ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA MAKASSAR

M. Aryono Sobirin[1]; M. Ridwan Tikollah[2]; Hajrah Hamzah[3]
Universitas Negeri Makassar[1,2,3]
Email : muhammadaryono15@gmail.com[1]; m.ridwan.tikollah@unm.ac.id[2];
hajrah.hamzah@unm.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: untuk menganalisis sistem informasi akuntansi (SIA) penggajian dan pengupahan yang dipergunakan di RSUD kota Makassar. Variabel penelitian adalah variabel tunggal yaitu SIA penggajian dan pengupahan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini mempergunakan pengukuran bagan alir dan juga melaksanakan perbandingan fungsi, dokumen, catatan akuntansi serta prosedur penggajian dan pengupahan. Subjek dalam penelitian ini RSUD Kota Makassar sedangkan fokus dalam penelitian ini adalah SIA penggajian dengan teknik pengambilan data purposive sampling. Pengumpulan data dilaksanakan wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilaksanakan dengan mempergunakan metode penelitian kualitatif analisis deksiptif. Hasil penelitian menunjukkan SIA penggajian dan pengupahan yang dilaksanakan oleh RSUD Kota Makassar sudah 68,18% mengikuti buku sistem akuntansi yang di tulis oleh mulyadi dan 87,5% sudah mengikuti PMK No 202/PMK.05/2020 yang di keluarkan oleh menteri keuangan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi; Penggajian; Pengupahan

ABSTRACT

This study aims to: to analyse the payroll and remuneration accounting information system (AIS) used at the Makassar City General Hospital. The research variable is a single variable, namely the payroll and remuneration AIS. The measurement of this variable in the study utilises flowcharts and also involves a comparison of functions, documents, accounting records and the mechanisms for payroll and remuneration. The subject of this study is the Makassar City General Hospital, whilst the focus is on the payroll AIS, with data collection employing purposive sampling. Data was collected through interviews and documentation. Data analysis was carried out using a qualitative, descriptive research method. The results of the study indicate that the payroll and remuneration information system implemented by the Makassar City General Hospital is 68,18% compliant with the accounting system manual written by Mulyadi and 87,5% compliant with Minister of Finance Regulation No. 202/PMK.05/2020.

Keywords : Accounting Information System; Payroll; Wages

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan dan kualitas hidup, kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas juga terus mengalami peningkatan. Kondisi tersebut mendorong persaingan antar rumah sakit, baik milik pemerintah maupun swasta, untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan pasien. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, rumah sakit merupakan

fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif. Dalam menghadapi dinamika tersebut, rumah sakit tidak hanya dituntut memiliki sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga sistem manajemen yang mampu mendukung kelancaran operasional, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit karena kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan produktivitas pegawai. Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah sistem kompensasi, khususnya penggajian dan pengupahan. Sistem penggajian yang dikelola secara tepat tidak hanya menjamin hak pegawai terpenuhi, tetapi juga mendukung terciptanya keadilan, transparansi, serta akuntabilitas organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sistem informasi akuntansi (SIA) yang mampu mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menyajikan informasi keuangan secara akurat sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen. Romney dan Steinbart (2019) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data guna menghasilkan informasi bagi para pengambil keputusan. Dalam konteks penggajian, SIA berperan dalam mengelola pencatatan kehadiran, perhitungan gaji, potongan, hingga pembayaran gaji secara efektif dan terdokumentasi dengan baik. Menurut Pebriyanti (2021), Penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan bertujuan untuk menjamin ketepatan dalam proses perhitungan dan pembayaran gaji serta upah, sekaligus mengurangi potensi kesalahan maupun penyimpangan yang dapat terjadi. Menurut Mulyadi (2023), sistem akuntansi penggajian dirancang untuk menangani transaksi perhitungan dan pembayaran gaji secara tepat, akurat, serta sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Penerapan sistem informasi akuntansi penggajian menjadi semakin penting pada instansi pemerintah karena harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan penghasilan lainnya sesuai ketentuan. Pengaturan lebih lanjut mengenai gaji PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024, sedangkan pengelolaan PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Perbedaan status kepegawaian tersebut menyebabkan adanya perbedaan komponen dan mekanisme perhitungan penggajian sehingga membutuhkan sistem informasi yang terintegrasi dan memiliki pengendalian internal yang memadai. Purba (2018) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian merupakan seperangkat prosedur yang disusun secara sistematis

berdasarkan prinsip akuntansi untuk menghasilkan informasi pembayaran gaji yang akurat, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan.

RSUD Kota Makassar sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah memiliki 574 pegawai yang terdiri atas 294 PNS dan 280 PPPK. Komposisi pegawai yang heterogen tersebut meningkatkan kompleksitas proses penggajian karena setiap kategori pegawai memiliki ketentuan perhitungan yang berbeda. Selain itu, banyaknya jumlah pegawai serta keterbatasan waktu dalam proses perhitungan gaji berpotensi menimbulkan kesalahan administrasi apabila sistem yang diterapkan belum berjalan secara optimal. Roman, Lamaya, dan Amalo (2019) menjelaskan bahwa jumlah pegawai yang besar dan proses perhitungan gaji yang singkat sering menjadi penyebab munculnya berbagai permasalahan dalam sistem penggajian. Temuan penelitian Aquarisma dan Nurhayati (2018) menunjukkan bahwa sistem penggajian yang kurang efektif dipengaruhi oleh perangkapan tugas, kelemahan penggunaan dokumen, serta pembayaran gaji secara tunai yang menyebabkan antrean panjang. Penelitian Nopayanti dan Perdanawati (2018) juga menemukan bahwa sistem penggajian masih menghadapi kendala pada pencatatan kehadiran, pembayaran gaji, dan pemisahan fungsi yang belum optimal.

Penelitian terdahulu mengenai sistem informasi akuntansi penggajian umumnya berfokus pada kesesuaian fungsi, dokumen, catatan akuntansi, dan prosedur berdasarkan kebutuhan organisasi. Namun, kajian mengenai penerapan sistem penggajian pada organisasi sektor publik yang mengintegrasikan konsep sistem akuntansi dengan karakteristik serta regulasi pemerintahan masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tidak hanya melihat sistem penggajian dari perspektif teoritis, tetapi juga mempertimbangkan konteks dan ketentuan yang berlaku pada organisasi sektor publik. Dalam hal ini, kebaruan penelitian terletak pada pendekatan analisis yang memadukan perspektif sistem informasi akuntansi pemggajian dan pengupahan serta regulasi terkait pembayaran gaji apparatur sipil negara untuk menganalisis fungsi, dokumen, catatan akuntansi, prosedur, serta alur sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan dalam konteks rumah sakit daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada RSUD Kota Makassar sehingga dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas sistem yang diterapkan serta menjadi masukan dalam upaya peningkatan kualitas pengendalian internal dan tata kelola penggajian.

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan sistem yang berfungsi mengumpulkan, mencatat, mengolah, menyimpan, dan menyajikan informasi keuangan guna mendukung proses pengambilan keputusan organisasi. Menurut Romney dan Steinbart (2019), SIA menghasilkan informasi yang relevan, andal, dan tepat waktu sehingga mampu meningkatkan efektivitas

pengendalian internal serta efisiensi operasional. Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya rumah sakit, penerapan SIA menjadi sangat penting karena mampu menjamin transparansi, akuntabilitas, dan ketepatan pengelolaan keuangan. Kualitas SIA umumnya diukur melalui kualitas informasi yang dihasilkan, keandalan sistem, ketepatan waktu penyajian informasi, serta kemudahan penggunaan oleh pengguna (Maulana, 2023).

Salah satu subsistem utama dalam SIA adalah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan. Sistem ini dirancang untuk mengelola seluruh proses yang berkaitan dengan perhitungan, pencatatan, hingga pembayaran gaji dan upah pegawai secara akurat serta sesuai dengan prosedur yang berlaku. Mulyadi (2023) menjelaskan bahwa sistem akuntansi penggajian mencakup fungsi kepegawaian, pencatatan waktu hadir, penyusunan daftar gaji, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan yang saling terintegrasi dalam mendukung pengendalian internal. Selain itu, sistem tersebut didukung oleh berbagai dokumen, catatan akuntansi, dan prosedur yang bertujuan meminimalkan kesalahan maupun penyimpangan dalam proses pembayaran kompensasi. Bagi instansi pemerintah, implementasi sistem penggajian juga harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk mekanisme pembayaran gaji Aparatur Sipil Negara yang menekankan pemisahan fungsi, verifikasi berlapis, dan penggunaan sistem informasi berbasis elektronik.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi penggajian sangat dipengaruhi oleh kualitas pengendalian internal dan pemisahan tugas. Aquarisma dan Nurhayati (2018) menemukan bahwa lemahnya pemisahan fungsi dan penggunaan dokumen menyebabkan kesalahan perhitungan serta ketidakefisienan pembayaran gaji. Penelitian Nopayanti dan Perdanawati (2018) juga mengungkapkan masih adanya kelemahan pada pencatatan kehadiran dan proses pembayaran gaji akibat tumpang tindih fungsi antarbagian. Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan di RSUD Kota Makassar dengan menelaah kesesuaian fungsi, dokumen, prosedur, dan pengendalian internal terhadap konsep sistem informasi akuntansi yang ideal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan menganalisis penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) penggajian dan pengupahan pada RSUD Kota Makassar. Subjek penelitian adalah RSUD Kota Makassar dengan fokus kajian pada sistem penggajian dan pengupahan yang meliputi fungsi yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi, prosedur penggajian, serta bagan alir (flowchart) sistem. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pegawai yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan penggajian sehingga mampu memberikan informasi yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan dokumentasi terhadap dokumen serta prosedur yang berkaitan dengan sistem penggajian.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data hasil wawancara dan dokumentasi terlebih dahulu diseleksi, dikelompokkan, dan disederhanakan sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk uraian, tabel, maupun bagan agar mudah dianalisis. Selanjutnya, peneliti membandingkan implementasi sistem informasi akuntansi penggajian di RSUD Kota Makassar dengan konsep yang dikemukakan oleh Mulyadi sebagai dasar evaluasi kesesuaian sistem. Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan serta menyusun rekomendasi perbaikan yang diperlukan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan penyajian data dan analisis data perbandingan antara buku Mulyadi (2023, 325:332) dengan pelaksanaan SIA penggajian serta pengupahan pada RSUD Kota Makassar. Berikut hasil penelitian dan pembahasan:

Fungsi yang Terkait Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Berdasarkan tabel 1, RSUD Kota Makassar telah menerapkan empat fungsi utama yang mengikuti buku Mulyadi, yakni fungsi kepegawaian, fungsi pencatatan waktu, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan. Fungsi kepegawaian bertugas menangani pengelolaan SDM seperti rekrutmen, promosi, pemindahan, hingga pemutusan hubungan kerja, sama seperti yang dijelaskan oleh Mulyadi. Fungsi pencatatan waktu juga telah diimplementasikan sesuai prinsip buku melalui penggunaan fingerprint serta pengaturan shift, yang menunjang akurasi kehadiran pegawai. Selanjutnya, fungsi akuntansi menata penyusunan data dan kewajiban gaji, sementara fungsi keuangan bertanggung jawab terhadap proses pembayaran melalui bank. Empat fungsi tersebut menampilkan terdapatnya kesesuaian yang kuat antara buku dan praktik.

Ketidaksesuaian ditemukan pada fungsi pembuat DGU**,** karena RSUD Kota Makassar tidak memisahkannya sebagai fungsi tersendiri alhasil masih melebur ke dalam fungsi akuntansi. Dengan demikian, secara keseluruhan struktur fungsi RSUD Kota Makassar sudah memenuhi 4 dari 5 fungsi terkait SIA penggajian serta pengupahan mengikuti buku Mulyadi, dengan demikian fungsi terkait SIA penggajian serta pengupahan RSUD Kota Makassar 80% sudah mengikuti buku mulyadi.

Dokumen yang Dipergunakan pada Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Dapat dilihat pada tabel 2, sebagian besar dokumen yang dipergunakan RSUD Kota Makassar telah mengikuti buku Mulyadi, yaitu dokumen penunjang perubahan gaji, daftar gaji

dan upah, rekap gaji, serta dokumen otorisasi pembayaran. Rekap presensi RSUD Kota Makassar menggantikan kartu jam hadir serta penggunaannya sudah sesuai tujuan buku karena sama-sama mendokumentasikan kehadiran pegawai. Selain itu, fungsi SPM beserta SP2D dipakai sebagai pengganti bukti kas keluar, tetapi tetap relevan karena menjalankan fungsi otorisasi pembayaran gaji.

Beberapa dokumen dalam buku tidak dipergunakan RSUD Kota Makassar dikarenakan tidak relevan dengan lingkungan organisasi modern sektor publik, seperti kartu jam kerja, amplop gaji, serta surat pernyataan gaji serta upah. Secara keseluruhan dokumen yang dipergunakan pada SIA penggajian serta pengupahan RSUD Kota Makassar hanya memenuhi 62,5% atau hanya 5 dari 8 dokumen yang mengikuti buku mulyadi.

Catatan Akuntansi yang Dipergunakan pada Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Sesuai dengan tabel 3 Catatan akuntansi yang dipergunakan RSUD Kota Makassar mencakup jurnal dan kartu pemasukan pegawai, yang keduanya mengikuti catatan yang dianjurkan oleh Mulyadi. Jurnal dipergunakan untuk menuliskan transaksi pembayaran gaji serta penyetoran ke bank, sementara kartu pemasukan pegawai berfungsi sebagai catatan rinci terkait pendapatan serta potongan pegawai setiap periode. Keselarasan ini menggambarkan bahwa RSUD Kota Makassar menerapkan sistem akuntansi yang mampu menyediakan informasi terkait hak dan kewajiban pegawai secara tepat dan akurat.

Catatan seperti kartu biaya dan kartu harga pokok yang tidak diaplikasikan di RSUD Kota Makassar karena sistem biaya sektor pemerintahan berbeda dengan perusahaan manufaktur, ketidaksesuaian bukan disebabkan kesalahan implementasi, melainkan penyesuaian kepada karakteristik organisasi publik yang tidak menghitung biaya pekerja berdasarkan aktivitas produksi. Maka dari itu catatan akuntansi yang dipergunakan pada SIA penggajian serta pengupahan RSUD Kota Makassar memenuhi 50% mengikuti buku mulyadi.

Prosedur sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan

Berdasarkan tabel 4, mekanisme mencatat waktu hadir, membuat daftar gaji, menciptakan bukti kas keluar, dan membayarkan gaji yang dilaksanakan RSUD Kota Makassar telah mengikuti urutan prosedur yang dijelaskan oleh mulyadi. RSUD Kota Makassar mempergunakan regulasi resmi yaitu Perpres Nomor 15 Tahun 2019 untuk PNS dan Perpres Nomor 11 Tahun 2024 sebagai landasan penyusunan gaji serta melengkapi otorisasi pembayaran melalui SPM dan SP2D, sebelum akhirnya dana ditransfer langsung ke rekening pegawai. Implementasi prosedur ini menjamin pembayaran gaji dilaksanakan tepat waktu dan sesuai hak yang didapat pegawai.

Perbedaan ditemukan pada prosedur distribusi biaya gaji, karena prosedur ini tidak diaplikasikan di RSUD Kota Makassar mengingat institusi sektor publik tidak mengalokasikan biaya pekerja berdasarkan *divisional costing* sebagaimana perusahaan manufaktur. Secara keseluruhan, prosedur RSUD Kota Makassar sudah mengikuti alur sistem penggajian dan 80% sudah mengikuti buku mulyadi.

Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada RSUD Kota Makassar sudah memenuh 68,18% dari ketentuan yang ada pada buku Mulyadi. Dimana terpenuhi 15 dari 22 item yang sudah dilakukan RSUD Kota Makassar yang sesuai dengan Buku Mulyadi. Dimana tidak kesesuaian ditemukan di fungsi akuntansi yang masih merangkap membuat daftar gaji dan upah serta dokumen seperti amplop gaji dan upah, kartu jam kerja, serta surat pernyataan gaji dan upah. Tidak kesesuaian juga ditemukan dibagian catatan akuntansi yang digunakan dimana RSUD kota makassar tidak menggunakan kartu harga pokok dan kartu biaya serta bagian prosedur penggajian ditemukan ketidak sesuaian dibagain prosedur distribusi biaya gaji.

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Berdasarkan PMK Nomor 202/PMK.05/2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada RSUD Kota Makassar secara umum telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PMK Nomor 202/PMK.05/2020. Kesesuaian tersebut terlihat dari adanya penerapan pemisahan fungsi, penggunaan dokumen sebagai dasar pembayaran gaji, serta prosedur pembayaran yang dilakukan secara bertahap melalui mekanisme verifikasi sebelum dana disalurkan kepada pegawai.

Dari aspek fungsi yang terkait, PMK Nomor 202/PMK.05/2020 mengatur bahwa proses pembayaran gaji melibatkan Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penandatangan Surat Perintah Membayar (PPSPM), Bendahara Pengeluaran, dan Petugas Pengelola Administrasi Belanja Pegawai (PPABP). Pembagian fungsi tersebut bertujuan untuk menciptakan pengendalian internal melalui pemisahan tugas dan wewenang sehingga dapat meminimalkan kesalahan maupun penyimpangan dalam pembayaran gaji. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa RSUD Kota Makassar telah menerapkan pembagian fungsi melalui fungsi kepegawaian, pencatatan waktu hadir, akuntansi, dan keuangan. Meskipun demikian, penyusunan daftar gaji masih menjadi bagian dari fungsi akuntansi sehingga belum terdapat fungsi khusus seperti PPABP yang menangani administrasi belanja pegawai. Oleh karena itu, dari aspek fungsi sistem yang diterapkan dapat dikategorikan cukup sesuai dengan PMK Nomor 202/PMK.05/2020 karena prinsip pemisahan tugas telah diterapkan, namun belum sepenuhnya optimal.

Dari aspek dokumen, hasil penelitian menunjukkan bahwa RSUD Kota Makassar telah menggunakan dokumen pendukung perubahan gaji, rekapitulasi presensi, daftar gaji, rekap daftar gaji, Surat Perintah Membayar (SPM), dan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D). Dokumen tersebut pada dasarnya telah memenuhi persyaratan administrasi sebagaimana diatur dalam PMK Nomor 202/PMK.05/2020 yang mengharuskan adanya dokumen administrasi sebagai dasar pembayaran gaji. Perbedaannya hanya terletak pada penggunaan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) yang diwajibkan dalam PMK, sedangkan pada RSUD Kota Makassar administrasi perubahan gaji lebih banyak didasarkan pada surat keputusan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, mutasi, dan perubahan data kepegawaian. Dengan demikian, aspek dokumen dapat dinilai cukup sesuai dengan ketentuan PMK Nomor 202/PMK.05/2020.

Aspek prosedur pembayaran gaji, proses yang diterapkan pada RSUD Kota Makassar dimulai dari pencatatan kehadiran menggunakan fingerprint, penyusunan daftar gaji berdasarkan data kepegawaian, penerbitan Surat Perintah Membayar (SPM), penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), hingga pembayaran gaji melalui transfer ke rekening masing-masing pegawai. Tahapan tersebut pada prinsipnya telah sesuai dengan prosedur yang diatur dalam PMK Nomor 202/PMK.05/2020, yaitu penyusunan daftar perhitungan gaji, pengujian oleh PPSPM, penerbitan SPM, pengujian oleh KPPN, penerbitan SP2D, dan penyaluran dana kepada pegawai. Perbedaan hanya terdapat pada lembaga yang menerbitkan SP2D karena PMK mengatur mekanisme pembayaran menggunakan APBN melalui KPPN, sedangkan RSUD Kota Makassar menggunakan mekanisme keuangan daerah melalui Bendahara Pengeluaran dan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat (BPD Sulselbar). Perbedaan tersebut tidak mengubah substansi prosedur karena kedua mekanisme sama-sama menerapkan proses verifikasi dan otorisasi sebelum pembayaran dilakukan. Oleh sebab itu, aspek prosedur pembayaran gaji dinilai sesuai dengan ketentuan PMK Nomor 202/PMK.05/2020.

Dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pada RSUD Kota Makassar telah memenuhi 87,5% dari ketentuan PMK Nomor 202/PMK.05/2020. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 14 dari 16 indikator yang digunakan dalam penelitian telah diterapkan. Indikator yang belum terpenuhi adalah belum adanya fungsi Petugas Pengelola Administrasi Belanja Pegawai (PPABP) secara khusus serta belum digunakannya Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) penggajian dan pengupahan pada RSUD Kota Makassar secara umum telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung proses pengelolaan penggajian secara efektif. Berdasarkan analisis menggunakan teori Mulyadi, sistem yang diterapkan telah memenuhi

Submitted : 16/06/2026 |Accepted : 17/08/2026 |Published : 18/09/2026
P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306 |

sebesar 68,18% dari komponen yang dipersyaratkan, meliputi fungsi yang terkait, dokumen, catatan akuntansi, dan prosedur penggajian. Meskipun demikian, masih ditemukan kelemahan berupa perangkapan tugas pada fungsi akuntansi yang sekaligus bertanggung jawab dalam penyusunan daftar gaji dan upah, sehingga belum sepenuhnya memenuhi prinsip pemisahan fungsi sebagai bagian dari pengendalian internal. Sementara itu, berdasarkan evaluasi terhadap PMK Nomor 202/PMK.05/2020, sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan di RSUD Kota Makassar telah memiliki tingkat kesesuaian sebesar 87,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar mekanisme penggajian, fungsi yang terkait, dokumen, dan prosedur pembayaran telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun ketidaksesuaian yang masih ditemukan hanya terbatas pada beberapa aspek administratif sebagai konsekuensi penyesuaian mekanisme pengelolaan keuangan pemerintah daerah, sehingga secara keseluruhan sistem penggajian di RSUD Kota Makassar telah memenuhi prinsip akuntabilitas, ketepatan, dan efektivitas dalam pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aquarisma, Z., & Nurhayati, Y. (2018). Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Dan Pengupahan Terhadap Karyawan Pt. Bumi Beliti Abadi Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, *8*(3), 23–30. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v8i3.365

Endaryati, E. (2021). Sistem Informasi Akuntansi. In I. A. Dianta (Ed.), *Sistem Informasi Akuntansi*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Faishol, A. (2017). Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Cv. Gunung Dono Putra. *Jurnal Akuntansi*, *2*(1), 14. https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i1.92

Febriyanti, Y. V. (2017). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Populer Sarana Medika, Surabaya). *Star*, *13*(1), 47. https://doi.org/10.55916/jsar.v13i1.78

Maulana, A. (2023). *Analisis Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer dalam Meningkatkan Pengendalian Internal Perusahaan*. *1*, 16–24.

Menteri Keuangan Republik Indonesia. (2020). *Tata Cara Pembayaran Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Dibebankan Pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Dengan*.

Mulyadi. (2023). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.

Mursidah, A. aulia., Nugroho, G. wahyu., & Eriswanto, E. (2020). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan (Studi Kasus Pada Pt. Pratama Abadi Industri Jx). *Seminar Nasional Manajemen*, *September*, 34–41.

Nopayanti, N. K., & Perdanawati, L. P. V. I. (2018). Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. Indopercussion Di Gianyar. *4*(1), 62–69.

Pebriyanti, S. (2021). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN PEGAWAI MENGGUNAKAN WEB DI KECAMATAN CANGKUANG KABUPATEN BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *5*(3 SE-Articles). https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1647

Presiden RI. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019*. *000942*, 942–946.

Presiden RI. (2023). aparatur sipil. *Undang-Undang*, *202875*.

Purba, D. H. . (2018). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan. *Sistem Informasi Akuntasi*, *4*(1), 15–22.

Rahmawati, I. D. (2018). *Buku Ajar Sistem Informasi Akuntansi* (S. B. Sartika & M. T. Multazam (eds.)). Umsida Press.

Roman, A. M., Lamaya, F., & Amalo, F. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Atambua. *Urnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Kupang*, *6*(3), 63–86

TABEL

Tabel 1. Perbandingan Fungsi Buku Mulyadi dan RSUD Kota Makassar

Mulyadi (2023)	RSUD Kota Makassar	Analisis Kesesuaian
Fungsi Kepegawaian	Fungsi Kepegawaian	Sesuai
Fungsi Pencatatan Waktu	Fungsi Pencatatan Waktu	Sesuai
Fungsi Pembuat Daftar Gaji dan Upah	-	Belum Sesuai
Fungsi Akuntansi	Fungsi Akuntansi	Sesuai
Fungsi Keuangan	Fungsi Keuangan	Sesuai

Sumber : RSUD Kota Makassar, 2025 (Data diolah)

Tabel 2. Perbandingan Dokumen Buku Mulyadi dan RSUD Kota Makassar

Mulyadi (2023)	RSUD Kota Makassar	Analisis Kesesuaian
Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah	Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah	Sesuai
Kartu Jam hadir	Rekap Presensi	Sesuai
Kartu jam Kerja	-	Belum Sesuai
Daftar Gaji dan Upah	Daftar Gaji dan Upah	Sesuai
Rekap Daftar gaji dan Upah	Rekap Daftar gaji dan Upah	Sesuai
Surat Pernyataan Gaji dan Upah	-	Belum Sesuai
Amplop Gaji dan Upah	-	Belum Sesuai
Bukti Kas kelua	SPM dan SP2D	Sesuai

Sumber : RSUD Kota Makassar, 2025 (Data diolah)

Tabel 3. Perbandingan Catatan Buku Mulyadi dan RSUD Kota Makassar

Mulyadi (2023)	RSUD Kota Makassar	Analisis Kesesuaian
Jurnal Umum	Jurnal	Sesuai
Kartu Harga Pokok	-	Belum Sesuai
Kartu Biaya	-	Belum Sesuai
Kartu Penghasilan Pegawai	Kartu Penghasilan Pegawai	Sesuai

Sumber : RSUD Kota Makassar, 2025 (Data diolah)

Tabel 4. Perbandingan Prosedur Buku Mulyadi dan RSUD Kota Makassar

Mulyadi (2023)	RSUD Kota Makassar	Analisis Kesesuaian
Prosedur Pencatatan Waktu Hadir	Prosedur Pencatatan Waktu hadir	Sesuai
Prosedur Pembuatan Daftar Gaji	Prosedur Pembuatan Daftar Gaji	Sesuai
Prosedur Distribusi Biaya Gaji	-	Belum Sesuai
Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar	Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar	Sesuai
Prosedur Pembayaran gaji	Prosedur Pembayaran gaji	Sesuai

Sumber : RSUD Kota Makassar, 2025 (Data diolah)

Tabel 4. Perbandingan Prosedur Buku Mulyadi dan RSUD Kota Makassar

Mulyadi (2023)	RSUD Kota Makassar	Analisis Kesesuaian
Prosedur Pencatatan Waktu Hadir	Prosedur Pencatatan Waktu hadir	Sesuai
Prosedur Pembuatan Daftar Gaji	Prosedur Pembuatan Daftar Gaji	Sesuai

Prosedur Distribusi Biaya Gaji	-	Belum Sesuai
Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar	Prosedur Pembuatan Bukti Kas Keluar	Sesuai
Prosedur Pembayaran gaji	Prosedur Pembayaran gaji	Sesuai

Sumber : RSUD Kota Makassar, 2025 (Data diolah)

Tabel 5 Perbandingan SIA Penggajian dan Pengupahan Menurut PMK N0 202/PMK.05/2020 dengan pelaksanaan RSUD Kota Makassar

Aspek	PMK Nomor 202/PMK.05/202	RSUD Kota Makassar	Analisis Kesesuaian
Fungsi	Melibatkan KPA, PPK, PPSPM, Bendahara Pengeluaran dan PPABP	Melibatkan fungsi kepegawaian, pencatatan waktu hadir, akuntansi dan keuangan.	Cukup Sesuai
Dokumen	Menggunakan SK Pengangkatan, SPMT, daftar perhitungan gaji, SPM, SP2D	Menggunakan dokumen perubahan gaji, rekap presensi, daftar gaji, rekap daftar gaji, SPM dan SP2D. Tidak menggunakan SPMT.	Cukup sesuai
Prosedur	Penyusunan daftar gaji, pengujian PPSPM, penerbitan SPM, pengujian KPPN, penerbitan SP2D, pembayaran kepada pegawai.	Dimulai dari fingerprint, penyusunan daftar gaji, penerbitan SPM, SP2D dan pembayaran melalui transfer rekening pegawai.	Sesuai

Sumber : RSUD Kota Makassar, 2025 (Data diolah)