

## ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

<sup>1</sup>Shofiya Hanifah, <sup>2</sup>Muhammad Arif

[shofiyahanifah23@gmail.com](mailto:shofiyahanifah23@gmail.com), [mhdarif1895@gmail.com](mailto:mhdarif1895@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam-Ekonomi Islam-UIN Sumatera Utara

### ABSTRAK

Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa puas apabila besar gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya. Prosedur penggajian yang baik seharusnya dijalankan dengan efektif, oleh karena itu diperlukan informasi yang relevan sebagai sarana komunikasi yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu output dari program yang dilakukan peneliti selama satu bulan penuh di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan kondisi serta fenomena yang terdapat di lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Kemudian, hasil dari penelitian ini adalah sistem penggajian karyawan menunjukkan bahwa sistem penggajian karyawannya berjalan baik dan dikategorikan memadai. Sudah ada pemisahan tugas dan tanggungjawab dalam struktur organisasinya, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik, serta praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi.

**Kata Kunci : Efektivitas, Gaji, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

### ABSTRACT

*Salary has an important meaning for employees as individuals because the size of the salary reflects the size of the value of their work among the employees themselves. Employees will feel satisfied if the salary they receive is in accordance with their expertise and position so that employees will be encouraged to work as much as possible according to their abilities. A good payroll procedure should be carried out effectively, therefore relevant information is needed as a means of communication which will later be used for decision making for interested parties. This research was conducted as one of the outputs of a program carried out by researchers for one full month at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. This study uses a qualitative descriptive research method that describes the conditions and phenomena found in the field. The type of data used in this study is Primary Data. Then, the results of this study are the employee payroll system shows that the employee payroll system is running well and is categorized as adequate. There is already a separation of duties and responsibilities in the organizational structure, a good authorization system and recording procedure, as well as healthy practices in carrying out the functions of each organizational unit.*

## **PENDAHULUAN**

Pada zaman era globalisasi ini informasi sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Informasi dari satu bagian saling terkait dengan bagian lainnya, sehingga informasi yang diberikan oleh suatu bagian sangat mempengaruhi aktivitas bagian yang lainnya. Informasi yang cepat tepat dan terintegrasi akan memperlancar proses pada bagian yang terkait yang ada dalam suatu perusahaan. Sistem pengendalian intern dalam sistem penggajian adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk melindungi perusahaan dari segala tindak kecurangan yang berhubungan dengan sistem penggajian. Gaji merupakan masalah manajemen kepegawaian yang paling kompleks dan merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Gaji merupakan kontra prestasi yang diberikan pemberi kerja pada karyawan berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia pada kegiatan perusahaan. Gaji mempunyai arti penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa puas apabila besar gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya sehingga karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin bekerja sesuai dengan kemampuannya. Prosedur didalam sistem penggajian perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti manipulasi maupun terjadinya kesalahan pencatatan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu yang berujung pada ketidakpuasan pada karyawan. Untuk itu diperlukan sistem pengendalian internal penggajian agar tidak terjadi hal-hal tersebut dalam memproses penggajian. Untuk pemberian gaji pada karyawan harus sesuai dalam pencatatannya, penempatannya, penanganannya, dan pembayarannya. Prosedur penggajian yang baik seharusnya dijalankan dengan efektif, oleh karena itu diperlukan informasi yang relevan sebagai sarana komunikasi yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi dan bergantung pada ketepatan informasi yang disajikan dalam berbagai bentuk laporan dimana laporan tersebut harus memberikan manfaat yang optimal bagi pihak-pihak yang membutuhkan guna untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dihimpun kepadanya.

Pengendalian internal mempunyai peranan penting bagi perusahaan, salah satu diantaranya adalah dalam sistem penggajian perusahaan. Sistem penggajian akan berjalan dengan baik jika ditunjang dengan pengendalian intern yang baik pula. Sistem penggajian dapat berjalan dengan baik apabila memiliki unsur-unsur sistem pengendalian struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, dan karyawan yang bermutu sesuai dengan tanggung jawabnya. Unsur-unsur penting lainnya meliputi informasi-informasi yang terkait, fungsi-fungsi yang terkait, dokumen-dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang terkait dan jaringan prosedur yang membentuk sistem. Sumber daya manusia juga memiliki faktor penting dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan dan tenaga kerja yang membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan akan memiliki kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju apabila memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkompeten. Sebaliknya karyawan juga membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk bekerja dan mencari nafkah.

Menurut Rosdiana Pane (2015) Penggajian karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan karena aspek ini menyangkut kesejahteraan, semangat kerja serta prestasi kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi karyawan. Gaji yang akan diterima oleh setiap karyawan setiap bulannya harus benar sesuai dengan jam kerja dan hari kerja yang telah dipenuhi oleh karyawan agar tidak terjadi komplain yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karyawan tersebut. Proses penggajian pada karyawan disuatu perusahaan umumnya meliputi beberapa tahapan diantaranya perhitungan gaji, pencatatan gaji, dan pembayaran gaji, dimana setiap prosesnya sangat rawan terjadi kesalahan yang

disebabkan oleh kurangnya ketelitian bagian yang mengerjakan penggajian dan bahkan bisa terjadi kecurangan bila proses penggajian tersebut tidak dikelola dengan baik. Proses penggajian yang baik akan tercapai apabila pada proses penggajian telah mempunyai sistem pengendalian internal yang efektif, sehingga prosedur penggajian dapat sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang menggambarkan kondisi serta fenomena yang terdapat di lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, yaitu mengumpulkan data dengan melakukan observasi kepada pegawai dan mewawancarai langsung pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Peneliti melakukan penelitian selama satu bulan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dalam kegiatan Program Kerja Lapangan (Magang).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan Pemerintah Provinsi dan tugas desentralisasi khususnya di bidang perindustrian dan perdagangan. Departemen Perindustrian dan Perdagangan sebelumnya merupakan Departemen terpisah dan memiliki kantor sendiri. Departemen Perindustrian bergabung dengan Departemen Perdagangan pada tahun 1955 merupakan keputusan Presiden Republik Indonesia. Kantor Perdagangan berdiri pada tahun 1963 di Indonesia. Sebelum terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada Era Otonomi Daerah, ada 2 (dua) lembaga instansi pemerintah yang digabung menjadi 1 (satu) instansi, yaitu:

- 1) Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara.

Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah Instansi Pemerintah Pusat yang berada di daerah, merupakan perpanjangan tangan Kementerian Daerah Provinsi. Sedangkan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara adalah Instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah dan tunduk kepada Gubernur Sumatera Utara. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2001 Tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Tugas fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06.256.K Tahun 2002 Tanggal 12 Mei 2002.

### **B. Efektivitas**

Kata Efektivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *effective* yang berarti berhasil, tepat atau mencapai sasaran sesuai yang diinginkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) definisi efektivitas adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan. Cara untuk mengukur efektivitas adalah dengan menentukan transferabilitas (kemampuan memindahkan) prinsip-prinsip yang dipelajari. Kalau tujuan dapat dicapai dalam waktu yang singkat dengan strategi tertentu daripada strategi yang lain, strategi itu efisien. Kalau kemampuan mentransfer informasi atau skill yang dipelajari lebih besar dicapai melalui suatu strategi tertentu dibandingkan strategi lain, strategi tersebut lebih efektif untuk pencapaian tujuan. Jadi efektivitas berarti ketercapaian atau keberhasilan suatu tujuan sesuai dengan

rencana dan kebutuhan yang diperlukan, baik dalam penggunaan data, sarana maupun waktunya.

### C. Gaji

Menurut Mulyadi (2016) Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan. Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Menurut Gitosudarmo (1995) menyatakan bahwa untuk merancang imbalan finansial khususnya gaji dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti keadilan, kemampuan organisasi, mengaitkan dengan prestasi, peraturan pemerintah dan kompetitif.

Penggajian yang dirancang perlu mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan *output-income*, input ataupun masukan antara lain meliputi pengalaman/masa kerja, senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas prestasi dan lain sebagainya, sedangkan *income* (hasil) adalah imbalan-imbalan yang diperoleh pekerja. Organisasi jangan memaksakan diri untuk memberikan gaji di luar kemampuannya, karena hal itu dapat menyebabkan organisasi yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri. Untuk bidang tertentu dalam organisasi di mana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dan prestasi kerja masing-masing. Pembayaran gaji dilakukan setiap sebulan sekali di mana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, status perkawinan, anggota keluarga, potongan pajak, potongan zakat dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### D. Analisis Data

#### 1. Proses Penggajian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Beberapa dokumen yang dibutuhkan dalam proses penggajian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Daftar waktu hadir
- 2) Dokumen perubahan gaji
- 3) Daftar gaji
- 4) Rekap daftar gaji
- 5) Slip gaji
- 6) Amplop

Kemudian ada beberapa tahapan dalam proses penggajian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar tetap berjalan efektif yaitu :

- a) Rekapitulasi waktu kehadiran  
Pencatatan waktu kehadiran karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menggunakan *fingerprint* yang terhubung dengan sistem pencatatan absensi karyawan, walaupun seperti itu masing-masing cabangtetap membuat absensi manual yang nantinya akan dikirim ke bagian

pusat setiap bulannya untuk dicocokkan dengan sistem absensi sebelum dilakukan perhitungan gaji untuk menghindari kesalahan.

b) Pembuatan daftar gaji

Komponen gaji akan diinput kedalam sistem penggajian yang sudah terkomputerisasi. Sistem akan menghitung gaji sesuai komponen gaji dan daftar hadir yang diinput, setelah semua data terinput maka daftar gaji telah selesai dibuat. Bagian yang melakukan pembuatan daftar gaji adalah Bagian Penggajian Karyawan dan daftar gaji akan dicek ulang dan diotorisasi bagian keuangan.

c) Prosedur Pembayaran Gaji

Pembayaran dilakukan secara transfer terdiri dari :

- 1) Membuat daftar rekening bank karyawan dan mengisi jumlah nominal gaji yang akan ditransfer ke karyawan tersebut.
- 2) Daftar rekening bank beserta nominal gaji yang telah dibuat harus dicek dan diotorisasi oleh instansi.
- 3) Daftar gaji yang telah diotorisasi serta disetujui oleh instansi dilaporkan kepada pihak bank.
- 4) Proses pembayaran transfer gaji di *approve* langsung oleh instansi.
- 5) Surat keterangan gaji (slip gaji) dibuat dan dicetak oleh Bagian Penggajian Karyawan.
- 6) Surat keterangan gaji dikemas dalam amplop dan dikirim ke pada supervisor serta kepala departemen.
- 7) Amplop yang sudah terisi surat keterangan gaji, dikelompokkan berdasarkan cabang dan departemen untuk mempermudah pendistribusiannya.
- 8) Supervisor serta kepala departemen membagikan slip gaji pada tanggal yang sama dengan tanggal pembayaran gaji.
- 9) Setiap kesalahan gaji dengan metode pembayaran transfer, pembetulan gaji akan dilakukan pada periode penggajian berikutnya.

Penggajian karyawan bisa dikatakan efektif apabila telah berjalan dengan baik sebagaimana prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen. Pada tahap ini gaji di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dikeluarkan atau dibayarkan berdasarkan beberapa faktor seperti :

- a. Jabatan
- b. Golongan
- c. Total BPJS
- d. Zakat
- e. Tunjangan Suami/istri
- f. Tunjangan anak
- g. Tunjangan Beras
- h. Tunjangan Perpenghasilan

Berdasarkan pelaksanaan prosedur penggajian karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pembayaran gaji ini dikatakan sesuai dengan prosedur dan sistem yang ada, fungsi-fungsi yang berkaitan dengan prosedur penggajian telah memisahkan tanggung jawab dan tugas masing-masing. Pembayaran gaji karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tidak dilakukan dalam bentuk uang kas yang

diberikan langsung kepada karyawan, melainkan gaji dibayarkan oleh bagian keuangan dan divisi operation dengan *entry* gaji ke rekening masing-masing karyawan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara khususnya di Bagian Penggajian Karyawan untuk menilai bagaimana sistem penggajian karyawan menunjukkan bahwa sistem penggajian karyawannya berjalan baik dan dikategorikan memadai. Sudah ada pemisahan tugas dan tanggungjawab dalam struktur organisasinya, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan yang baik, serta praktik yang sehat dalam melaksanakan fungsi tiap unit organisasi. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan, tidak adanya sistem otorisasi yang dilakukan oleh fungsi terkait. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi unit organisasi, adanya perputaran jabatan sehingga persekongkolan dapat dihindari dan pengisian daftar hadir hanya bisa dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.

## **SARAN**

Untuk menghindari terjadinya kesalahan pelaksanaan tugas yang di bebankan kepada karyawan, maka seharusnya terdapat staf khusus pemeriksaan intern. Hal ini untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Dilakukan pemeriksaan ulang sebelum memasukan dokumen kedalam sistem oleh bagian SDM, daftar hadir karyawan dicocokkan dengan data-data karyawan dari bagian kepegawaian agar terhindar dari ketidak sesuaian dan kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminatul Husniyah, D. D. (2015). Analisis Pengendalian Internal Pada Sistem Penggajian Karyawan (Studi pada RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep). *Jurnal Administrasi Bisnis administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, XVIII.
- Dangnga, M. T. (2013). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, I.
- Faishol, A. (2017). Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada CV. Gunung Dono Putra. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, II.
- Hasni, M. D. (2017). Sistem Penggajian Karyawan Pada LKP Grace Education Center. *Jurnal Teknologi Informasi*, I.
- I Komang Juni Indrawan, N. K. (2017). Analisis Sistem Pengendalian Intern Pada Penggajian Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Bali Utara. *Jurusan Akuntansi Program S1*, VII.
- Kaengke, A. (2021). Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan PT. Multi Prima Agung. *Jurnal EMBA*, IX.
- Lestari, D. (2014). Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada PR. Tunas Mandiri Kabupaten Pacitan. *Indonesian Journal on Networking and Security*, III.
- M. Taslim Dangnga, M. R. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, I.
- Riri Syafitri Lubis, R. F. (2017). Efektivitas Pembelajaran Model Grasha-Riechmann Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa. *Seminar Nasional Matematika dan Aplikasi*.
- Winanda, A. L. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan pada Bank BTN di Surabaya.