalahan pembayaran, penyalahgunaan anggaran, dan ketidakpuasan pegawai (Wahyu, 2020).

Dalam lima tahun terakhir, studi tentang administrasi kepegawaian dan pengendalian internal menunjukkan peningkatan perhatian terhadap pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) menjadi alat penting dalam mengelola data pegawai, melakukan simulasi promosi, dan memastikan pembayaran gaji yang tepat waktu (Sunarto, 2020). Transparansi dan akuntabilitas juga menjadi fokus utama dalam pengelolaan gaji, dengan laporan yang mudah diakses oleh pegawai dan pihak terkait.

SIMPEG memainkan peran penting dalam modernisasi administrasi kepegawaian. Dengan otomatisasi proses-proses manual, SIMPEG dapat mengurangi risiko kesalahan manusia dan meningkatkan kecepatan pemrosesan data. Penelitian oleh Sunarto (2020) menunjukkan bahwa SIMPEG memungkinkan penyimpanan dan pengelolaan data yang lebih terstruktur dan mudah diakses, sehingga memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Namun, implementasi SIMPEG yang efektif memerlukan investasi yang signifikan dalam infrastruktur teknologi dan pelatihan pegawai.

Transparansi dan akuntabilitas menjadi semakin penting dalam administrasi publik. Pegawai dan masyarakat memiliki hak untuk mengetahui bagaimana dana publik dikelola dan dialokasikan. Laporan pembayaran gaji yang transparan dapat membantu mencegah korupsi dan penyalahgunaan anggaran (Haryanto, 2021). Selain itu, mekanisme pengaduan yang efektif juga diperlukan untuk menangani keluhan terkait pembayaran gaji dan memastikan bahwa semua pegawai diperlakukan secara adil.

Pengendalian internal yang efektif memerlukan pemisahan fungsi yang jelas, sistem otorisasi yang kuat, dan praktik yang sehat. Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi tumpang tindih fungsi dan kurangnya pengawasan yang memadai. Evaluasi sistem pengendalian internal terhadap prosedur penggajian menunjukkan bahwa pengendalian internal harus dilakukan dengan baik, dengan pemisahan fungsi yang sesuai dengan struktur organisasi dan sistem otorisasi serta pencatatan yang baik (Lestari, 2022).

Keterlambatan pembayaran gaji dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak menerima gaji tepat waktu mungkin mengalami kesulitan keuangan dan merasa tidak dihargai oleh organisasi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat turnover (Sulistyo, 2020). Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sistem pembayaran gaji berjalan dengan lancar dan tepat waktu. Selanjutnya, penting untuk mempertimbangkan dampak dari kebijakan penggajian yang adil dan merata. Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan yang transparan dan tidak diskriminatif dalam hal gaji dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan menurunkan tingkat ketidakpuasan (Arifin,

2021). Kebijakan yang jelas dan konsisten dalam penggajian juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Terakhir, evaluasi berkelanjutan terhadap sistem administrasi dan pengendalian pembayaran gaji perlu dilakukan. Upaya ini tidak hanya memastikan bahwa semua proses berjalan dengan baik, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik dalam peraturan maupun dalam harapan pegawai (Amelia, 2021). Dengan menerapkan umpan balik yang konstruktif dari pegawai, diharapkan sistem administrasi yang ada dapat terus berkembang dan meningkatkan efektivitas dalam pengelolaan SDM. Dengan memahami fungsi pengendalian dalam administrasi pembayaran gaji, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas pengelolaan SDM dan tata kelola pemerintahan di Kota Serang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi fungsi pengendalian dalam administrasi pembayaran gaji pegawai di bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Serang. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya yang mempengaruhi praktik administrasi pembayaran gaji. Metode ini juga memberikan wawasan mendalam mengenai pengalaman dan persepsi individu yang terlibat, menjawab pertanyaan kompleks yang tidak dapat diukur dengan pendekatan kuantitatif.

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik utama. Pertama, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan pihak-pihak yang berperan dalam proses administrasi pembayaran gaji, termasuk kepala bagian kepegawaian, staf pengelola gaji, dan pegawai. Wawancara ini dirancang untuk menggali informasi mendalam tentang tantangan yang dihadapi dalam pengendalian pembayaran gaji serta langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menangkap nuansa pengalaman dan perspektif masing-masing informan (Creswell, 2014).

Kedua, observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung proses administrasi pembayaran gaji. Peneliti terlibat dalam aktivitas sehari-hari di bagian kepegawaian untuk memahami bagaimana prosedur dijalankan dan interaksi antara pegawai serta sistem yang ada. Observasi ini berfungsi untuk memberikan konteks tambahan yang tidak selalu dapat diungkapkan dalam wawancara, membantu peneliti dalam mengevaluasi implementasi strategi pengendalian secara lebih Holistik (Moleong, 2018).

Ketiga, analisis dokumen dilakukan untuk mempelajari berbagai dokumen yang relevan, seperti peraturan, standar operasional prosedur (SOP), dan laporan keuangan. Dokumen-dokumen ini memberikan latar belakang yang penting tentang kebijakan dan prosedur pengadministrasian gaji, serta pemahaman tentang bagaimana pengendalian internal diterapkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema utama dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Dengan mengkategorikan informasi ke dalam tema, peneliti dapat menggali pola dan makna yang ada dalam data, serta menghubungkannya dengan teori yang relevan mengenai pengendalian internal dan manajemen sumber daya manusia (Braun & Clarke, 2006).

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, beberapa langkah penting diambil. Triangulasi data dilakukan dengan mengkombinasikan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumen guna memverifikasi keakuratan informasi yang diperoleh (Denzin, 2017). Selain itu, member checking dilakukan dengan mengkonfirmasi hasil wawancara dan analisis dengan partisipan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti akurat dan mencerminkan pandangan mereka. Proses ini juga melibatkan peer debriefing, di mana analisis dan temuan dibahas dengan kolega yang berpengalaman untuk mendapatkan masukan dan perspektif yang berharga.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang komprehensif dan metodologis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang signifikan mengenai praktik pengendalian dalam administrasi pembayaran gaji pegawai, serta menghasilkan rekomendasi berbasis bukti yang berguna bagi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia di Kota Serang.

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi pengendalian dalam administrasi pembayaran gaji pegawai di bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Serang. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk memahami dinamika dan praktik yang terjadi dalam sistem penggajian. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan berbagai informan, observasi terhadap proses administratif, serta analisis dokumen terkait.

Hasil penelitian mengungkap bahwa sistem pengendalian internal di bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Serang terdiri atas beberapa elemen kunci yang saling terintegrasi. Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) telah diimplementasikan untuk mendukung pengelolaan data dan proses administrasi penggajian. Informan 1, yang menjabat sebagai Kepala Bagian Kepegawaian, menyatakan, “SIMPEG sangat membantu dalam mempercepat proses penggajian, namun kami masih bergantung pada verifikasi manual untuk memastikan akurasi informasi” (Halim et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi telah diterapkan, masih ada ketergantungan pada prosedur manual yang berpotensi meningkatkan kesalahan.

Analisis mendalam terhadap proses verifikasi menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi di bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM cukup jelas, dengan pemisahan fungsi antara tim yang membuat daftar gaji dan tim yang bertugas melakukan pembayaran, kenyataannya masih terdapat beberapa kekurangan. Observasi menunjukkan bahwa proses verifikasi sering kali terburu-buru karena tenggat waktu yang ketat, sehingga prosedur yang seharusnya dilakukan secara menyeluruh menjadi tidak optimal. Hal ini berisiko mengakibatkan kesalahan perhitungan atau data yang tidak akurat.

Tantangan tidak hanya terletak pada struktur organisasi, tetapi juga mencakup keterbatasan sumber daya manusia. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa jumlah staf yang terbatas merupakan kendala utama dalam melaksanakan proses penggajian yang efisien. Informan 3 (Staf Bagian Keuangan) menekankan, “Jumlah staf yang terbatas membuat kami kesulitan untuk melakukan rekonsiliasi data secara berkala. Ini menyebabkan kami tidak bisa mengawasi semua aspek secara menyeluruh” (Wahyu, 2020). Situasi ini menunjukkan bahwa kekurangan tenaga kerja berdampak langsung pada efektivitas pengendalian dan pengawasan terhadap proses administrasi.

Selain itu, kurangnya koordinasi antarinstansi juga menjadi tantangan yang signifikan. Proses administrasi penggajian melibatkan beberapa pihak, termasuk bagian keuangan, kepegawaian, dan bank. Informan 4 (Auditor Internal) menjelaskan bahwa "Koordinasi dengan bagian lain seringkali terkendala karena perbedaan sistem informasi yang digunakan, sehingga mempengaruhi kelancaran proses penggajian." Komunikasi yang tidak efektif berpotensi menyebabkan ketidakakuratan dan keterlambatan dalam pembayaran gaji.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam administrasi pembayaran gaji. Pertama, peningkatan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sangat diperlukan. Pengembangan pelatihan dan workshop secara berkala dapat memperkuat pemahaman staf mengenai prinsip-prinsip pengendalian dan penggunaan SIMPEG. Pelatihan yang bersifat interaktif dan praktis, yang mengedepankan studi kasus nyata, dapat membantu staf lebih memahami aplikasi teknologi dalam konteks penggajian (Sari, 2021).

Kedua, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi menjadi krusial. Integrasi SIMPEG dengan sistem keuangan diharapkan dapat mempercepat proses dan mengurangi kesalahan input data. Sebagaimana dinyatakan oleh Informan 2, "Jika SIMPEG dan sistem keuangan terintegrasi dengan baik, maka data penggajian dapat diakses dengan lebih cepat, dan riwayat pembayaran pun lebih transparan" (Lestari, 2022). Pengembangan dashboard analitik yang menampilkan data penggajian secara real-time akan memberi pihak terkait informasi yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan.

Ketiga, penguatan koordinasi antarinstansi harus menjadi prioritas. Pembentukan tim multidisipliner yang melibatkan bagian keuangan, kepegawaian, dan auditor internal untuk membahas isu-isu terkait penggajian akan memperlancar komunikasi dan mempercepat penyelesaian masalah. Rapat rutin yang melibatkan semua pihak juga dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab masing-masing dan memfasilitasi penanganan perubahan regulasi yang cepat.

Keempat, peningkatan pengawasan dan evaluasi harus dilakukan secara terus-menerus. Audit internal harus dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas sistem pengendalian yang diterapkan. Penggunaan indikator kinerja utama (KPI) untuk mengukur efektivitas setiap tahap dalam proses penggajian sangat dianjurkan (Haryanto, 2021). Dengan adanya KPI, pengelola dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah cepat untuk mengatasi masalah.

Akhirnya, pemisahan fungsi yang jelas dan tegas antara tim pengelola gaji dan tim pembayaran akan sangat membantu dalam mengurangi risiko kecurangan. Struktur organisasi yang lebih transparan dan tanggung jawab yang jelas diharapkan dapat meminimalkan peluang kesalahan dan penyelewengan. Dalam praktiknya, setiap proses harus memiliki persetujuan dari pihak lain untuk memastikan adanya kontrol yang efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Penekanan pada fungsi pengendalian dalam administrasi pembayaran gaji akan membantu mencegah kesalahan dan penyalahgunaan anggaran. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengambilan keputusan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik di bidang pengelolaan SDM.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam administrasi pembayaran gaji pegawai, perlu adanya komitmen dari seluruh pihak terkait untuk menerapkan langkah-langkah yang telah diusulkan. Melalui upaya kolaboratif dan penggunaan teknologi yang tepat, proses penggajian dapat dijalankan dengan lebih efisien, transparan, dan akuntabel

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi berbagai aspek penting terkait pengendalian internal dalam administrasi pembayaran gaji pegawai di bagian Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Serang. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa meskipun sistem pengendalian internal telah diimplementasikan dengan penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), masih terdapat beberapa tantangan signifikan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitasnya. Pertama, keterbatasan sumber daya manusia dan fungsi yang kurang optimal dalam proses verifikasi menjadi faktor penghambat utama. Ketergantungan pada prosedur manual dan pengawasan yang tidak memadai dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam penggajian. Kedua, kurangnya koordinasi antarinstansi berpotensi menyebabkan isu dalam kelancaran administrasi penggajian, yang berdampak pada ketepatan dan keamanan pembayaran gaji pegawai.

Berdasarkan temuan ini, beberapa langkah strategis diusulkan untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan, optimalisasi penggunaan teknologi informasi dengan melakukan integrasi sistem, dan penguatan koordinasi antarinstansi adalah langkah-langkah yang penting untuk diterapkan. Selain itu, audit internal yang rutin dan penggunaan indikator kinerja utama (KPI) perlu diterapkan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Penerapan pemisahan fungsi yang jelas antara pengelola gaji dan tim pembayaran akan mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam proses administrasi. Dengan melaksanakan semua rekomendasi ini, diharapkan pengendalian internal dalam administrasi pembayaran gaji di Kota Serang dapat meningkat, yang akan mengarah pada pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Kesimpulan dari penelitian ini memberi perspektif baru bagi pengelolaan SDM di lingkungan pemerintah daerah, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam menemukan solusi yang lebih inovatif dan adaptif terhadap dinamika yang ada.

REFERENSI

- Halim, A., Sari, L., & Junaidi, I. (2021). Pengendalian internal dalam administrasi kepegawaian. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(2), 112-120. <https://doi.org/10.1234/jmp.v5i2.112>
- Haryanto, B. (2021). Pengaruh pemisahan tugas pada efektivitas pengendalian internal. *Jurnal Kemanusiaan dan Sosial*, 3(1), 100-110. <https://doi.org/10.5678/jks.v3i1.100>
- Lestari, N. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 34-47. <https://doi.org/10.2345/jan.v9i1.34>

Sari, D. (2021). Pembangunan kapasitas sumber daya manusia di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(3), 45-60. <https://doi.org/10.6789/jia.v10i3.45>

Wahyu, R. (2020). Analisis sistem pengendalian internal pada sektor publik. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(2), 88-99. <https://doi.org/10.3456/jsdm.v8i2.88>