

Analisis Sistem Informasi Penggajian Pegawai Instansi Pemerintah Daerah

Nurhalisa Wahab, Arnadi Cahirunnas, Nichen Nichen*

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Jl. Pemuda No.339, Tahoa, Kec. Kolaka, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara 93561, Indonesia

Email: ¹nurhalisawahab56@gmail.com, ²arnadichairunnas@gmail.com, ^{3,*}nichennichen292109@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: nurhalisawahab56@email.com

Abstrak—Riset ini bertujuan guna mengkaji penerapan *accounting information system* penggajian pegawai pada Kantor BKKBN Kecamatan Watubangga, Kabupaten Kolaka. Fokus utama penelitian adalah membandingkan antara sistem penggajian pegawai negeri sipil (PNS) yang telah berbasis digital dan sistem penggajian honorer yang masih dilakukan secara manual. Pendekatan yang diterapkan pada studi ini ialah metode kualitatif dengan cara pengumpulan informasi melalui pengamatan, dialog wawancara, serta pencatatan dokumen. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penggajian PNS diatur secara terstruktur melalui sistem terintegrasi pusat dengan absensi digital menggunakan aplikasi E Visum, sementara penggajian pegawai honorer masih bergantung pada absensi manual dan perhitungan gaji secara konvensional oleh petugas administrasi. Kelemahan sistem manual yang digunakan dalam penggajian honorer berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan pencatatan, dan kurangnya transparansi. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Kantor BKKBN Kec. Watubangga mengembangkan sistem informasi penggajian sederhana untuk honorer, serta melakukan pelatihan teknis bagi petugas administrasi agar proses penggajian menjadi lebih efisien dan akuntabel. Riset ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi serta kontribusi dalam pengembangan sistem informasi akuntansi pada instansi pemerintahan di daerah.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Penggajian; PNS; Honorer; BKKBN

Abstract—This research aims to analyze the implementation of the accounting information system for employee payroll at the BKKBN Office in Watubangga District, Kolaka Regency. The main focus of the research is to compare the payroll system of civil servants (PNS), which is already digital-based, with that of honorary staff, which is still processed manually. The research method used is qualitative, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The findings reveal that the payroll of civil servants is managed in a structured manner through a centrally integrated system using a digital attendance application (Evisum). Meanwhile, the payroll system for honorary employees still relies on manual attendance and conventional salary calculations by administrative staff. This manual system has weaknesses that may lead to delays, recording errors, and a lack of transparency. Based on these findings, it is recommended that the BKKBN Office of Watubangga develop a simple payroll information system specifically for honorary staff and conduct technical training for administrative personnel to ensure a more efficient and accountable payroll process. This study is expected to serve as an evaluation tool and contribute to the development of accounting information systems in regional government agencies.

Keywords: Accounting Information System; Payroll; Civil Servants; Honorary Staff; BKKBN

1. PENDAHULUAN

Sistem informasi akuntansi (SIA) yakni suatu sistem yang dimanfaatkan guna menghimpun, mengolah, serta menafsirkan data akuntansi menjadi laporan yang relevan bagi kebutuhan manajemen maupun pihak lain yang berkepentingan. Sistem informasi yang dapat diaplikasikan dalam sebuah organisasi atau lembaga yakni Sistem Informasi Akuntansi, sebab SIA atau yang kerap disebut sistem informasi akuntansi merupakan penyedia utama data finansial yang sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak yang memiliki keterkaitan dengan perusahaan maupun lembaga. Menurut Wilkinson (2023), SIA merupakan suatu sistem yang mencakup seluruh fungsi serta aktivitas akuntansi untuk menilai pengaruh dari kegiatan internal maupun eksternal perusahaan kepada sumber daya ekonomi. Fokus dari sistem informasi akuntansi ini adalah pada SIA bagian pengeluaran, yang secara khusus dikenal sebagai sistem informasi akuntansi penggajian.

Sistem penggajian merupakan sebuah mekanisme yang dirancang untuk mengatur serta mengelola proses pembayaran upah karyawan, mencakup perhitungan gaji, potongan, maupun tunjangan, sekaligus memproses pembayaran secara tepat dan efisien. Sistem penggajian juga merupakan suatu mekanisme terpadu yang berfungsi untuk mengolah proses remunerasi, termasuk kalkulasi gaji, pengelolaan data pegawai, serta pembuatan laporan dengan dukungan teknologi informasi (Wilkinson: 2023). Mekanisme penggajian bagi pegawai tidak tetap (PTT) di wilayah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) diatur oleh Pemerintah Daerah (Pemda) melalui sejumlah regulasi, di antaranya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 yang menata manajemen kepegawaian di instansi BKKBN termasuk pembayaran PTT. Selain itu, Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 74 Tahun 2019 juga mengatur mengenai pengelolaan keuangan daerah, termasuk sistem penggajian PTT di BKKBN.

Otoritas wilayah memiliki fungsi yang amat krusial dalam menjalankan pembayaran upah tenaga kerja non Aparatur Sipil Negara di lingkungannya, guna memahami mekanisme penerapan sistem remunerasi bagi pegawai non ASN tersebut, yaitu melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Pegawai honorer mempunyai peranan yang cukup penting dalam misi pencapaian tujuan dari instansi tersebut. Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap pegawai honorer di BKKBN kecamatan watubangga

belum dilakukan secara efektif karena prosesnya yang sebagian besar masih diproses secara manual terbukti melalui mekanisme pencatatan presensi yang menggunakan paraf, ketepatan waktu hadir tenaga non-ASN tidak dapat teridentifikasi, namun hal tersebut memiliki pengaruh besar terhadap pembayaran honorarium pegawai non-ASN.

Di kantor BKKBN kec watubangga sendiri atau sering juga disebut Balai KB Bangga Kencana kec Watubangga terdapat 7 pegawai yang terdiri dari 5 (lima) pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 2 (dua) pegawai PTT/HONORER

Tabel 1. Daftar pegawai dan gaji rata-rata per bulan

| No | Nama | Status pegawai | Rata-rata gaji |
|----|------------------------|----------------|-----------------|
| 1 | Erwin Sain,S.Sos | PNS | Rp.5.340.000.00 |
| 2 | Satriana, Amk | PNS | Rp.3.550.000.00 |
| 3 | Hamsinah | PNS | Rp.3.550.000.00 |
| 4 | Irmayani, SP | PNS | Rp.2.645.000.00 |
| 5 | Nadya Nur Amelia | PNS | Rp.2.645.000.00 |
| 6 | Nuraini Primawati,S.Pt | HONORER | Rp.900.000.00 |
| 7 | Muhammad Akbar, S.Ak | HONORER | Rp.900.000.00 |

Sumber: BKKBN Kec. Watubangga Kab. kolaka

Sistem penggajian ada perbedaan di antara sistem pencairan gaji ASN dan honorer yaitu: pencairan gaji ASN biasanya dilaksanakan melalui tata cara yang ditentukan oleh otoritas pusat, dengan memperhitungkan tingkatan, lama pengabdian, serta beban tanggung jawab posisi. Sementara itu, tenaga honorer yang tidak termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN), memiliki tata laksana pencairan upah yang berlainan, menyesuaikan pada sumber anggaran serta aturan daerah. Dalam lembaga pemerintahan, ASN bukan satu-satunya tenaga kerja yang berperan dalam mengoperasikan struktur organisasi.

Persoalan terkait pembayaran upah umumnya menjadi isu yang cukup rumit sekaligus termasuk salah satu elemen yang paling krusial bagi lembaga pemerintahan. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan distribusi gaji aparatur dibutuhkan sebuah sistem akuntansi penggajian yang terorganisir serta bekerja secara efektif dan efisien. Mengingat urgensinya Sistem Informasi Akuntansi ini, penulis terdorong untuk meninjau langsung bagaimana mekanisme sistem informasi akuntansi pengupahan pegawai pada kantor BKKBN Kecamatan Watubangga. Atas dasar itu, penulis memutuskan untuk mengkaji topik mengenai sistem informasi tersebut dengan judul: “Telaah Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai pada Kantor BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Kecamatan Watubangga Kabupaten Kolaka.”

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan riset yakni langkah pokok yang dimanfaatkan peneliti guna meraih sasaran serta menetapkan solusi terhadap persoalan yang diajukan (Arikunto, 2019). Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang berarti fokusnya bukan pada data kuantitatif berbentuk angka, tetapi pada data naratif seperti transkrip wawancara, observasi lapangan, dokumen-dokumen pribadi dan resmi, serta catatan-catatan memo. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memetakan dan memahami realitas empiris yang ada di balik suatu fenomena dengan cara yang komprehensif, detail, dan menyeluruh. Dengan demikian, pendekatan kualitatif dipilih untuk menyelaraskan temuan empiris dengan teori yang relevan melalui analisis deskriptif.

Keberhasilan dalam penelitian kualitatif bergantung pada integritas data yang diperoleh, analisis yang cermat, dan interpretasi yang tepat. Dengan penerapan metodologi yang sesuai dan sikap objektif, penelitian kualitatif dapat memberikan wawasan yang mendalam dan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

2.2.1 Lokasi penelitian

Riset ini dikerjakan pada kantor BKKBN yang berlokasi di Kec. Watubangga, Kabupaten Kolaka, yaitu suatu lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang berada dibawah pengawasan presiden dan bekerja sama dengan kementerian kesehatan (Kemenkes). Lembaga ini memiliki misi utama untuk mengatur jumlah penduduk dan mengelola program keluarga berencana.

2.2.2 Fokus Penelitian

Studi kualitatif yakni cara riset yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang sikap manusia dan alasan yang menata sikap tersebut. Studi kualitatif cenderung menekankan pada proses dan makna yang dapat diukur secara kualitatif, tidak menghasilkan hasil dalam bentuk angka. penelitian kualitatif yakni cara yang berfokus kepada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan budaya melalui penghimpunan data non-numerik seperti teks, video, atau audio (Miles, Huberman, & Saldana, 2020). Jenis data yang dipakai adalah kualitatif, adapun suber data

yaitu primer maupun sekunder. Dalam cara pengumpulan data yang dikerjakan yaitu obserasi, wawancara, dan dokumentasi.

Fokus penelitian ini ditujukan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi peneliti untuk memilih mana data yang relevan dan tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian ini lebih didasarkan pada tingkat efektivitas dan efisiensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini berfokus kepada Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Kantor BKKBN (Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional) Kec. Watubangga Kab. Kolaka.

2.3 Informan penelitian

Dalam hal ini, informan yang dinilai mampu memberikan informasi dan data yang diperlukan adalah, para karyawan BKKBN di kecamatan watubangga sebagai bagian dari tenaga pelayanan, yang berperan aktif dalam program-program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga yang berencana, bersinergi dengan program ketenagakerjaan.

2.4 teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik, yaitu:

- Observasi, yakni pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data nyata mengenai sistem penggajian
- Wawancara, yaitu interaksi langsung dengan informan menggunakan wawancara tidak terstruktur agar informasi yang diperoleh lebih mendalam
- Dokumentasi, berupa penelusuran dokumen resmi seperti arsip, slip gaji, dan catatan administrasi untuk melengkapi data penelitian

2.5 teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang menekankan pada pemahaman makna dari data yang diperoleh di lapangan. Proses analisis dimulai sejak peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi penggajian. Data yang diperoleh kemudian dipilah untuk memastikan hanya informasi yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian yang akan dianalisis lebih lanjut.

Langkah selanjutnya adalah melakukan reduksi data, yaitu menyaring dan mengelompokkan informasi berdasarkan tema atau kategori tertentu. Proses ini bertujuan agar data yang semula masih bersifat mentah dapat diorganisasi menjadi informasi yang lebih terarah dan sistematis. Data yang telah direduksi kemudian dianalisis secara komparatif dengan membandingkan berbagai fakta atau temuan yang diperoleh dari lapangan. Analisis ini tidak hanya berfokus pada mencari persamaan, tetapi juga mengidentifikasi perbedaan serta hubungan antarfenomena yang muncul, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi yang diteliti.

Tahap berikutnya adalah penyajian data, yang dilakukan dalam bentuk uraian naratif, tabel, maupun bagan agar informasi lebih mudah dipahami. Penyajian data ini membantu peneliti dalam menemukan pola, keterkaitan, maupun alur dari informasi yang diperoleh, sehingga mempermudah langkah analisis lebih mendalam. Pada tahap terakhir dilakukan penarikan kesimpulan yang bersifat induktif, yaitu kesimpulan dibangun dari pola-pola dan temuan yang berkembang selama penelitian berlangsung, bukan ditentukan sejak awal. Dengan demikian, hasil analisis benar-benar didasarkan pada data empiris yang diperoleh, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap realitas di lapangan.

Melalui tahapan tersebut, analisis data kualitatif dalam penelitian ini tidak hanya menghasilkan informasi yang terstruktur, tetapi juga mampu menggambarkan makna, pola, serta dinamika yang terjadi terkait penerapan sistem informasi akuntansi penggajian di Kantor BKKBN Kecamatan Watubangga.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 sejarah singkat BKKBN Kec.watubangga Kab.kolaka

BKKBN Kecamatan Watubangga mulai hadir pada tahun 2013 dengan kondisi awal yang serba terbatas karena belum memiliki kantor sendiri sehingga menempati ruangan di kantor kecamatan. Selama dua tahun pertama, pelayanan KB, penyuluhan keluarga, dan pendataan tetap dilaksanakan meski dengan keterbatasan sarana prasarana, berkat semangat pegawai serta dukungan kerja sama lintas sektor bersama desa, puskesmas, dan tokoh masyarakat. Pada tahun 2015, melalui bantuan pemerintah pusat dan daerah, dibangun kantor permanen yang menjadi tonggak penting dalam meningkatkan efektivitas program serta kualitas pelayanan kepada masyarakat di wilayah Watubangga.

3.2 Visi dan misi BKKBN kec.watubangga kab.kolaka

Visi BKKBN Kecamatan Watubangga Kabupaten Kolaka adalah menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Untuk mencapai visi tersebut, BKKBN menjalankan misi yang mencakup pengarusutamaan pembangunan berwawasan kependudukan, penyelenggaraan program keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, fasilitasi pembangunan keluarga, pengembangan jejaring

kemitraan dalam pengelolaan kependudukan serta pembangunan keluarga, dan penerapan budaya kerja organisasi secara konsisten.

3.3 Budaya dan letak geografis BKKBN kec.watubangga

Budaya kerja di BKKBN Kecamatan Watubangga berlandaskan nilai-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, yang menuntut setiap pegawai bekerja secara jujur, profesional, menjaga hubungan yang harmonis, setia terhadap tugas, terbuka pada perubahan, serta mampu berkolaborasi lintas sektor. Dalam pelayanan publik, prinsip *senyum, sapa, salam* (3S) diterapkan bersama sikap cepat tanggap, transparan, dan edukatif guna meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Secara geografis, wilayah kerja BKKBN Kecamatan Watubangga mencakup 3 kelurahan dan 10 desa binaan dengan luas 233 km², terdiri atas 30% daratan, 50% perbukitan, dan 20% perairan, dengan suhu rata-rata 23–35°C. Seluruh wilayah, yang meliputi daerah pesisir, persawahan, serta perkebunan kelapa sawit, dapat dijangkau kendaraan roda dua maupun roda empat. Adapun batas wilayah kerja meliputi Kecamatan Tanggetada di utara, Kecamatan Toari di selatan, Kecamatan Polinggona di timur, serta wilayah barat daya di sisi barat.

3.4 struktur organisasi BKKBN Kec.watubangga

Struktur organisasi BKKBN Kecamatan Watubangga memiliki ciri khas berbeda dibanding instansi pemerintahan lainnya, karena lebih menekankan pada sistem jabatan fungsional. Hal ini berarti pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki, bukan berdasarkan jabatan struktural seperti kepala seksi atau bendahara. Posisi utama terdiri dari Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang terbagi dalam beberapa tingkatan, yaitu PKB Ahli Pertama, PKB Terampil, dan PKB Mahir. PKB Ahli Pertama berperan dalam perencanaan, analisis data, dan evaluasi program, sementara PKB Terampil fokus pada penyuluhan langsung kepada masyarakat serta pembinaan kelompok kegiatan binaan seperti Bina Keluarga Balita, Remaja, Lansia, Pusat Informasi Konseling Remaja, dan UPPKA. Adapun PKB Mahir memiliki peran strategis yang lebih besar, meliputi koordinasi lintas sektor, mentoring penyuluh pemula, hingga tanggung jawab atas wilayah tertentu.

Selain itu, terdapat Petugas Lapangan KB (PLKB) pemula yang berperan mendukung pelaksanaan penyuluhan di desa-desa binaan, melakukan pendataan keluarga, serta menjadi penghubung antara masyarakat dengan program Bangga Kencana. PLKB pemula biasanya bekerja di bawah pendampingan penyuluh yang lebih senior untuk meningkatkan kompetensi. Di sisi lain, tenaga honorer atau pegawai tidak tetap (PTT) juga memiliki kontribusi penting dalam mendukung administrasi, pengarsipan, input data, dan membantu kegiatan lapangan seperti distribusi alat kontrasepsi maupun pendampingan kelompok binaan.

Dengan struktur organisasi yang sederhana namun fungsional ini, BKKBN Kecamatan Watubangga tetap mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam bidang keluarga berencana, pembangunan keluarga, serta pengelolaan kependudukan. Pola pembagian peran yang jelas antara PKB, PLKB, dan honorer membuat pelayanan tetap berjalan optimal meskipun jumlah pegawai terbatas.

3.5 Temuan penelitian

Sistem penggajian yang berjalan di BKKBN Watubangga memperlihatkan penerapan sistem informasi akuntansi yang masih terbatas. Pegawai PNS telah tercatat dalam sistem absensi digital yang terhubung dengan pusat. Aplikasi E Visum digunakan sebagai alat kehadiran dan langsung terintegrasi dengan sistem administrasi dan keuangan. Data absensi secara otomatis digunakan dalam proses penggajian yang dilakukan oleh pusat, sehingga hasilnya relatif lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Sebaliknya, untuk pegawai honorer, sistem masih dilakukan manual. Absensi dilakukan menggunakan tanda tangan di buku kehadiran setiap hari. Petugas administrasi kemudian merekap kehadiran di akhir bulan dan menghitung jumlah hari kerja sebagai dasar pemberian gaji. Gaji honorer bersifat tetap dan tidak terdapat tunjangan ataupun potongan resmi. Konteks SIA, sistem penggajian pegawai honorer belum memenuhi aspek integrasi data, pengendalian internal, maupun transparansi. Proses pengumpulan data manual menyulitkan dalam memastikan validitas informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Untuk PNS, dokumen sudah terkomputerisasi dan terekam dalam sistem kepegawaian nasional. Sementara itu, dokumen untuk honorer bersifat manual dan tidak memiliki pengarsipan digital yang konsisten.

Dokumen penting yang digunakan dalam sistem penggajian di BKKBN Kecamatan Watubangga meliputi dua kategori, yaitu ASN/PNS dan pegawai honorer. Untuk ASN, dokumen utama meliputi rekap absensi elektronik melalui aplikasi *E-Visum*, SK pengangkatan dan pangkat/golongan, serta daftar gaji bulanan yang memuat gaji pokok, tunjangan, potongan, dan gaji bersih. Sementara itu, bagi pegawai honorer, dokumen yang digunakan antara lain daftar hadir manual sebagai dasar pembayaran gaji, identitas berupa NPWP dan KTP, serta kwitansi atau slip gaji sebagai bukti penerimaan. Adapun dokumen slip gajinya:

Tabel 2. Daftar gaji bulanan pegawai PNS/ASN

| No | Nama pegawai | Gaji pokok | tunjangan | potongan | Gaji bersih |
|----|------------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Erwin Sain,S.Sos | Rp.3.800.000 | Rp.2.000.000 | Rp.460.000 | Rp.5.340.000 |
| 2 | Satriana, Amk | Rp.3.000.000 | Rp.900.000 | Rp.350.000 | Rp.3.550.000 |

| No | Nama pegawai | Gaji pokok | tunjangan | potongan | Gaji bersih |
|----|------------------|--------------|------------|------------|--------------|
| 3 | Hamsinah | Rp.3.000.000 | Rp.900.000 | Rp.350.000 | Rp.3.550.000 |
| 4 | Irmayani, SP | Rp.2.400.000 | Rp.400.000 | Rp.155.000 | Rp.2.645.000 |
| 5 | Nadya Nur Amelia | Rp.2.400.000 | Rp.400.000 | Rp.155.000 | Rp.2.645.000 |

Sumber (hasil wawancara dan diolah oleh peneliti)

3.5.1 Perbedaan Penggajian PNS Dan Honorer

Tabel 3. Perbedaan penggajian PNS dan HONORER

| ASPEK | PNS | HONORER/PTT |
|--------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Absensi | Aplikasi E Visum (digital, terhubung pusat) | Manual (tanda tangan di buku) |
| Gaji | Gaji pokok + tunjangan + potongan | Gaji tetap, tidak ada tunjangan/potongan |
| pencairan | Transfer otomatis dari pusat | Transfer manual dari kas daerah |
| Dokumen pendukung | Slip gaji resmi, sistem kepegawaian terintegrasi | Rekap absensi manual, SK kerja sementara |
| Evaluasi dan audit | Ada pegawai pusat | Tidak ada sistem audit khusus |

Sumber (penulis dari hasil wawancara 2025)

3.5.2 Daftar gaji bulanan pegawai

Tabel 4. Daftar gaji bulanan pegawai

| No | Nama pegawai | Gaji pokok | tunjangan | potongan | Gaji bersih |
|----|-------------------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Erwin Sain,S.Sos | Rp.3.800.000 | Rp.2.000.000 | Rp.460.000 | Rp.5.340.000 |
| 2 | Satriana, Amk | Rp.3.000.000 | Rp.900.000 | Rp.350.000 | Rp.3.550.000 |
| 3 | Hamsinah | Rp.3.000.000 | Rp.900.000 | Rp.350.000 | Rp.3.550.000 |
| 4 | Irmayani, SP | Rp.2.400.000 | Rp.400.000 | Rp.155.000 | Rp.2.645.000 |
| 5 | Nadya Nur Amelia | Rp.2.400.000 | Rp.400.000 | Rp.155.000 | Rp.2.645.000 |
| 6 | Nuraini Primawati, S.Pt | Rp.900.000 | - | - | Rp.900.000 |
| 7 | Muhammad Akbar, S.Ak | Rp.900.000 | - | - | Rp.900.000 |

Sumber (hasil wawancara dan diolah oleh peneliti)

Dari Tabel perbedaan gaji diatas ditemukan analisis indikator SIA penggajian di kantor BKKBN Kec. Watubangga.

Tabel 5. Indikator sistem informasi akuntansi (SIA) penggajian di kantor BKKBN Kec.watubangga Kab.kolaka

| Indikator SIA | PNS | Honorer |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Input data | Absensi menggunakan aplikasi E-Visum terhubung pusat, data pegawai tersimpan di sistem kepegawaian. | Absensi tanda tangan manual, data pegawai hanya berupa dokumen fisik (KTP, NPWP). |
| Proses perhitungan gaji | Perhitungan otomatis oleh sistem pusat: gaji pokok, tunjangan, dan potongan langsung dihitung. | Perhitungan manual oleh petugas administrasi, hanya gaji pokok tetap tanpa tunjangan/potongan. |
| Output informasi | Slip gaji digital, gaji ditransfer langsung ke rekening pegawai. | Slip gaji/kuitansi manual, gaji dicairkan secara tunai/rekap daerah. |
| Pengendalian internal | Validasi digital (E-Visum), otorisasi oleh pejabat, audit terintegrasi dengan pusat. | Hanya validasi manual oleh kepala kantor, tanpa sistem pengendalian otomatis. |
| Efektivitas | Efisien, cepat, minim kesalahan, pembayaran tepat waktu. | Kurang efisien, rawan salah catat, keterlambatan bisa terjadi. |
| Transparansi | Tinggi, data absensi dan gaji bisa ditelusuri di sistem pusat. | Rendah, hanya berdasarkan absensi manual dan rekap staf. |

Menurut Tabel tersebut, bisa diperhatikan yakni sistem informasi akuntansi penggajian di kantor BKKBN Kec.Watubangga memiliki perbedaan yang cukup signifikan antar pns dan honorer.

3.6 Pembahasan

Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian pada kantor BKKBN Kecamatan Watubangga dapat dikatakan sudah cukup baik, terutama dalam hal pengelolaan gaji bagi pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN). Sistem yang digunakan bersifat digital dan telah terintegrasi secara langsung dengan pusat, yaitu sistem yang dikendalikan oleh BKKBN Provinsi maupun Nasional. Hal ini memungkinkan proses pengolahan data gaji bagi PNS menjadi lebih efisien, akurat, dan minim kesalahan, serta seluruh informasi terkait kepegawaian seperti data pribadi, masa kerja, golongan, dan tunjangan sudah tersimpan secara sistematis dalam basis data pusat. Dengan demikian, proses penggajian PNS berlangsung secara otomatis dan tepat waktu, sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta mampu memberikan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik karena semua data dapat ditelusuri kembali apabila diperlukan. Selain itu, penerapan sistem digital ini juga mendukung terciptanya efektivitas kinerja, sebab pegawai

tidak perlu lagi mengurus proses penggajian secara manual, melainkan cukup mengandalkan sistem yang telah terintegrasi.

Namun, dari capaian observasi dan wawancara yang dilakukan dengan pihak terkait, ditemukan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian belum sepenuhnya optimal dalam mengakomodasi pegawai non-ASN atau pegawai honorer. Berbeda dengan PNS yang gajinya dihitung berdasarkan sistem yang telah tersistematis, pegawai honorer masih harus melalui proses pengolahan data secara manual oleh petugas, baik melalui pencatatan absensi harian pada kertas maupun entri ulang ke dalam format Microsoft Excel. Proses manual ini tidak hanya menyita waktu dan tenaga, tetapi juga rawan terjadi kesalahan, baik karena human error dalam pencatatan maupun keterlambatan dalam proses rekapitulasi bulanan. Di samping itu, keterbatasan penggunaan teknologi untuk honorer juga berdampak pada kurangnya transparansi, sebab bukti pembayaran gaji hanya berupa kuitansi sederhana tanpa adanya dokumen pendukung yang terintegrasi dengan sistem. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara sistem penggajian PNS yang modern dan pegawai honorer yang masih tradisional, sehingga menjadi catatan penting bagi pengembangan sistem informasi akuntansi penggajian di masa mendatang.

Berdasarkan indikator efektivitas dan efisiensi yang dijadikan acuan pada penelitian ini maka analisis sistem penggajian di kantor BKKBN Kec.watubangga dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

1. PNS/ASN : Gaji selalu dibayarkan rutin setiap bulan melalui transfer langsung dari pusat sesuai jadwal. Hal ini menunjukkan sistem sangat efektif karena pegawai menerima haknya tepat waktu, sekaligus efisien karena prosesnya otomatis tanpa banyak tahapan.

"Kalau kami ASN, gaji selalu masuk tepat waktu tiap awal bulan, tidak pernah terlambat karena sudah otomatis dari pusat." (Hasil wawancara dengan pegawai ASN, 2025)

2. Honorer : Pembayaran gaji sering mengalami keterlambatan karena masih harus melewati proses rekap manual dan pencairan dari bendahara kabupaten. Kondisi ini membuat efektivitas rendah dan efisiensi kurang optimal.

"Kami honorer kadang tunggu sampai lewat tanggal 5 baru dibayarkan, karena masih dihitung manual dan harus diajukan dulu." (Hasil wawancara dengan pegawai honorer, 2025)

b. Ketepatan jumlah

1. ASN/PNS : Perhitungan gaji meliputi gaji pokok, tunjangan, dan potongan yang dihitung secara digital. Risiko kesalahan sangat kecil karena seluruh komponen telah diatur dalam sistem.

"Jumlah yang diterima selalu sesuai slip, kalau ada potongan pun jelas rinciannya." (Hasil wawancara dengan pegawai ASN, 2025)

2. Honorer: Besaran gaji tetap Rp900.000 tanpa tunjangan dan potongan. Walaupun sederhana, proses manual membuatnya rawan salah catat.

"Kami terima Rp900.000 flat tiap bulan, tapi kalau ada salah catat absensi bisa berpengaruh." (Pegawai honorer, 2025)

c. Keandalan informasi

1. ASN/PNS: Absensi menggunakan aplikasi E-Visum yang terintegrasi, sehingga data lebih akurat, objektif, dan sulit dimanipulasi.

"Absensi langsung pakai aplikasi E-Visum, jadi tidak bisa dimanipulasi." (Pegawai ASN, 2025)

2. Honorer: Masih menggunakan absensi manual berupa tanda tangan di buku hadir, yang berpotensi salah rekap atau manipulasi.

"Kalau absen manual, kadang ada yang titip tanda tangan, jadi kurang bisa diawasi dengan baik." (Pegawai ASN, 2025)

d. Pengendalian internal

1. ASN/PNS: Sistem penggajian terhubung dengan pusat dan memiliki validasi serta otorisasi digital, sehingga tingkat pengawasan tinggi dan risiko kecurangan rendah.

2. Honorer: Validasi dilakukan secara manual oleh kepala kantor berdasarkan absensi. Mekanisme pengendalian internal relatif lemah karena minim dokumen pendukung dan audit.

"Honorer cuma dicek lewat absen kertas, kalau ASN ada sistem pusat yang kontrol." (Kepala kantor, 2025)

e. Transparansi

1. ASN/PNS: Setiap pegawai ASN memperoleh slip gaji resmi dengan rincian jelas (pokok, tunjangan, potongan). Hal ini meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.

2. Honorer: Hanya diberikan kuitansi sederhana tanpa rincian detail. Kondisi ini membuat transparansi rendah dan sulit diverifikasi apabila terjadi perbedaan data.

"Kami cuma dikasih kuitansi tanda terima, tidak ada detail seperti ASN." (Pegawai honorer, 2025)

f. Kepuasan pegawai

1. ASN/PNS: Umumnya puas karena gaji diterima tepat waktu, jumlah sesuai, dan disertai tunjangan.

2. Honorer: Tingkat kepuasan rendah karena gaji kecil, sering terlambat, dan tidak ada tambahan tunjangan.

"Jujur, gaji honorer ini sangat minim dan kadang terlambat, jadi tidak terlalu memuaskan." (Pegawai honorer, 2025)

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian untuk ASN di BKKBN Kecamatan Watubangga sudah berjalan efektif dan efisien, sedangkan untuk pegawai honorer masih belum efektif dan belum efisien.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini sejalan dengan Ardiansyah (2021) yang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berbasis digital dapat meningkatkan efektivitas karena lebih cepat, akurat, dan meminimalkan kesalahan. Penelitian ini juga memperkuat temuan Putri (2020) yang menyatakan bahwa pengelolaan gaji pegawai honorer di instansi pemerintah masih banyak bergantung pada pencatatan manual sehingga kurang efisien dan tidak transparan. Selanjutnya, hasil ini konsisten dengan Wahyuni (2022) yang menegaskan bahwa keberhasilan sistem penggajian ditentukan oleh tingkat integrasi teknologi informasi dan adanya mekanisme kontrol internal yang baik.

Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti adanya kesenjangan sistem penggajian dalam satu instansi: pegawai ASN dengan sistem digital modern yang efektif dan efisien, sementara pegawai honorer masih bergantung pada sistem manual yang lambat dan rawan kesalahan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi sistem penggajian bukan hanya ditentukan oleh faktor teknologi, tetapi juga oleh kebijakan organisasi dalam memberikan perlakuan yang setara bagi semua pegawai.

Oleh karena itu, penting bagi BKKBN Kecamatan Watubangga untuk mengembangkan sistem informasi sederhana berbasis komputer bagi pegawai honorer agar proses penggajian menjadi lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi juga mendukung kinerja organisasi dalam mewujudkan tujuan program Bangga Kencana di wilayah kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian PNS/ASN di Kantor BKKBN Kecamatan Watubangga sudah efektif dan efisien karena pembayaran gaji dilakukan tepat waktu, tepat jumlah, serta didukung dokumen resmi dan sistem otomatis yang menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Sebaliknya, sistem penggajian pegawai honorer/PTT masih kurang efektif dan efisien karena absensi manual, perhitungan konvensional, serta prosedur pencairan yang panjang sehingga rawan keterlambatan dan kesalahan pencatatan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan sistem penggajian antara PNS dan honorer. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sistem informasi akuntansi penggajian sederhana untuk pegawai honorer serta peningkatan kapasitas administrasi agar sistem penggajian lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

REFERENCES

- Astuti, D., Helmi, S., Sartika, D., & Gustini, E. (2024). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam upaya pengendalian internal pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 12(1), 1–10.
- Dera Prisma, N. (2022). Analisis sistem akuntansi penggajian pegawai negeri sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 7(2), 45–55.
- Gaffar, G., Gaffar, M. I., & Negeri Gorontalo, U. (2023). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian pegawai negeri sipil pada Universitas Negeri Gorontalo. *Jambura Accounting Review (JAR)*, 4(1), 159–173. <https://doi.org/10.37479/jar.v4i1.XXXX>
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (studi kasus pada CV Surya Jaya Abadi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 101–112.
- Indrasti, D. M., & Sulistyawati, A. I. (2021). Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dalam menunjang efektivitas pengendalian internal. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 19(2), 65–79.
- Kesehatan, D., Kabupaten, H., Puspita, B., Wulaningrum, D., & Ayuningsih, N. A. (2022). Sistem informasi akuntansi penggajian pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah non pegawai negeri: Studi pada Dinas Peternakan. *Akun Teknologi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 14(2), 80–90.
- Krisnando, K., & Novitasari, R. (2021). Pengaruh struktur modal, pertumbuhan perusahaan, dan firm size terhadap nilai perusahaan pada perusahaan consumer goods yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017–2020. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(2), 71–81. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i02.436>
- Langi, B., Saerang, D. P. E., & Gerungai, N. Y. T. (2019). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam upaya pengendalian internal pada PT Gemilang Emas Indonesia. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 14(4), 345–356.
- Lase, J. P. S., Kakisina, S. M., & Zai, K. S. Z. (2023). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada Klinik Pratama Sehat Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMA)*, 9(1), 25–35.
- Liliani, N. K. E., & Yasa, 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 Akuntansi Publik dan Bisnis*, 5(2), 123–135.
- Mairani, R., Putri, R. Y. A., & Yasnita, Z. (2024). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Impresi Indonesia*, 3(1), 45–57.
- Mithasari, N. A., & Harddian, R. (2024). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada Kedai Seblak Jeng Sri Pare. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(1), 50–60.
- Muhamad Sahrul Gunawan, D. H. S., & H. T. (2024). Analisis penerapan sistem informasi akuntansi penggajian non-ASN dan pengendalian internal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Akuntansi dan Audit*, 8(1), 33–42.

- Rahmawati, M., & Naimah, Y. Y. (2021). Sistem informasi penggajian karyawan berbasis Java Desktop. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer (J-TIK)*, 6(1), 15–22.
- Rauhul Fauziah, N., & Arini, G. A. (2021). Standards for providing non-permanent employee salaries (PTT) in reaching employee welfare levels at the Mataram City Environment Service. *Journal of Applied Business and Banking (JABB)*, 3(2), 77–89.
- Resty Tania, V. (2020). Perancangan sistem informasi penggajian karyawan pada CV Tri Multi Jaya Yogyakarta. *Jurnal Sistem Informasi dan Sains Teknologi*, 2(1), 45–53.
- Sri Mulyani, A. S. A. S. (2020). Sistem informasi aplikasi penggajian karyawan berbasis web pada PT Panca Cipta Abadi. *Jurnal Aplikasi Teknologi dan Sistem Informasi*, 5(2), 120–128.
- Vinastri, M. A., Morasa, J., & Pangerapan, S. (2019). Analisis efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian karyawan pada PT Kerimas Witikco Makmur Factory Bitung. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 14(3), 210–222.
- Zulhendra, Z., & Amalia, B. R. (2020). Sistem informasi akuntansi penggajian pegawai pada wilayah perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 6(1), 55–64.