

Analisis Pengendalian Internal Dalam Penggajian Pegawai Non ASN

Difanita Nurul Wahda Irdian^{1*}, Nurasyiah², Warka Syachbrani³

^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*E-mail Korespondensi: difanitairdian@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 06-07-2026

Revision: 05-08-2026

Published: 08-08-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.706

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Variabel yang digunakan adalah Sistem Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, analisis data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SPI berdasarkan lima komponen Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) belum berjalan optimal. Lingkungan pengendalian telah diterapkan melalui pembagian tugas yang jelas, namun masih terkendala keterbatasan sumber daya manusia. Penilaian risiko masih menghadapi risiko keterlambatan pembayaran gaji akibat proses pencairan anggaran dan koordinasi yang belum maksimal. Aktivitas pengendalian telah dilakukan, tetapi belum didukung SOP penggajian yang tertulis. Informasi dan komunikasi belum efektif karena penyampaian informasi pembayaran gaji belum terstruktur, sedangkan pemantauan belum dilakukan secara rutin. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan pada aspek penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan untuk meningkatkan efektivitas SPI dalam penggajian Pegawai Non ASN.

Kata Kunci: Pengendalian Intern, Penggajian, SPIP

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the Internal Control System (SPI) in the payroll of Non-ASN Employees at the Maros Regency Education Office. The variables used are the Internal Control System in the payroll of Non-ASN Employees. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques included data reduction, data presentation, data analysis, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the implementation of the SPI based on the five components of the Government Internal Control System (SPIP) has not been running optimally. The control environment has been implemented through a clear division of tasks, but is still constrained by limited human resources. Risk assessment still faces the risk of late salary payments due to the budget disbursement process and coordination that has not been optimal. Control activities have been carried out, but are not supported by written payroll SOPs. Information and communication have not been effective because the delivery of salary payment information is not structured, while monitoring has not been carried out routinely. Therefore, improvements are needed in

Acknowledgment

the aspects of risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring to increase the effectiveness of the SPI in the payroll of Non-ASN Employees.

Key word: *Internal Control, Payroll, SPIP*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Sistem pengendalian internal merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Dalam instansi pemerintah, penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berperan dalam memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai dengan tujuan organisasi serta meminimalkan risiko kesalahan dan penyimpangan. Pengendalian internal yang baik juga berfungsi untuk menjamin keandalan informasi, melindungi aset, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Salah satu aktivitas yang memerlukan pengendalian internal yang memadai adalah sistem penggajian. Sistem penggajian yang baik dapat memastikan pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu, tepat jumlah, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, kelemahan dalam pengendalian internal dapat menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji, kesalahan administrasi, serta menurunnya motivasi kerja pegawai. Menurut Kristanti dkk. (2023) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal merupakan sistem yang dirancang untuk menjaga kelangsungan operasional organisasi, melindungi aset, mencegah penipuan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan meningkatkan keandalan informasi yang dihasilkan organisasi.

Menurut Hidayati dkk. (2022), pengendalian internal adalah suatu mekanisme yang berperan penting dalam mencegah kecurangan melalui penerapan pengendalian aset fisik, sistem otorisasi yang memadai, pemisahan tugas secara independen, dan dokumentasi yang tepat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dengan berkembangnya instansi pemerintah yang semakin kompleks, diperlukan sistem pengendalian internal yang mampu mendukung pelaksanaan kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi menunjukkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk memperoleh hasil yang maksimal (Arwati, D. 2021). Menurut Suhen-dro (2024), sistem pengendalian intern merupakan mekanisme yang berperan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah, meningkatkan keandalan pelaporan keuangan, serta memastikan pelaksanaan kegiatan pemerintahan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, Dinas Pendidikan Kabupaten Maros bertanggung jawab terhadap pelaksanaan sistem penggajian Pegawai Non ASN sebagai bentuk kompensasi

atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sistem penggajian yang baik sangat penting untuk mendukung kelancaran operasional instansi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal penggajian. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah keterlambatan pembayaran gaji yang menunjukkan belum optimalnya proses pengendalian dalam pengelolaan penggajian. Selain itu, masih terdapat kendala dalam koordinasi antarbagian, penyampaian informasi terkait jadwal pembayaran gaji, serta belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis yang secara khusus mengatur proses penggajian. Kurangnya pemantauan dan evaluasi secara berkala juga dapat menyebabkan kelemahan dalam sistem penggajian tidak teridentifikasi dengan baik. Apabila kondisi tersebut tidak didukung oleh sistem pengendalian internal yang memadai, maka dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan administrasi, keterlambatan pembayaran gaji, serta menurunkan efektivitas pengelolaan penggajian Pegawai Non ASN. Oleh karena itu, penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan proses penggajian berjalan secara tepat waktu, transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketiadaan sistem pengendalian internal yang jelas dan terstruktur dalam proses penggajian dapat menyebabkan kesulitan dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan penggajian Pegawai Non ASN. Kondisi ini juga berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan pembayaran gaji, kesalahan administrasi, serta ketidaksesuaian informasi yang diterima oleh pegawai. Di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, kondisi tersebut diperkuat dengan belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis yang secara khusus mengatur proses penggajian, kurang optimalnya koordinasi antarbagian, serta belum dilaksanakannya pemantauan dan evaluasi secara berkala. Akibatnya, sistem penggajian belum berjalan secara optimal dan berisiko mengurangi efektivitas operasional instansi serta menurunkan motivasi kerja Pegawai Non ASN. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam pelaksanaan penggajian yang berkaitan dengan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros berdasarkan lima komponen SPIP, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan, guna memberikan rekomendasi perbaikan dalam meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas proses penggajian.

Dalam pelaksanaan sistem penggajian Pegawai Non ASN, pengendalian internal yang efektif tidak hanya ditentukan oleh adanya aturan dan prosedur, tetapi juga oleh penerapan pengendalian yang dilakukan secara menyeluruh, konsisten, dan berkelanjutan. Pada instansi pemerintah, pengendalian internal dilaksanakan melalui Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagaimana diatur dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. SPIP merupakan proses yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam konteks penggajian Pegawai Non ASN, penerapan SPIP berperan penting dalam memastikan proses penggajian dilaksanakan secara tepat waktu, tepat jumlah, transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat mendukung efektivitas kinerja organisasi.

Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam instansi pemerintah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern terdiri atas lima komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Kelima komponen tersebut saling berkaitan dan harus diterapkan secara terpadu untuk mendukung efektivitas pengendalian internal. Dalam sistem penggajian Pegawai Non ASN, penerapan lima komponen SPIP berperan penting dalam memastikan proses penggajian berjalan sesuai prosedur, meminimalkan risiko kesalahan dan keterlambatan pembayaran, meningkatkan transparansi informasi, serta mendukung terciptanya tata kelola yang akuntabel dan efektif.

METODE

Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi berdasarkan kerangka Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Fokus penelitian ini adalah menganalisis penerapan lima komponen SPIP, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dalam proses penggajian Pegawai Non ASN. Penelitian ini mengevaluasi sejauh mana sistem pengendalian internal yang diterapkan telah mendukung proses penggajian yang efektif, tepat waktu, transparan, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai risiko dan kelemahan dalam proses penggajian, seperti keterlambatan pembayaran gaji, kurang optimalnya koordinasi antarbagian, belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis, serta belum dilaksanakannya pemantauan secara rutin. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, data dianalisis menggunakan teknik analisis data yang meliputi reduksi data, penyajian data, analisis data, dan penarikan kesimpulan sehingga diperoleh gambaran mengenai efektivitas penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian, penyajian data, dan analisis yang dilakukan berdasarkan lima komponen Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), peneliti berupaya mengidentifikasi sejauh mana penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah berjalan secara efektif. Analisis dilakukan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan sistem penggajian dengan komponen SPIP yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Hasil penelitian dan pembahasan pada setiap komponen tersebut digunakan untuk menilai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan dalam proses penggajian Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Maros. Adapun pembahasan berdasarkan masing-masing komponen SPIP adalah sebagai berikut:

Lingkungan Pengendalian

Dinas Pendidikan Kabupaten Maros merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Dinas ini bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, serta pengawasan program pendidikan guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan di Kabupaten Maros. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan didukung oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Non ASN yang berperan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan administrasi maupun pelayanan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan penggajian Pegawai Non ASN memerlukan sistem pengendalian internal yang memadai agar proses pembayaran gaji dapat dilaksanakan secara tepat waktu, tepat jumlah, transparan, dan akuntabel. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menjadi penting untuk memastikan bahwa proses penggajian berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta mampu meminimalkan risiko kesalahan dan keterlambatan pembayaran gaji.

Dalam kerangka SPIP, salah satu komponen utama pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah diterapkan melalui adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam proses penggajian. Selain itu, dasar penetapan gaji dan Surat Keputusan (SK) pengangkatan pegawai telah digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penggajian. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pengendalian internal.

Adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam proses penggajian Pegawai Non ASN menunjukkan bahwa komponen lingkungan pengendalian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah diterapkan dengan cukup baik. Penetapan gaji yang didasarkan pada Surat Keputusan (SK) pengangkatan serta keterlibatan pihak-pihak yang berwenang dalam proses penggajian menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan sistem pengendalian yang teratur. Selain itu, komitmen pimpinan

dalam mengawasi pelaksanaan tugas dan memastikan proses penggajian berjalan sesuai ketentuan turut mendukung penerapan pengendalian internal. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan penggajian sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pengendalian internal. Meskipun demikian, penerapan lingkungan pengendalian yang baik memberikan dampak positif terhadap proses penggajian karena setiap pihak memahami peran dan tanggung jawabnya dalam mendukung kelancaran pembayaran gaji Pegawai Non ASN.

Lingkungan pengendalian merupakan dasar dari Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) karena mencerminkan komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung pelaksanaan pengendalian internal. Dalam penelitian ini, lingkungan pengendalian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros terlihat melalui adanya dasar penetapan gaji yang jelas, penggunaan Surat Keputusan (SK) pengangkatan Pegawai Non ASN, serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam proses penggajian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap pihak yang terlibat memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan penggajian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian telah diterapkan dengan cukup baik dan memberikan kontribusi terhadap kelancaran proses penggajian Pegawai Non ASN. Dengan adanya lingkungan pengendalian yang memadai, proses penggajian dapat dilaksanakan secara lebih tertib, terarah, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat kendala berupa keterbatasan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan efektivitas pengendalian internal secara keseluruhan.

Lingkungan pengendalian merupakan dasar dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) karena mencerminkan integritas, nilai etika, dan komitmen pimpinan dalam mendukung terciptanya pengendalian yang efektif. Maharani dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian yang baik berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut, di mana lingkungan pengendalian yang diterapkan pada proses penggajian pegawai Non ASN telah mendukung terlaksananya pengendalian internal yang memadai.

Penilaian Risiko

Penilaian risiko merupakan komponen SPIP yang berfokus pada proses identifikasi dan analisis berbagai risiko yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Dalam sistem penggajian Pegawai Non ASN, penilaian risiko diperlukan untuk mengidentifikasi potensi permasalahan yang dapat memengaruhi kelancaran proses pembayaran gaji. Risiko-risiko tersebut perlu dianalisis dan dievaluasi secara berkala agar instansi dapat mengambil langkah pencegahan dan penanganan yang tepat. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Maros, penilaian risiko menjadi penting karena masih terdapat risiko keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan oleh proses pencairan anggaran,

verifikasi administrasi, dan koordinasi antarbagian yang belum optimal. Oleh karena itu, penerapan penilaian risiko yang efektif diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kendala dalam proses penggajian serta memastikan pembayaran gaji Pegawai Non ASN dapat dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara, risiko yang paling sering terjadi dalam proses penggajian Pegawai Non ASN adalah keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan oleh proses pencairan anggaran, verifikasi administrasi, dan koordinasi antarbagian yang belum optimal. Selain itu, terdapat pula risiko kesalahan data kehadiran yang dapat memengaruhi ketepatan perhitungan gaji apabila tidak dilakukan pemeriksaan secara teliti. Untuk meminimalkan risiko tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah melakukan pencatatan kehadiran sebagai dasar penggajian serta melakukan verifikasi data sebelum pembayaran gaji dilakukan. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam proses penggajian yang menunjukkan bahwa upaya pengelolaan risiko belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah berupaya mengidentifikasi dan mengantisipasi risiko dalam penggajian Pegawai Non ASN, namun masih diperlukan peningkatan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian agar risiko keterlambatan maupun kesalahan dalam proses penggajian dapat diminimalkan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah dilakukan melalui identifikasi berbagai risiko yang berpotensi menghambat kelancaran proses penggajian. Risiko yang paling sering terjadi adalah keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan oleh proses pencairan anggaran, verifikasi administrasi, serta koordinasi antarbagian yang belum berjalan secara optimal. Selain itu, terdapat pula risiko kesalahan data kehadiran yang dapat memengaruhi ketepatan perhitungan gaji. Kesadaran terhadap adanya risiko-risiko tersebut menunjukkan bahwa pihak dinas telah memahami pentingnya penilaian risiko sebagai bagian dari Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Namun demikian, upaya pencegahan dan penanganan risiko masih perlu ditingkatkan, terutama melalui penguatan koordinasi, percepatan proses administrasi, serta evaluasi berkala terhadap kendala yang terjadi dalam proses penggajian. Dengan demikian, komponen penilaian risiko pada penggajian Pegawai Non ASN telah diterapkan, tetapi belum berjalan secara optimal sehingga masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal.

Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memastikan bahwa proses penggajian Pegawai Non ASN dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan risiko yang mungkin terjadi dapat diminimalkan secara efektif. Aktivitas pengendalian meliputi

pencatatan kehadiran pegawai, penyusunan daftar gaji berdasarkan data yang valid, verifikasi dan pemeriksaan daftar gaji sebelum pembayaran, persetujuan pembayaran oleh pejabat yang berwenang, serta penyimpanan dokumen penggajian secara tertib. Dalam penggajian Pegawai Non ASN, aktivitas pengendalian berperan penting untuk memastikan bahwa pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu, tepat jumlah, dan sesuai dengan hak yang diterima oleh pegawai. Selain itu, aktivitas ingindalian juga membantu mencegah terjadinya kesalahan administrasi, penyimpangan, maupun ketidaksesuaian data dalam proses penggajian sehingga mendukung terciptanya sistem penggajian yang efektif, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah menerapkan beberapa aktivitas pengendalian dalam proses penggajian Pegawai Non ASN. Aktivitas tersebut dilakukan melalui pencatatan kehadiran pegawai sebagai dasar perhitungan gaji, penyusunan daftar gaji berdasarkan data yang tersedia, serta verifikasi dan pemeriksaan data sebelum pembayaran gaji dilakukan. Selain itu, pembayaran gaji juga harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang sebagai bentuk pengendalian terhadap proses penggajian. Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa belum terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis yang secara khusus mengatur proses penggajian Pegawai Non ASN. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas ingindalian telah dilaksanakan dalam praktiknya, namun belum didukung oleh pedoman tertulis yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pihak yang terlibat. Oleh karena itu, penyusunan SOP penggajian diperlukan untuk memperkuat pelaksanaan aktivitas pengendalian dan meminimalkan risiko terjadinya kesalahan dalam proses penggajian.

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk meminimalkan risiko serta memastikan proses penggajian berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sya'roni, Bahri, Anggarani, dan Fatoni (2023) dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Proses Penggajian dan Pengupahan dengan Studi Kasus pada PT. Semesta Gemilang Karyatama* menemukan bahwa pengendalian internal yang kurang optimal disebabkan oleh adanya perangkapan tugas dan otorisasi yang terpusat pada satu pihak, sehingga diperlukan pemisahan tugas yang jelas untuk meminimalkan kesalahan dalam proses penggajian.

Informasi Dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi merupakan komponen penting dalam sistem pengendalian internal yang berfungsi untuk memastikan tersedianya informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu bagi seluruh pihak yang membutuhkan. Informasi yang memadai membantu manajemen dan pegawai dalam melaksanakan tugas serta mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya penyampaian informasi secara jelas dan terbuka antarbagian dalam organi-

sasi, sehingga mendukung koordinasi, pelaksanaan kegiatan, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa informasi yang berkaitan dengan proses penggajian Pegawai Non ASN telah dikelola dan disampaikan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam penggajian. Komunikasi antara bendahara dan pegawai dilakukan apabila terdapat informasi terkait pembayaran gaji maupun kendala yang terjadi dalam proses penggajian. Namun, penyampaian informasi mengenai jadwal pembayaran gaji belum dilakukan secara jelas dan terstruktur sehingga masih menimbulkan ketidakpastian bagi Pegawai Non ASN. Selain itu, koordinasi antarbagian yang terlibat dalam proses penggajian juga belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komponen informasi dan komunikasi telah diterapkan, tetapi belum berjalan secara efektif dalam mendukung kelancaran proses penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros.

Meskipun informasi terkait proses penggajian telah disampaikan kepada pihak yang berkepentingan, penyampaian informasi mengenai jadwal pembayaran gaji belum dilakukan secara jelas dan terstruktur. Selain itu, koordinasi antarbagian yang terlibat dalam proses penggajian masih perlu ditingkatkan untuk menghindari terjadinya keterlambatan pembayaran gaji. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa arus informasi dan komunikasi belum sepenuhnya mendukung efektivitas sistem pengendalian internal dalam penggajian Pegawai Non ASN. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas komunikasi dan penyampaian informasi yang lebih transparan agar proses penggajian dapat berjalan lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Komponen informasi dan komunikasi menekankan pentingnya penyediaan serta penyampaian informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penggajian. Sya'roni dkk. (2023) dalam penelitiannya mengenai sistem pengendalian internal penggajian menemukan bahwa komunikasi dan koordinasi yang baik antarbagian merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pengendalian internal serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam proses penggajian. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi yang belum berjalan secara optimal, khususnya terkait penyampaian jadwal pembayaran gaji dan koordinasi antarbagian, dapat memengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal dalam penggajian. Oleh karena itu, diperlukan sistem informasi dan komunikasi yang lebih terstruktur agar proses penggajian dapat berjalan secara efektif, transparan, dan tepat waktu. akan berjalan efektif.

Pemantauan

Pemantauan merupakan komponen penting dalam sistem pengendalian internal yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses dan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan kebijakan,

prosedur, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemantauan dilakukan melalui pengawasan, evaluasi, dan penilaian secara berkala untuk mengidentifikasi kelemahan atau kendala yang terjadi serta memastikan bahwa tindakan perbaikan dapat segera dilakukan. Dengan adanya pemantauan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan kegiatan, meminimalkan risiko, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pemantauan terhadap proses penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros telah dilakukan melalui pengawasan oleh pihak yang berwenang terhadap data dan dokumen penggajian sebelum pembayaran dilaksanakan. Namun, pemantauan dan evaluasi terhadap sistem penggajian belum dilakukan secara rutin dan terjadwal. Akibatnya, berbagai kendala yang terjadi dalam proses penggajian, seperti keterlambatan pembayaran gaji dan hambatan koordinasi antarbagian, belum dapat diidentifikasi dan ditindaklanjuti secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kegiatan pemantauan telah dilaksanakan, tetapi masih perlu ditingkatkan melalui evaluasi berkala agar kelemahan dalam sistem penggajian dapat segera diketahui dan diperbaiki sehingga efektivitas sistem pengendalian internal dapat lebih terjamin.

Pemantauan dalam sistem pengendalian internal penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros belum berjalan secara optimal. Meskipun telah terdapat pengawasan terhadap proses penggajian, pemantauan dan evaluasi secara rutin belum dilaksanakan secara terjadwal. Kondisi ini menyebabkan berbagai kendala dalam proses penggajian, seperti keterlambatan pembayaran gaji dan hambatan koordinasi antarbagian, belum dapat diidentifikasi dan diperbaiki secara cepat. Oleh karena itu, diperlukan pemantauan yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar kelemahan dalam sistem penggajian dapat segera diketahui serta ditindaklanjuti. Peningkatan kegiatan pemantauan diharapkan dapat memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal, meningkatkan akuntabilitas proses penggajian, serta mendukung kelancaran pembayaran gaji Pegawai Non ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemantauan dilakukan untuk menilai efektivitas sistem pengendalian internal secara berkelanjutan serta memastikan bahwa setiap kelemahan yang ditemukan dapat segera diperbaiki. Maharani dkk. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemantauan yang dilakukan secara rutin berperan penting dalam mendukung efektivitas sistem pengendalian internal karena dapat membantu organisasi mengidentifikasi permasalahan, mengevaluasi pelaksanaan pengendalian, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pemantauan terhadap sistem penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros belum dilaksanakan secara rutin sehingga berbagai kendala, seperti keterlambatan pembayaran gaji dan hambatan koordinasi, belum dapat diidentifikasi dan ditangani secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros berdasarkan lima komponen SPIP belum berjalan secara optimal. Lingkungan pengendalian telah diterapkan dengan baik melalui pembagian tugas yang jelas, namun komponen penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterlambatan pembayaran gaji, belum adanya SOP tertulis, kurang efektifnya penyampaian informasi, dan belum dilaksanakannya pemantauan secara rutin. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan pada komponen-komponen tersebut untuk meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas proses penggajian Pegawai Non ASN.

Dengan demikian, penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam penggajian Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Maros belum sepenuhnya berjalan optimal berdasarkan kerangka SPIP. Meskipun lingkungan pengendalian telah diterapkan dengan baik, masih diperlukan perbaikan pada aspek penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengendalian internal secara berkelanjutan diperlukan untuk mendukung proses penggajian yang lebih efektif, tepat waktu, transparan, dan akuntabel serta mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwaty, D. (2021). Efektivitas Pengendalian Intern Untuk Efisiensi Operasi. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 1(1), 27–34.
- Fajarsari, I. M., & Dini, M. (2022). Analisis Pengendalian Internal Sistem Penggajian Menggunakan Pendekatan Coso Pada CV XYZ. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 8(1), 1-9.
- Gaffar, G., & Gaffar, M. I. (2024). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Intern pada Bank XYZ Kota Gorontalo. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, 3(1), 97-106.
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (Studi kasus CV Surya Jaya Abadi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 323-334.
- Hidayati, U., Fahriza, T. A., Mahardhika, E. A., & Azmiyanti, R. (2022). Literature review: Peran sistem pengendalian internal dalam pencegahan kecurangan akuntansi. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper*, 2(1), 86–95. <https://doi.org/10.33005/senapan.v2i1.174>
- Kristanti, O., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem pengendalian internal: Peran audit internal, karakteristik auditor internal, dan kualitas audit internal. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 2899–2911.
- Lestari, V. D. (2023). Implementasi efektivitas pengendalian intern pada sistem informasi akuntansi penggajian. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(1), 49-61.

- Maharani, N., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Pengalaman Auditor, Dukungan Manajemen, dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Fungsi Audit Internal. *Jurnal Economina*, 2(6), 1487–1497.
- Maharani, N., Putri, A., & Rahman, M. (2023). Peran Sistem Pengendalian Internal dalam Mewujudkan Good Governance pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Governance*.
- Panjaitan, L. H. B., & Nasution, Y. S. J. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Mendukung Pengendalian Intern pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(6), 1206-1224.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Jakarta: Sekretariat Negara
- Syahfitri, A., Hasugian, H., & Nasution, Y. S. J. (2024). Analisis pengendalian internal atas sistem penggajian dan pengupahan karyawan. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Islam*, 9(2), 41-54.
- Sya'roni, M., Bahri, S., Anggarani, D., & Fatoni, M. (2023). Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Proses Penggajian dan Pengupahan dengan Studi Kasus pada PT. Semesta Gemilang Karyatama. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 120–131.
- Suhendro, S. (2024). Pengaruh efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah serta sistem pengendalian intern terhadap keandalan laporan keuangan pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 29(2), 148–155.