

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pergantian/amandemen dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, saat ini telah disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang kenegaraan tersebut tentu menjadi acuan terhadap sistem administrasi kepegawaian di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dituliskan bahwa, Pegawai ASN atau disebut Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil yang dikontrak dan kemudian memegang posisi pemerintahan atau dipercayakan dengan tanggung jawab negara lainnya yang nantinya akan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian.

Selanjutnya, untuk menyimpan informasi pegawai ASN yang dapat diperbarui oleh lembaga pemerintah dan bertanggung jawab atas manajemen serta pengembangan staf, maka dibangunlah sistem informasi ASN.

Tugas Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam menjalankan fungsinya, berdasarkan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 antara lain: 1) Mendesain substansi atas penyeleksian calon pegawai ASN; 2) Mempromosikan dan melakukan penilaian kapabilitas, serta mengevaluasi pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah; 3) Menumbuhkan jabatan fungsional di bidang kepegawaian.; 4) Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kapabilitas yang didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif; 5) Merumuskan spesifikasi, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen pegawai ASN; 6) Menjalankan administrasi kepegawaian ASN; dan 7) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan spesifikasi, standar, prosedur, dan kriteria manajemen kepegawaian ASN.

BKN terus menyempurnakan data kepegawaian dan sistem informasi untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik untuk mewujudkan data ASN yang tepat dan efisien. Terkait penyempurnaan manajemen kepegawaian tersebut, BKN telah mengembangkan sistem aplikasi sumber daya manusia yang disebut Sistem Informasi ASN atau SIASN yang dirilis pada Desember 2020 silam. Dalam hal ini, pemerintah melakukan pembinaan manajemen ASN nasional, yang meliputi pembentukan, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, keputusan pensiun, upah, tunjangan, hak dan kewajiban, bentuk hukum, peningkatan kapasitas dan manajemen kuantitas. Sistem tersebut digunakan karena daerah tidak mampu

membayar gaji pegawai. Selain itu, karyawan juga berperan dalam menghubungkan negara dan bangsa.

Pada dasarnya, sistem terdiri dari beberapa subsistem, yang terintegrasi dalam skema tersistematis, yang disusun untuk menyelesaikan kegiatan utama perusahaan, seperti penjualan, pengadaan, dan produksi (Kaelani, 2019). Romney dan Steinbart (2014) mengatakan bahwa, Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menciptakan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini mencakup personel, prosedur dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur TI, kontrol internal, dan keamanan. Selain itu, Tawaqal dan Suparno (2017) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah bagian atau subsistem dari suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyiapkan informasi keuangan dalam membantu manajemen membuat keputusan. Sistem informasi akuntansi dirancang untuk menciptakan informasi berupa informasi keuangan yang dibutuhkan oleh organisasi/lembaga eksternal maupun internal. Pada prinsipnya sistem informasi akuntansi bekerja tanpa komputer, namun keterlibatan komputer dalam manajemen personalia dalam sistem memegang peranan yang sangat penting. Penting untuk mendukung berfungsinya sistem di mana manajemen perlu menerima informasi dengan cepat dan tepat waktu.

Sistem informasi kepegawaian merupakan sistem perangkat lunak dan perangkat keras untuk menyimpan dan memproses semua informasi tentang pekerja. Semua data pegawai disimpan di satu komputer yang dapat diakses oleh semua pengguna (Nurbaiti, 2010). Romney dan Steinbart (2014) menguraikan

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)/penggajian—*Human Resources Management (HRM)/payroll cycle* sebagai berikut: “serangkaian aktivitas bisnis dan operasi pengolahan data terkait yang terus-menerus berhubungan dengan mengelola kemampuan pegawai secara efektif”.

Selanjutnya, definisi dari Mulyadi (2016), sistem informasi akuntansi penggajian adalah suatu sistem yang dirakit untuk memproses upah karyawan dan transaksi pengupahan serta pembayarannya. Di samping itu, Kaelani (2019) berpendapat bahwa pentingnya sistem informasi pengupahan disebabkan oleh beberapa pertimbangan, jumlah kegiatan dan pencatatan yang harus diproses terlebih dahulu sangat besar, sehingga risiko kesalahan dalam sistem pengupahan juga tinggi.

Sistem informasi akuntansi penggajian dikatakan Mulyadi (2016) adalah Sistem untuk memproses transaksi gaji dan upah karyawan serta pembayarannya. Sedangkan pentingnya sistem informasi penggajian dari pandangan Kaelani (2019) disebabkan oleh beberapa pertimbangan; Pertama volume kegiatan dan catatan yang harus diproses sangat besar sehingga risiko kesalahan juga besar dalam sistem penggajian; Kedua sifat kegiatannya sangat sensitif dan dapat menghambat kegiatan perusahaan, sebab pegawai mudah marah apabila gaji tidak dibayar tepat waktu, atau menerima kurang dari yang seharusnya; Ketiga menyangkut ketaatan terhadap ketentuan perundang-undangan, karyawan akan protes bila kebijakan gaji (dan upah) perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah, seperti ketentuan Upah Minimum Regional (UMR).

Sistem pengendalian internal, dikatakan oleh Fibriyanti (2017) adalah proses pemantauan yang memungkinkan administrator mengetahui apakah suatu tindakan telah dilakukan dan bagaimana tindakan korektif jika ketidakpatuhan terhadap implementasi sebelumnya dilakukan. Sistem pengendalian internal dianggap memadai jika penerapan sistem dapat mencapai semua tujuan perusahaan.

Pengendalian intern juga dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan berupa langkah-langkah yang harus diikuti untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan tidak menyimpang dari spesifikasinya dengan jaminan yang wajar. Pengendalian internal juga berlaku di lingkungan perusahaan untuk mengelola kegiatan perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Danke, 2012). Dimana, tujuan pengendalian penggajian internal itu sendiri agar memungkinkan karyawan melakukan pembayaran dengan cepat dan akurat tanpa merugikan karyawan dan perusahaan.

Mengingat pentingnya sistem kepegawaian dan penggajian terhadap pengendalian internal suatu instansi/perusahaan seperti yang telah penulis jabarkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan tinjauan atas sistem penggajian di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu untuk Karya Tulis Tugas Akhir ini dengan judul "Tinjauan atas Siklus Kepegawaian dan Penggajian dalam Meningkatkan Pengendalian Internal di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan penulis bahas pada Karya Tulis Tugas Akhir (KTTA) ini adalah:

1. Bagaimana penerapan Sistem Informasi Akuntansi Siklus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana penerapan sistem informasi atas mekanisme kegiatan siklus penggajian yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana penerapan sistem informasi atas fungsi terkait siklus penggajian yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu?
4. Bagaimana penerapan sistem informasi atas dokumen terkait siklus penggajian yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu?
5. Bagaimana tinjauan atas ancaman dan pengendalian Siklus MSDM/Penggajian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu?
6. Bagaimana penggunaan aplikasi terkait siklus penggajian di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam menyusun Karya Tulis Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan Sistem Informasi Akuntansi Siklus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui penerapan sistem informasi atas mekanisme kegiatan siklus penggajian yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui penerapan sistem informasi atas fungsi terkait siklus penggajian yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.
4. Untuk mengetahui penerapan sistem informasi atas dokumen terkait siklus penggajian yang diterapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.
5. Untuk mengetahui ancaman dan pengendalian Siklus MSDM/Penggajian di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.
6. Untuk mengetahui penggunaan aplikasi terkait siklus penggajian di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.

1.4 Ruang Lingkup Penulisan

Berikut adalah uraian singkat mengenai ruang lingkup pembahasan dalam Karya Tulis Tugas Akhir ini:

1. Uraian mengenai prosedur sistem kepegawaian dan siklus penggajian serta fungsi-fungsi yang melaksanakannya berdasarkan hasil observasi dan

wawancara dengan pegawai/pejabat Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.

2. Deskripsi dokumen sistem kepegawaian dan pencatatan akuntansi yang digunakan dalam siklus penggajian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Bengkulu, diperoleh penulis dari wawancara dengan staf/pejabat Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.
3. Analisis mengenai pengendalian internal dalam sistem kepegawaian dan siklus penggajian Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari hasil wawancara bersama staf/pejabat Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.

1.5 Manfaat Penulisan

Manfaat atau kegunaan dari pengkajian masalah atau topik KTTA yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, penulisan karya tulis ini diharapkan dapat menjadi cara yang berguna bagi penulis untuk memahami praktik siklus penggajian secara langsung di lapangan dan untuk memperluas teori yang terkait dengan sistem informasi akuntansi khususnya sistem kepegawaian dan siklus penggajian.
2. Bagi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu, penulisan karya tulis ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan mengenai efisiensi dan efektivitas atas siklus penggajian.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I, penulis memberikan gambaran tentang laporan Karya Tulis Tugas Akhir dari penulisan yang disusun. Uraian dijelaskan dari segi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, ruang lingkup penulisan, dan sistematika penulisan Karya Tulis Tugas Akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab II, penulis memaparkan landasan teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan topik yang dikembangkan oleh penulis dalam Karya Tulis Tugas Akhir ini. Landasan teori meliputi pengertian sistem informasi akuntansi, sistem kepegawaian, sistem informasi akuntansi penggajian, fungsi terkait sistem informasi penggajian, dokumen yang digunakan, prosedur yang membentuk sistem, dan pengendalian internal yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi MSDM/penggajian. Landasan teori yang telah dijelaskan selanjutnya akan digunakan untuk mengevaluasi penerapan siklus penggajian di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.

BAB III METODE DAN PEMBAHASAN

Bab III meliputi metode pengumpulan data, gambaran umum dari objek penulisan, dan hasil dari pembahasan atas siklus penggajian di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu berdasarkan teori dan kriterianya yang dijelaskan pada BAB II. Dari pembahasan diharapkan dapat diketahui kekuatan dan kelemahan yang ada pada aspek pengendalian dari siklus penggajian pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu. Penulis menguraikan konsekuensi

potensial jika ada kelemahan dalam siklus penggajian dan membuat rekomendasi untuk perbaikan.

BAB IV SIMPULAN

Bab IV, penulis menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari analisis yang telah penulis hubungkan dengan teori yang diperoleh dari perkuliahan, serta saran atau masukan yang dapat penulis berikan, yang mungkin dapat digunakan sebagai titik referensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penerapan sistem informasi akuntansi pada siklus penggajian di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Bengkulu.