

**ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
ATAS SIKLUS PENGGAJIAN
(STUDI KASUS PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LOMBOK BARAT)**

By :

Siti Wardatul Robiah
Accounting, University Of Brawijaya

Advisor Lecturer:
Adri Putra Nugraha, SE., MPA

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the internal control system of the payroll cycle that used on the Health Department of West Lombok and also to check if the system of internal control over the payroll on Health Department of West Lombok has been running effectively. The method used is descriptive qualitative with case study approach. The data in this study were obtained by doing interview, observation, and documentation. Based on the results, it showed that payroll cycle in Health Department of West Lombok has been run well in accordance to COSO internal control components. But there are still components that need to improve in order to increase the effectiveness.

Key words: Internal Control Systems, Payroll, Effective.

**ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
ATAS SIKLUS PENGGAJIAN
(STUDI KASUS PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LOMBOK BARAT)**

Oleh :

Siti Wardatul Robiah
Jurusan Akuntansi, Universitas Brawijaya

Dosen Pembimbing:
Adri Putra Nugraha, SE., MPA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengendalian internal atas siklus penggajian yang digunakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat, serta untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal atas penggajian pada Dinas Kesehatan Lombok Barat sudah berjalan efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data pada penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian siklus penggajian Dinas Kesehatan Lombok Barat sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan komponen pengendalian internal menurut COSO. Akan tetapi beberapa komponen masih perlu diperbaiki agar menjadi lebih efektif.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Internal, Penggajian, Efektif

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman selalu seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi yang berpengaruh terhadap pelayanan publik. Informasi menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien tanpa adanya informasi yang benar dan akurat. Informasi yang dibutuhkan adalah informasi yang dapat dipercaya dan yang dihasilkan oleh sistem. Informasi dikatakan bermanfaat apabila berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan mudah dipahami. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Suwarjono yang dikutip oleh Armando (2013) Nilai informasi adalah kemampuan informasi untuk meningkatkan kemampuan dan keyakinan pemakai dalam pengambilan keputusan.

Pemerintah daerah juga perlu memahami cara membaca informasi yang dihasilkan oleh sistem, agar dimudahkan dalam memutuskan suatu kebijakan, merencanakan, dan mengendalikan seluruh jajarannya. Sistem informasi dibuat untuk memudahkan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan berkembang, salah satunya adalah dengan cara mengembangkan sistem yang dimiliki. Sistem informasi dalam sebuah manajemen pasti didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagaimana kelangsungan sebuah organisasi. Pegawai yang kompeten wajib dihargai kinerjanya, agar loyalitas terhadap pekerjaan tetap terjaga. Pegawai sebagai tenaga

yang mengelola dan melaksanakan kegiatan operasional di sebuah organisasi berhak memperoleh imbalan yang biasa disebut dengan gaji.

Menurut permendagri 13 tahun 2006, gaji masuk dalam kategori belanja, merupakan pengeluaran yang dilakukan oleh bendahara umum daerah yang sifatnya mengurangi saldo anggaran dan tidak dapat diperoleh kembali pembayarannya. Salah satu klasifikasi belanja dalam APBD adalah belanja pegawai, pihak yang berwenang menghitung jumlah gaji adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Sistem akuntansi untuk belanja daerah sudah diatur dalam peraturan, serta dokumen dan otorisasinya harus jelas. Sehingga dalam menangani masalah gaji perlu adanya pengawasan internal agar tidak terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai yang tidak bertanggungjawab, yang nantinya akan beresiko bagi pegawai lainnya.

Dinas Kesehatan Lombok Barat memiliki tenaga kerja yang banyak, sehingga pengelolaan penggajiannya merupakan salah satu prioritas yang harus diperhatikan. Pegawai tentunya tidak ingin dirugikan, apalagi mengingat pekerjaan pegawai dinas kesehatan sangat banyak dan langsung menghadapi masyarakat. Instansi ini memiliki tugas untuk mengubah paradigma masyarakat untuk lebih peduli terhadap kesehatannya sendiri. Jika sistem pengendalian internal tidak diawasi dengan baik, maka dapat memberikan kesempatan untuk melakukan *moral hazard*, yang akan mengurangi gaji pegawai dan memberikan kerugian terhadap pegawai tertentu. Staf pegawai dinas kesehatan Kecamatan Belo Kabupaten Bima pernah merasa dirugikan atas penyimpangan yang dilakukan oleh oknum pegawai yang bertugas mengatur gaji. Dugaan berawal dari

penyelewengan atas gaji dengan modus melakukan kecurangan dengan mencatut nama pegawai melakukan pinjaman bank oleh oknum bendahara, padahal pegawai yang bersangkutan tidak pernah merasa melakukan pinjaman. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana sistem pengendalian internal penggajian di Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat untuk mencegah kasus yang bisa mengakibatkan urusan dengan hukum atas tindakan yang tidak bertanggungjawab tersebut. Hal ini merupakan contoh praktik yang tidak sesuai dengan teori yang seharusnya. Maka dari itu perlu adanya informasi yang relevan untuk memberikan manfaat bagi pengguna lain. Sebuah informasi yang baik tentunya akan memberikan kepercayaan bagi pengguna, untuk menghasilkan sebuah informasi tentunya membutuhkan biaya, maka perhatikan juga apakah biaya untuk menghasilkan informasi itu lebih besar dari manfaatnya atau tidak.

Keterbatasan sistem yang digunakan, dapat membuka banyak kesempatan bagi oknum tertentu dengan leluasa melakukan kecurangan. Keadaan yang jauh berbeda dengan kondisi Indonesia bagian barat yang sudah menggunakan sistem transfer ke rekening pegawai. Pengambilan gaji secara manual sangat kurang efisien, dan tidak menutup kemungkinan menyebabkan terjadi kesalahan dalam pencatatan jumlah gaji dan tunjangan. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan pada sistem penggajian agar lebih memudahkan pengelolaannya dan tentunya supaya penggajian lebih efektif. Berdasarkan latar belakang diatas maka skripsi ini membahas mengenai **"ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS SIKLUS PENGGAJIAN (STUDI KASUS PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LOMBOK BARAT)"**.

TINJAUAN PUSTAKA

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang tadinya berupa data, namun dapat diubah menjadi sebuah informasi untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dimulai dari pengumpulan, pencatatan, penyimpanan dan proses data hingga menjadi informasi yang nantinya didistribusikan kepada para pengguna informasi. Data yang dimasukkan bisa berupa angka-angka yang jumlahnya material maupun tidak, nantinya akan dicatat dan dihitung untuk menghasilkan informasi keuangan. Peningkatan keuntungan yang diraih perusahaan biasanya berasal dari perancangan SIA yang baik, bagaimana mengintegrasikan rantai nilai dalam organisasi sehingga timbul efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan (Mardi, 2011:11).

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Pada penelitian sebelumnya terdapat pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah terhadap nilai informasi Laporan Keuangan Pemerintah, hal ini ditemukan pada penelitian yang dilakukan di Kota Bukittinggi. Apabila sistem pengendalian intern pemerintah dan pengawasan keuangan daerah semakin baik maka nilai informasi dari laporan keuangan yang dihasilkan pemerintah akan semakin baik. Penelitian tersebut memberikan opini wajar dengan pengecualian, karena laporan keuangan pemerintah daerah tersebut tidak memenuhi karakteristik nilai informasi dari laporan keuangan itu sendiri. Nilai informasi laporan keuangan pemerintah dipengaruhi oleh beberapa faktor

yaitu: sistem pengendalian intern pemerintah dan pengawasan keuangan daerah (Armando, 2013).

Committee Of Sponsoring Organization (COSO) dalam laporannya yang berjudul Internal Control Integrated Framework (Romney dan Steinbart, 2006) mendefinisikan internal kontrol sebagai berikut : Pengendalian internal sebagai proses yang dilaksanakan oleh Dewan Direksi, manajemen, dan orang-orang di bawah arahan mereka untuk memberikan jaminan pendapat yang wajar terhadap pengendalian internal :

1. Keefektifan dan efisiensi operasi
2. Keandalan pelaporan keuangan
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

KOMPONEN PENGENDALIAN INTERNAL

Komponen pengendalian internal menurut *Commitee of Sponsoring Organization (COSO)*, terdiri dari lima komponen antara lain :

1. Lingkungan Pengendalian (Control environment)
2. Aktivitas Pengendalian (Control activities)
3. Penaksiran Risiko (Risk assesment)
4. Informasi dan Komunikasi (Information and communication)
5. Pengawasan (Monitoring).

Komponen pengendalian diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan suatu perlengkapan yang harus ada dalam organisasi, seperti komitmen atas integritas, dan nilai etika, filosofi dan gaya operasi struktur organisasi, badan audit dan metode manajemen.

2. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas ini lebih merupakan wujud pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan yang telah dibuat perusahaan dengan prosedur yang telah dibuat sebagai tolak ukur apakah suatu kinerja perusahaan atau organisasi tersebut tercapai atau tidak.

3. Penaksiran Risiko

Penaksiran risiko ini dilakukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang bisa berdampak pada organisasi, guna mengurangi kemungkinan kerugian yang akan dihadapi.

4. Informasi dan Komunikasi

Sistem yang membuat setiap orang dalam suatu organisasi dapat dengan mudah untuk memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan pekerjaannya. Seperti metode dan catatan yang digunakan untuk melakukan rangkaian proses akuntansi hingga menetapkan pertanggungjawaban.

5. Pengawasan

Sistem pengendalian internal tidak dibiarkan berjalan begitu saja, akan tetapi harus ada pemantauan guna melihat bagaimana kinerja sistem. Pengawasan ini dilakukan terus menerus, evaluasi terpisah, maupun kombinasi dari keduanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2014:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami

fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, menurut Moleong (2014) penelitian studi kasus merupakan penelitian tentang status obyek penelitian yang berkenaan dengan satu fase spesifik dari keseluruhan personalitas. Subyeknya dapat berupa individu, maupun kelompok, lembaga, maupun masyarakat.

Menurut Sekaran (2006:163) studi kasus yang bersifat kualitatif berguna dalam menerapkan solusi pada masalah terkini berdasarkan pengalaman pemecahan masalah di masa lalu.

FOKUS PENELITIAN

Fokus dari penelitian ini adalah terkait pengendalian internal yang dilakukan pada siklus penggajian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat. Penulis mencoba menetapkan fokus pada :

1. Menganalisis Struktur organisasi yang meliputi pembagian tugas dan wewenang di setiap bagian dalam kegiatan operasional
2. Menganalisis sistem pengendalian internal yang terjadi pada siklus penggajian.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari lokasi langsung, tanpa melalui perantara. Menurut Cooper Emory (1997:256) mengemukakan bahwa data primer berasal dari sumber yang asli yang dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Cooper Emory (1997:257) mengemukakan bahwa data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara dan diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi. Data sekunder ini meliputi bagan dan struktur organisasi, catatan tentang visi, misi organisasi serta dokumen terkait siklus penggajian.

3. Studi Kepustakaan

Menurut Kartini Kartono (1996:33) mengemukakan bahwa studi kepustakaan merupakan teknik penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan macam-macam material yang terdapat di ruang perpustakaan, misalnya buku-buku, naskah, majalah, dan lain-lain.

METODE PENGUMPULAN DATA

Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu (Moleong : 186). Teknik ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Wawancara dilakukan dengan bahasa biasa saja, guna memperoleh informasi lebih dalam mengenai apa yang ingin kita ketahui pada saat penelitian berlangsung.

Pengamatan

Menurut Moleong (2014 :175), pengamatan ialah salah satu cara yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian dan sebagainya, untuk melihat subjek penelitian.

Dokumentasi

Menurut Moleong (2014 :217) dokumen terdiri dari dokumen resmi, dan pribadi. Dokumen resmi bisa diperoleh dari dokumen yang dikeluarkan oleh

instansi, kemudian dokumen pribadi dapat diperoleh dari pegawai yang ada di lapangan. Dokumentasi merupakan data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, seperti daftar pegawai, slip gaji, struktur organisasi dan lain-lain.

Metode Analisis Data

Menurut Ulber (2012: 332) Analisis data adalah proses penyederhanaan data dan penyajian data dengan mengelompokkannya dalam suatu bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif adalah metode dengan mengolah data dengan cara mengumpulkan data non-numerik dan cross-reference dengan teori-teori yang telah ada sebelumnya. Data dianalisis berdasarkan komponen pengendalian internal yang ditetapkan oleh *Committe of Sponsoring Organization (COSO)*. Berikut adalah daftar komponen pengendalian internal yang akan dianalisis dalam penelitian ini :

1. Lingkungan Pengendalian terhadap Penggajian

Menjelaskan komitmen atas integritas dan nilai etika, filosofi dan gaya operasi, struktur organisasi, badan audit dan dewan komisaris, serta metode manajemen.

2. Aktifitas Pengendalian terhadap Siklus Penggajian :

- a. Pemberian otorisasi atas transaksi
- b. Pembagian tugas dan tanggung jawab
- c. Penerapan *Standard Operating Prosedure* (SOP) penggajian
- d. Rancangan dan penggunaan dokumen dan catatan
- e. Perlindungan kekayaan dan catatan perusahaan

- f. Pemeriksaan independen terhadap kinerja perusahaan
- 3. Penaksiran risiko terhadap penggajian :
 - a) Penetapan maksud dan tujuan
 - b) Identifikasi risiko dan analisis risiko mengenai penggajian
 - c) Mengelola risiko akibat perubahan
- 4. Informasi dan Komunikasi terhadap siklus penggajian
 - a. Kecukupan dokumen yang dibutuhkan untuk prosedur penggajian
 - b. Kecukupan informasi yang dihasilkan dari prosedur penggajian
- 5. Pengawasan terhadap siklus penggajian

Menjelaskan kegiatan pengawasan terkait siklus penggajian :

 - a. Pemantauan berkelanjutan
 - b. Evaluasi terpisah
 - c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan peninjauan lain

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Dinas Kesehatan Lombok Barat

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan juga membawahi seluruh puskesmas yang ada di daerah lombok barat, saat ini tercatat terdapat 17 puskesmas yang berada di bawahnya.

Prosedur Pembayaran Gaji

Prosedur Pengeluaran Pembayaran Langsung untuk Gaji, Tunjangan dan Penghasilan Lainnya adalah sebagai berikut menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 tahun 2006 :

1. Berdasarkan Surat Penyedia Dana (SPD), bendahara pengeluaran membuat SPP-LS gaji beserta dokumen lain, selanjutnya menyerahkan kepada PPK-SKPD.
2. PPK-SKPD meneliti kelengkapan SPP-LS dan mengkaitkan ketersediaan dana berdasarkan SPD dan dokumen pelaksanaan anggaran SKPD (DPA-SKPD). Apabila dinyatakan lengkap, perhitungan benar, dan tidak melewati pagu anggaran, PPK-SKPD membuat SPM paling lambat 2 hari kerja sejak SPP diterima dan menyerahkan kepada pengguna anggaran untuk diotorisasi.
3. Jika SPP-LS gaji dinyatakan tidak lengkap PPK-SKPD akan menerbitkan surat penolakan SPM yang diotorisasi oleh pengguna anggaran, paling lambat 1 hari kerja sejak SPP-LS gaji diterima dan diserahkan kepada bendahara pengeluaran untuk melakukan penyempurnaan.
4. Pengguna anggaran/kuasa pengguna anggaran menyerahkan SPM-LS untuk disahkan kepada kuasa BUD. Bila SPM dinyatakan lengkap maka kuasa BUD menerbitkan SP2D paling lambat 2 hari kerja sejak diterimanya pengajuan. Bendahara pengeluaran berdasarkan SP2D mencairkan dana atau mentransfer uang ke rekening masing-masing penerima gaji/ tunjangan.

5. Apabila SPM dinyatakan tidak lengkap, kuasa BUD menerbitkan surat penolakan penerbitan SP2D paling lambat 1 hari kerja sejak diterima untuk diserahkan kepada pengguna anggaran agar dilakukan penyempurnaan.

Jaringan Prosedur yang Membentuk Siklus Penggajian

Berdasarkan data dan informasi yang penulis dapatkan selama berada di lokasi penelitian adapun prosedur penggajian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat, penggajian untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

- 1) Bendahara Gaji Dinas Kesehatan menerima surat keputusan (SK) kenaikan gaji berkala maupun kepangkatan untuk Pegawai negeri sipil (PNS) dan SK perpanjangan untuk honorer dari Bagian Kepegawaian. Apabila tidak ada perubahan, maka digunakan berkas bulan sebelumnya. Setelah dihitung jumlah tunjangan baru untuk PNS, dan jumlah gaji baru untuk honorer, maka dibuatlah surat perintah pembayaran langsung (SPP-LS) dan surat perintah membayar (SPM) sebanyak 2 rangkap (1 diarsip dan satu lagi untuk di kirim ke PPKD). Setelah berkas-berkas terkumpul bendahara pengeluaran mengirim berkas gaji untuk bulan tersebut kepada pejabat pengelola keuangan daerah (PPKD).
- 2) Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) akan meneliti kelengkapan SPP-LS dan memeriksa ketersediaan dana berdasarkan yang ada pada surat penyediaan dana (SPD) dan dokumen pelaksanaan SKPD. Apabila SPP-LS dan dokumen lainnya dinyatakan lengkap, perhitungannya benar, maka diterbitkanlah surat perintah membayar (SPM) yang sudah disahkan

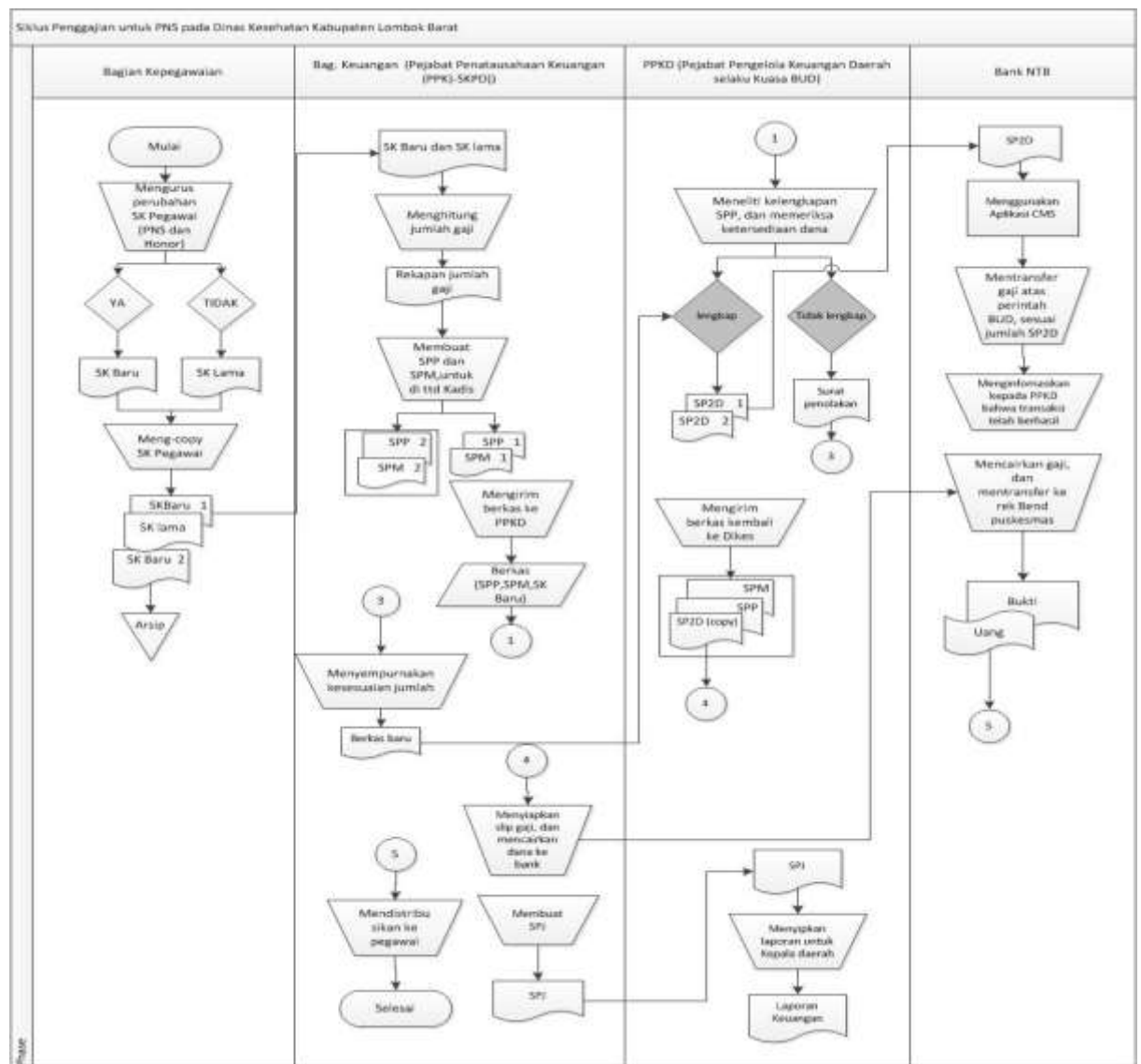
bendahara umum daerah (BUD). Jika SPP-LS gaji dinyatakan tidak lengkap, maka akan ada surat penolakan SPM, dan bendahara pengeluaran dinas kesehatan Lombok Barat akan melakukan penyempurnaan. Selanjutnya jika SPM sudah dinyatakan lengkap bendahara umum daerah mengeluarkan surat perintah pencairan dana (SP2D). Berkas-berkas tadi seperti SPP, SPM, dan SP2D (foto copy) akan dikembalikan kepada bendahara pengeluaran Dinas Kesehatan, untuk di periksa kembali kesesuaian jumlahnya dan sebagai bukti untuk melakukan pencairan dana. Apabila SPM dinyatakan tidak lengkap, maka BUD akan menerbitkan surat penolakan penerbitan SP2D, dan bendahara pengeluaran dinas kesehatan diminta melakukan penyempurnaan.

- 3) Berdasarkan surat perintah pencairan dana (SP2D) tersebut bendahara umum daerah (BUD) meminta bank untuk mentransfer gaji ke bendahara pengeluaran Dinas Kesehatan. Bank memberikan kemudahan dalam pelayanannya dengan menggunakan aplikasi *Cash Managemen System (CMS)*, aplikasi ini sama seperti sistem internet banking, yaitu dengan memindahbukukan dari rekening bendahara umum daerah (BUD) ke rekening bendahara pengeluaran Dinas Kesehatan. Sehingga bank hanya menunggu menunggu pihak pejabat pengelola keuangan daerah memerintahkannya untuk mentransfer sejumlah uang yang sesuai dengan jumlah yang ada di surat perintah pencairan dana (SP2D). Setelah selesai, maka pihak bank akan menginformasikan bahwa transaksi transfer atau pemindahbukuan telah dilakukan.

- 4) Selanjutnya Bendahara Pengeluaran Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat, menyiapkan slip gaji untuk pegawai puskesmas, dan ke bank untuk mencairkan gaji yang sudah masuk di rekening bendahara pengeluaran Dinas Kesehatan, serta mentransfer ke rekening 17 puskesmas Kabupaten Lombok Barat sesuai dengan rekapan yang telah ada. Perlu diketahui bahwa Bendahara Pengeluaran dan penggajian pada Dinas Kesehatan Lombok Barat dibantu oleh 24 Bendahara Pembantu yang berada di masing-masing puskesmas dan bidang. Bendahara pengeluaran memberikan slip berupa rekapan gaji untuk setiap puskesmas yang ada di daerah Lombok Barat. Sehingga Bendahara Pengeluaran hanya mencairkan dalam bentuk kas sejumlah daftar gaji pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat saja, untuk mengurangi resiko mengingat jumlah uang yang diterima tidaklah sedikit.
- 5) Bendahara Pengeluaran dibantu oleh Bendahara Gaji meyalurkan gaji kepada Bendahara pembantu pada masing-masing bidang yang di Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat.
- 6) Selanjutnya gaji di distribusikan hingga gaji sampai ke tangan pegawai.
- 7) Proses tersebut dilanjutkan dengan membuat laporan dengan menginput jumlah uang yang sesuai dengan surat perintah pencairan dana (SP2D) tersebut ke dalam sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) yaitu program yang dibuat oleh pemerintah untuk laporan keuangan pejabat pengelolaan keuangan daerah (PPKD), yang kapan saja bisa diakses dari

Pemda maupun satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kabupaten Lombok Barat.

- 8) Bendahara pengeluaran secara fungsional bertanggungjawab kepada Bendahara Umum Daerah (BUD) atas pelaksanaan tugasnya. sehingga dibuatlah Laporan Pertanggung jawaban bendahara pengeluaran.



Bagan 4.1 Bagan alur penggajian PNS dan Honorer Dikes Lombok Barat

Berikut adalah hasil ringkasan analisis sistem pengendalian internal atas siklus penggajian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat :

Analisis Lingkungan Pengendalian

No	Aspek Prosedur Pengendalian Internal	Tingkat Pengendalian	Alasan
a	Komitmen atas Integritas dan Nilai Etika	Kuat	Pegawai dikes Lobar memahami perilaku yang seharusnya dan tidak, serta dalam berkomunikasi selalu mengucapkan lisan yang baik.
b	Filosofi dan Gaya Operasi	Kuat	Terdapat batasan waktu untuk penyelesaian satu tugas, dan pekerjaan dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi.
c	Struktur Organisasi	Kuat	Struktur organisasi Dinas Kesehatan Lombok Barat tertulis jelas dan menunjukkan batas wewenang yang tegas.
d	Badan Audit dan Dewan Komisaris	Lemah	Seharusnya Dikes Lobar menunjuk satu orang yang bertugas sebagai auditor internal, untuk mengawasi laporan yang dibuat oleh bagian keuangan. Pengawasan dilakukan oleh inspektorat kabupaten secara berkala.
e	Metode Manajemen	Kuat	Pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai arahan dari atasan, dan setiap bidang sudah memiliki tugasnya masing-masing.

Analisis Terhadap Aktifitas Pengendalian

No	Aspek Prosedur Pengendalian Internal	Tingkat Pengendalian	Alasan
a	Pemberian Otorisasi atas Transaksi	Kuat	Dalam hal urusan gaji, terdapat otorisasi yang jelas dari proses penyusunan daftar gaji sampai SPP, dan SPM gaji dibuat.
b	Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	Lemah	Pada struktur organisasi sudah jelas terdapat pemisahan tugas dan tidak ada rangkap jabatan. Meskipun demikian, pada dinas kesehatan lombok barat, masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya dikarenakan batas waktu pengerjaan suatu tugas.
c	Standar Operating Prosedure (SOP) Penggajian	Lemah	Dalam menjalankan tugas memang pegawai keuangan dikes sudah melaksanakan tugas sesuai petunjuk, namun tidak menemukan adanya SOP penggajian, dan itu yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini.
d	Penggunaan Dokumen dan Catatan	Kuat	Semua berkas dokumen dan catatan mengenai penggajian sudah tersimpan pada bagian

			keuangan dikes, setiap bulan telah dibuat petikan daftar gaji, SPP-LS, SPM, dan SP2D.
e	Perlindungan kekayaan dan catatan perusahaan	Kuat	Bagian pencatatan kekayaan/ aset dipisahkan dengan bagian keuangan, menurut keterangan staf hal ini karena mengingat tugas bagian keuangan sudah cukup banyak.
f	Pemeriksaan independen terhadap kinerja	Lemah	Tidak ada pengawas internal pada dinas kesehatan lombok barat, sehingga tidak ada yang mengawasi saat pembuatan daftar jumlah gaji, yang dilakukan hanya memeriksa kesesuaian jumlah gaji.

Analisis terhadap Penilaian Risiko

No	Aspek Prosedur Pengendalian Internal	Tingkat pengendalian	Alasan
1	Penetapan Maksud dan Tujuan	Kuat	Penetapan maksud dan tujuan dinas kesehatan jelas, dan telah dibuat misi secara tertulis. Dimana setiap rencana yang telah dibuat dapat diukur dan saling berhubungan, serta memiliki ukuran target kinerja.
2	Identifikasi dan Analisis Risiko	Lemah	Karena pemeriksaan hanya dilakukan oleh inspektorat kabupaten bersama pegawai yang memiliki kemampuan.

			Pada saat adanya temuan akibat <i>human eror</i> , pihak inspektorat akan memberikan teguran dan meminta untuk segera melakukan perbaikan.
3	Mengelola risiko akibat perubahan	Kuat	Untuk menghadapi perubahan kebijakan, pegawai dinas kesehatan mengikuti pelatihan khususnya mengenai pengelolaan keuangan daerah.

Analisis terhadap Informasi dan Komunikasi

No	Aspek Prosedur Pengendalian Internal	Tingkat Pengendalian	Alasan
1	Kecukupan dokumen yang dibutuhkan untuk prosedur penggajian	Kuat	Dokumen yang digunakan untuk mencairkan gaji, jumlah rangkap yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan fungsi terkait
2	Kecukupan informasi yang dihasilkan dari prosedur penggajian	Kuat	Aplikasi SIMDA sudah sangat memudahkan bendahara untuk memastikan sisa anggaran.

Analisis terhadap Pengawasan

No	Aspek Prosedur Pengendalian Internal	Tingkat Pengendalian	Alasan
1	Pemantauan Berkelanjutan	Kuat	Ada pengawasan terhadap aktifitas rutin setiap harinya.
2	Evaluasi Terpisah	Kuat	Evaluasi secara berkala dilakukan oleh inspektorat kabupaten, apabila ada temuan pegawai langsung melakukan peninjauan, dan pegawai akan berkonsultasi mengenai hal yang tidak dimengerti.
3	Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Audit dan peninjauan lain	Kuat	Ketidak wajaran angka akan membuat pegawai keuangan segera melakukan koreksi atas pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat, sesuai pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Sistem pengendalian internal atas penggajian yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Lombok Barat, dengan menggunakan analisis sistem pengendalian internal berdasarkan hasil studi *Committe of Sponsoring Organization* (COSO) yang terdiri dari lima komponen, teridentifikasi sistem pengendalian internal atas siklus penggajiannya sudah berjalan dengan baik, karena beberapa faktor pengendalian telah sesuai dengan yang dipaparkan oleh COSO seperti terdapat struktur organisasi yang

jelas, terdapat otorisasi dan pembagian tanggungjawab, memiliki tujuan, kecukupan dokumen, dan evaluasi yang selalu dilakukan.

Disamping itu, pengendalian internal masih memerlukan penyempurnaan pada beberapa faktor yang memiliki kelemahan yaitu : pertama pada badan audit dan dewan komisaris, karena seharusnya pada Dikes Lombok Barat ditunjuk satu orang sebagai auditor internal, untuk mengawasi laporan keuangan yang dibuat. Kelemahan kedua terletak pada pembagian tugas dan tanggung jawab, karena pada pelaksanaannya masih ada pegawai yang melakukan diluar tanggung jawabnya. Kelemahan ketiga pada *standard operating prosedure* (SOP), karena tidak ada SOP yang dituangkan secara tertulis khususnya untuk penggajian. Selanjutnya adalah pada pemeriksaan independen terhadap kinerja, karena pada Dikes Lombok Barat tidak ada pegawai yang ditugaskan sebagai pengawas internal, sehingga besar peluang melakukan kecurangan ketika membuat jumlah daftar gaji. Kelemahan terakhir pada cara identifikasi dan analisis risiko, karena tidak adanya pengawas internal, maka pemeriksaan hanya dilakukan oleh pengawas dari inspektorat kabupaten, dan ketika ada temuan terkait keuangan, pihak inspektorat akan meminta untuk segera melakukan perbaikan.

2. Sistem pengendalian internal atas penggajian pada Dinas Kesehatan Lombok Barat meskipun sudah baik namun masih kurang efektif, hal ini ditinjau dari rumus efektivitas yaitu realisasi pengendalian dibagi dengan target pengendalian kemudian dikalikan 100%, dilihat dari kekuatan dan

kelemahan tingkat pengendalian sistem yang digunakan. Dengan perbandingan kuat dan lemah 14 : 5 atau efektifitas sistem yang hanya sebesar 74%, pada tabel 2.1 menunjukkan kriteria kurang efektif.

Saran

Penulis mencoba memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat digunakan untuk kelangsungan Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Barat, antara lain :

1. Seharusnya pada bagian keuangan ditambahkan seseorang pegawai sebagai pengawas internal, yang bertugas mengawasi jalannya pembuatan daftar gaji sampai pembuatan laporan. Hal ini bertujuan agar pada saat ada pemeriksaan dari inspektorat, tidak ada kesalahan yang mengakibatkan proses audit.
2. Seharusnya *Standar Operating Prosedure (SOP)* penggajian dibuat secara tertulis dan disimpan di dalam komputer. Untuk memudahkan pegawai melihat prosedur yang harus dilakukan ketika melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armando, Gery. 2013. **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris pada SKPD di Kota Bukittinggi**. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Cooper, D.R. dan C.W. Emory, 1996. **Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kelima**, alihbahasa Widyono Soetjipto. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 1996. **Pengantar Metodologi Riset Sosial**. Bandung: CV. Mandar Maju.

Moleong, L.J. 2014. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

_____. *Permendagri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*

Romney, B. Marshall dan Paul John Steinbart, 2006, **Accounting Information System**, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.

Silalahi, Ulber. 2012. **Metode Penelitian Sosial**. Bandung: PT Refika Aditama.

Uma, Sekaran. 2006. Metodologi **Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 2**. Jakarta: Salemba Empat.