



## ANALISIS PENGELOLAAN PENGGAJIAN PEGAWAI (Studi Kasus Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara)

Eka Fadhila<sup>1</sup>, Zainarti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Management, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

[ekafadhila7@gmail.com](mailto:ekafadhila7@gmail.com)

### Abstrak

Prosedur penggajian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan elemen krusial dalam manajemen keuangan, perlu dikelola dengan baik untuk memastikan akurasi, transparansi, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Proses ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari verifikasi data absensi, perhitungan gaji pokok, tunjangan, hingga potongan wajib. Kompleksitas prosedur penggajian di kantor ini dipengaruhi oleh regulasi ketat yang harus diikuti, termasuk Peraturan Pemerintah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Pengelolaan penggajian yang tepat berdampak pada kesejahteraan pegawai, motivasi kerja, dan produktivitas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prosedur penggajian guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta memberikan rekomendasi perbaikan. Pendekatan kualitatif dan studi kasus digunakan, melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memahami proses penggajian di kantor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun prosedur penggajian sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, masih terdapat beberapa kendala teknis dan administratif yang perlu ditangani untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Penggunaan sistem informasi berbasis teknologi dan pelatihan bagi petugas terkait dapat membantu mengatasi tantangan ini serta meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen penggajian. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan dalam mendukung terciptanya sistem penggajian yang akuntabel, transparan, dan efisien di lingkungan pemerintahan.

**Kata kunci:** Prosedur Penggajian; Manajemen Keuangan; Sumber Daya Manusia

### Abstract

Payroll procedures at the Labuhanbatu Utara Regency Social Service Office are a crucial element in financial management, needing to be managed properly to ensure accuracy, transparency and compliance with applicable regulations. This process includes various stages, from verification of attendance data, calculation of basic salary, allowances, to mandatory deductions. The complexity of payroll procedures in this office is influenced by the strict regulations that must be followed, including the Government Regulation on Regional Financial Management. Proper payroll management has an impact on employee welfare, work motivation, and productivity. This research aims to analyze payroll procedures to identify strengths and weaknesses and provide recommendations for improvement. A qualitative and case study approach was used, involving interviews, observations, and document analysis to understand the payroll process in the office. The results showed that although the payroll procedures were in line with applicable regulations, there were still some technical and administrative constraints that needed to be addressed to improve efficiency and transparency. The use of technology-based information systems and training for relevant officers can help overcome these challenges and increase employee confidence in payroll management. Therefore, this research is very relevant in supporting the creation of an accountable, transparent and efficient payroll system in the government.

**Keywords:** Payroll Procedures; Financial Management; Human Resources

### Pendahuluan

Prosedur penggajian merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen keuangan di sebuah organisasi, termasuk di instansi pemerintah seperti Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Proses penggajian tidak hanya berkaitan dengan distribusi gaji kepada pegawai, tetapi juga mencakup serangkaian tahapan administratif yang bertujuan memastikan akurasi, transparansi, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Sebagai bagian dari instansi pemerintah, Dinas Sosial memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa pengelolaan gaji pegawai

<sup>1</sup> Mahasiswa Management Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

dilakukan secara efisien, terstruktur, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur manajemen keuangan negara (Kurnia et al., 2020).

Dalam konteks ini, penggajian bukan sekadar proses administratif, melainkan juga merupakan refleksi dari komitmen pemerintah dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berkontribusi dalam menjalankan berbagai program sosial. Penggajian yang tepat waktu dan akurat dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Hal ini sangat penting, terutama bagi Dinas Sosial yang memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia dan memberikan layanan kepada masyarakat. Menurut (Wijaya et al., 2023), sistem penggajian yang terstruktur dan sesuai standar dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Namun demikian, kompleksitas sistem penggajian, baik dari sisi administratif maupun regulasi, sering menjadi sumber tantangan. Keterlambatan pembayaran, ketidaktepatan data, hingga kesalahan administratif dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai dan menurunkan produktivitas (Nola Monica et al., 2021). Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa penggajian tidak hanya sekadar angka yang ditransfer ke rekening pegawai, tetapi juga mencerminkan keadilan dan penghargaan terhadap kerja keras mereka serta kontribusi yang telah mereka berikan kepada institusi. Penggajian yang adil dan transparan tidak hanya memberikan dampak langsung pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga memengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap prosedur penggajian di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi sangat relevan, karena melalui pemahaman yang lebih baik terhadap proses ini, diharapkan dapat mengidentifikasi dan memperbaiki potensi kekurangan yang ada, serta menciptakan sistem penggajian yang lebih adil, transparan, dan mampu mendukung kesejahteraan serta kinerja pegawai secara optimal.

Prosedur penggajian di instansi pemerintah umumnya lebih kompleks dibandingkan dengan organisasi sektor swasta. Kompleksitas ini timbul karena adanya regulasi ketat yang harus dipatuhi, seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan berbagai peraturan teknis lainnya (Cahyadi et al., 2020). Dalam konteks Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, regulasi ini menjadi pedoman utama dalam merancang dan melaksanakan sistem penggajian. Salah satu tantangan utama dalam prosedur penggajian adalah memastikan akurasi data pegawai. Data ini mencakup informasi pribadi, jabatan, golongan, dan status kepegawaian yang menjadi dasar perhitungan gaji. Kesalahan dalam pengelolaan data dapat berdampak pada ketidaktepatan jumlah gaji yang dibayarkan, yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Selain itu, koordinasi antarbagian yang tidak efektif dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses verifikasi dan validasi dokumen administrasi, sehingga memperlambat pencairan gaji (Mawarwati, 2014).

Prosedur penggajian pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara melibatkan berbagai tahapan yang memerlukan koordinasi lintas bagian, mulai dari perencanaan anggaran hingga pencairan gaji. Tahapan ini meliputi verifikasi data pegawai, validasi dokumen administrasi, serta penerapan regulasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Proses yang kompleks ini menuntut adanya pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan publik. Pengawasan yang baik tidak hanya akan mencegah terjadinya kesalahan dan ketidaksesuaian dalam pengelolaan, tetapi juga akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap institusi, menciptakan stabilitas dalam hubungan kerja, dan memperkuat integritas serta transparansi dalam sistem penggajian. Dengan demikian, penting bagi pihak terkait untuk memastikan bahwa seluruh tahapan ini dilaksanakan dengan teliti dan sesuai ketentuan, guna mendukung terciptanya sistem penggajian yang adil dan berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya analisis mendalam terhadap prosedur penggajian untuk mengidentifikasi kelemahan sistem dan mengusulkan solusi perbaikan. Misalnya,

(Kurnia et al., 2020) menyoroti bahwa efektivitas penggajian bergantung pada penerapan teknologi informasi dalam administrasi keuangan. Teknologi informasi dapat membantu dalam mengotomasi proses penggajian, mengurangi kemungkinan kesalahan manusia, dan meningkatkan efisiensi. Sementara itu, (Wijaya et al., 2023) menekankan pentingnya pelatihan bagi staf administrasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengelola sistem penggajian. Pelatihan yang baik akan memastikan bahwa staf memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Penelitian (Tri Haryadi & Eko Triyanto, 2021) menunjukkan belum adanya pemisahan tugas dan wewenang yang jelas terkait dengan penggajian berpotensi menghambat efisiensi dan akurasi sistem. Selain itu, sistem penggajian yang belum terintegrasi dengan sistem absensi dapat menimbulkan risiko kesalahan atau ketidaksesuaian dalam proses perhitungan gaji. Penelitian ini menekankan pentingnya perbaikan dalam aspek pemisahan fungsi dan integrasi teknologi untuk meningkatkan efektivitas sistem penggajian di perusahaan.

Studi lain oleh (Nola Monica et al., 2021) menggarisbawahi hubungan antara transparansi penggajian dengan peningkatan kepercayaan pegawai terhadap institusi. Transparansi dalam penggajian tidak hanya mencakup informasi tentang besaran gaji, tetapi juga tentang proses yang dilalui untuk menentukan gaji tersebut. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan transparan, mereka akan lebih cenderung untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi lebih baik bagi organisasi.

Melalui analisis prosedur penggajian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan rekomendasi berbasis bukti. Hasil dari penelitian ini tidak hanya diharapkan meningkatkan efisiensi internal instansi, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap tata kelola pemerintahan yang baik, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini relevan dalam mendukung terciptanya sistem penggajian yang akuntabel, transparan, dan efisien, sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik oleh pegawai maupun masyarakat sebagai penerima layanan.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam analisis prosedur penggajian pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ini akan melibatkan pendekatan kualitatif dengan studi kasus yang difokuskan pada pemahaman mendalam mengenai proses dan mekanisme penggajian pegawai di instansi tersebut. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali, memahami, dan mendeskripsikan prosedur yang ada, serta kekuatan dan kelemahan yang mungkin muncul dalam penerapannya.

Peneliti melakukan wawancara mendalam di Kantor Dinas Sosial, mulai dari staf administrasi, bagian keuangan, hingga pejabat struktural yang bertanggung jawab atas penggajian. Wawancara ini akan dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan adanya fleksibilitas dalam memperoleh informasi lebih rinci yang mungkin tidak terduga sebelumnya (Fitrotul Aini, 2021). Wawancara ini juga akan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan prosedur penggajian, mulai dari sistem perhitungan gaji, dokumen yang diperlukan, hingga peran teknologi informasi dalam memperlancar proses tersebut. Peneliti akan mencoba untuk memperoleh perspektif yang komprehensif dari berbagai pihak yang terlibat, sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh tentang prosedur yang dijalankan.

Selain wawancara, penelitian ini juga akan menggunakan metode observasi langsung untuk mengamati proses penggajian secara nyata di lapangan. Observasi ini bertujuan untuk melihat secara langsung bagaimana prosedur penggajian diterapkan, termasuk proses administratif yang dilakukan, perangkat yang digunakan, serta alur komunikasi antar departemen terkait. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat memahami tantangan praktis yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara saja (Irfan Adhi Shakti & Dhyah Setyorini, 2017).

Dokumentasi juga menjadi bagian penting dari metode penelitian ini. Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen terkait pengelolaan penggajian di Kantor Dinas Sosial, seperti peraturan daerah yang mengatur tentang penggajian, surat keputusan, serta laporan keuangan yang berhubungan dengan distribusi gaji pegawai. Dokumen-dokumen ini dianalisis untuk memastikan apakah prosedur yang diterapkan sudah sesuai dengan kebijakan yang berlaku atau ada ketidaksesuaian dalam pelaksanaannya (Felisitas M.Wijaya et al., 2022).

Data yang terkumpul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola yang ada dalam prosedur penggajian, serta untuk menilai sejauh mana prosedur tersebut efektif dan efisien dalam mengelola penggajian pegawai. Peneliti akan mencari tahu apakah ada kesenjangan antara prosedur yang seharusnya dan yang diterapkan, serta mencari solusi atau rekomendasi untuk memperbaiki atau menyempurnakan sistem penggajian yang ada. Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk narasi yang menggambarkan hasil temuan penelitian secara jelas, dengan memberikan penekanan pada aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau diperhatikan dalam pengelolaan penggajian pegawai di kantor tersebut.

## Hasil dan Diskusi

### Prosedur Penggajian di Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara

Prosedur penggajian merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, karena penggajian yang tepat tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja dan motivasi kerja (Hamonangan Siallagan, 2014).

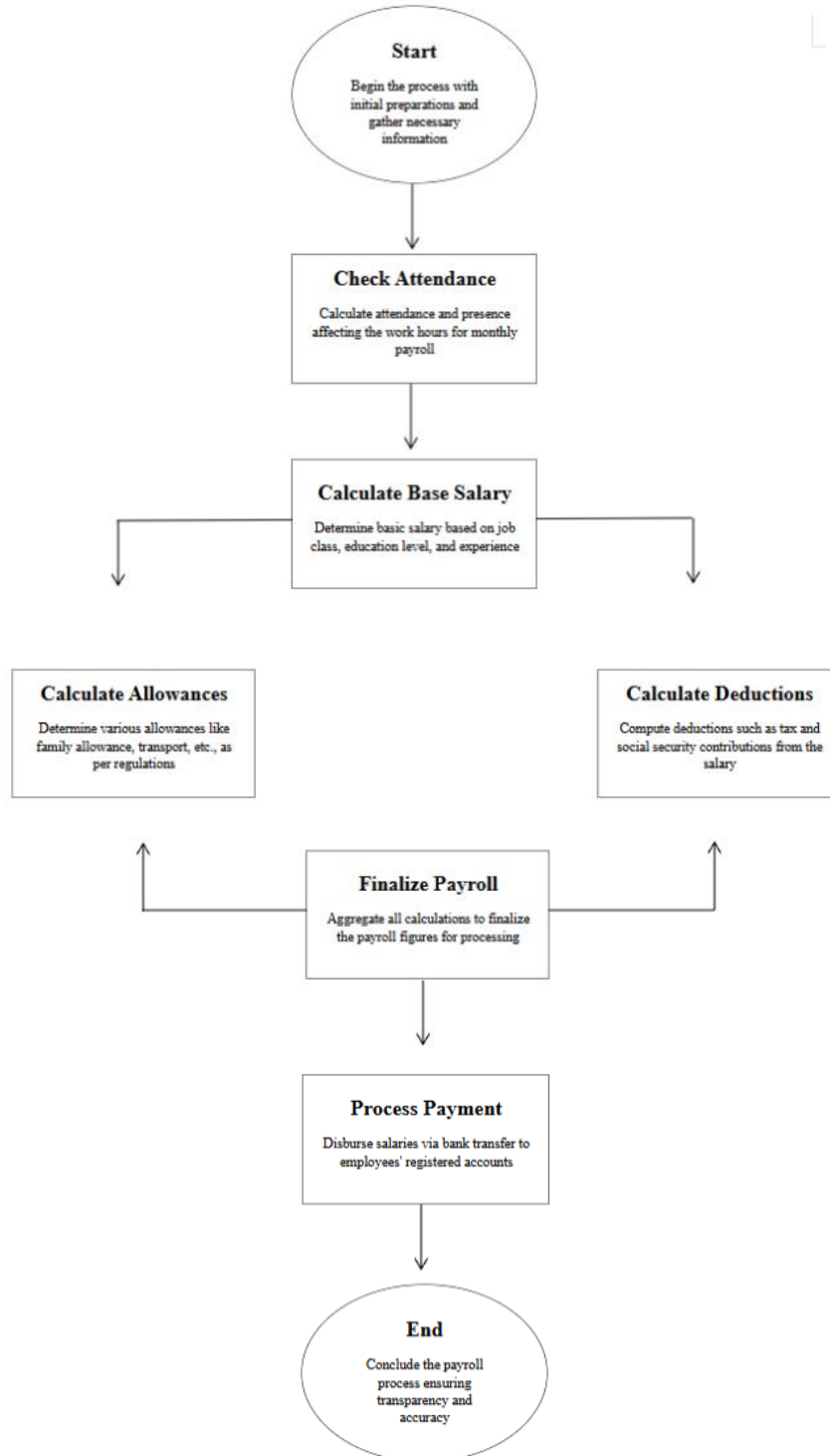
Prosedur penggajian di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara pada dasarnya mengikuti regulasi dan ketentuan yang berlaku di tingkat pemerintah daerah dan pusat. Penggajian pegawai ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kategori pegawai (PNS atau non-PNS), jabatan, masa kerja, serta tunjangan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Proses penggajian diawali dengan perhitungan absensi dan kehadiran pegawai yang mempengaruhi jumlah jam kerja atau hari kerja yang dihitung untuk penggajian bulanannya. Setiap pegawai diharuskan untuk melakukan absensi secara tepat waktu dan akurat, dan laporan absensi ini akan dijadikan dasar dalam penghitungan gaji.

Setelah absensi dan data terkait lainnya diperiksa, prosedur selanjutnya adalah penghitungan gaji pokok yang menjadi dasar perhitungan tunjangan dan potongan lainnya. Gaji pokok ini didasarkan pada kelas jabatan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah yang berlaku, yang juga memperhitungkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Dalam hal ini, Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara mematuhi peraturan yang ada terkait dengan standar penggajian di lingkungan pemerintah daerah, serta ketentuan yang berlaku di instansi tersebut.

Prosedur penggajian juga melibatkan perhitungan tunjangan yang mungkin diterima oleh pegawai, seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap tunjangan ini diberikan berdasarkan ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban pegawai yang bersangkutan. Selain itu, potongan-potongan seperti potongan pajak penghasilan (PPH), potongan BPJS Kesehatan, dan potongan BPJS Ketenagakerjaan juga dihitung dalam prosedur penggajian. Potongan-potongan ini dipotong langsung dari gaji pegawai dan disetorkan ke instansi terkait.

Setelah semua perhitungan selesai, hasil akhir penggajian pegawai akan diteruskan ke bagian keuangan untuk diproses lebih lanjut. Penggajian akan dilakukan secara teratur, baik bulanan maupun sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Pembayaran gaji dilakukan melalui transfer bank yang telah terdaftar pada rekening masing-masing pegawai, untuk memastikan proses yang efisien dan transparan.

Selain itu, proses penggajian ini juga mencakup aspek akuntabilitas dan transparansi, yang penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap pengelolaan anggaran daerah. Untuk itu, Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara perlu memastikan bahwa seluruh prosedur yang dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, serta melakukan evaluasi dan monitoring yang tepat terhadap setiap tahapannya. Hal ini penting agar tidak ada kesalahan dalam penghitungan atau pembayaran gaji yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai.



Gambar 1 Flowchart Prosedur Penggajian Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

### **Kekuatan**

Dari hasil penelitian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, ditemukan sejumlah kekuatan utama yang mendukung efisiensi dan transparansi proses penggajian. Beberapa faktor pendukung tersebut antara lain:

#### **Efisiensi Proses**

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, ditemukan bahwa prosedur penggajian berjalan secara terstruktur, dimulai dari pengumpulan data absensi hingga proses pembayaran gaji. Penggunaan sistem absensi elektronik di kantor ini mempermudah pengumpulan data secara cepat dan akurat, sehingga mengurangi potensi kesalahan manual. Penggajian dilakukan melalui transfer bank langsung ke rekening pegawai, yang tidak hanya mempercepat proses pembayaran tetapi juga meningkatkan akurasi dan keamanan.

Sistem absensi yang tepat waktu dan akurat adalah dasar penting dalam memastikan penghitungan gaji sesuai dengan kontribusi nyata pegawai. Namun, absensi manual dapat menimbulkan risiko human error, yang berpotensi mempengaruhi keakuratan penggajian. Untuk itu, evaluasi sistem absensi sangat penting guna memastikan keakuratan data dasar. Penelitian oleh (Nur et al., 2023) menunjukkan bahwa penggunaan absensi elektronik dan sistem transfer bank meningkatkan efisiensi dalam prosedur penggajian di instansi pemerintahan.

#### **Transparansi**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa data absensi dan kehadiran digunakan sebagai dasar utama dalam penghitungan gaji, memberikan transparansi kepada seluruh pegawai. Potongan gaji, seperti pajak penghasilan (PPh) dan BPJS, dihitung secara otomatis menggunakan sistem, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, pegawai memiliki akses ke rekapitulasi gaji yang memungkinkan mereka memeriksa keakuratan pembayaran. Prosedur penggajian yang diawasi melalui evaluasi dan monitoring mencerminkan prinsip Good Governance, sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Evaluasi berkala pada sistem penggajian dapat mengidentifikasi kelemahan dan mencegah kesalahan penghitungan yang dapat merugikan pegawai dan instansi. Penelitian (Sri Andriati Asri, 2014) menunjukkan bagaimana data absensi terintegrasi dengan penghitungan gaji secara otomatis untuk meningkatkan efisiensi. Sistem ini mencatat absensi melalui perangkat seperti RFID atau barcode dan mengolah data untuk menghitung gaji, termasuk potongan PPh dan BPJS, serta memberikan laporan transparan kepada karyawan. Sumber ini juga mencakup desain antarmuka dan pengujian sistem untuk memastikan fungsionalitasnya berjalan optimal.

#### **Kesesuaian dengan Regulasi**

Analisis dokumen di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa proses penggajian mematuhi peraturan pemerintah, termasuk penghitungan gaji pokok berdasarkan kelas jabatan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Tunjangan dan potongan diberikan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga memastikan tidak adanya pelanggaran administratif. Penghitungan gaji pokok sesuai Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 tentang kenaikan gaji pegawai negeri sipil memperkuat landasan hukum dalam manajemen penggajian. Dalam teori keadilan (Equity Theory), penggajian yang proporsional dengan jabatan, pengalaman, dan pendidikan menciptakan rasa adil di kalangan pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian oleh (Rahma Agustiah et al., 2024) menegaskan pentingnya mematuhi regulasi dalam penggajian untuk mencegah pelanggaran hukum dan meningkatkan kepercayaan organisasi.

#### **Kelemahan**

Penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai kelemahan yang menjadi tantangan dalam pengelolaan penggajian pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tantangan tersebut meliputi:

#### **Kendala Teknis**

Dalam proses pengumpulan data, kendala teknis seperti gangguan pada sistem absensi elektronik atau server sering kali menjadi hambatan utama. Ketergantungan pada teknologi tanpa adanya dukungan teknis yang memadai meningkatkan risiko keterlambatan dalam pengumpulan data.

Kesalahan dalam data absensi dapat memengaruhi perhitungan gaji, sehingga menyebabkan ketidakadilan atau ketidakpuasan di kalangan pegawai. Penelitian oleh (Azis, 2024) mencatat bahwa adanya kendala teknis sistem absensi dan penggajian yang berbasis teknologi seperti gangguan sistem dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengumpulan dan pengolahan data, yang akhirnya berdampak pada efisiensi administrasi penggajian.

#### **Kendala Administratif**

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses verifikasi data absensi yang dilakukan secara manual membutuhkan waktu yang cukup lama, terutama ketika terdapat kekurangan data atau dokumen pegawai yang tidak lengkap. Pegawai yang kurang memahami rincian perhitungan gaji sering merasa tidak puas, meskipun proses penggajian telah sesuai dengan aturan yang ada. Ketidakpuasan ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, implementasi sistem absensi dan penggajian yang terintegrasi secara digital menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan transparansi dalam proses penggajian. Penggunaan aplikasi absensi fingerprint, misalnya, dapat membantu perusahaan untuk efisiensi administrasi, di mana tim HR yang bertugas untuk mengontrol kehadiran tidak perlu lagi berurusan dengan dokumen manual yang membutuhkan tingkat ketelitian tinggi dan rawan dimanipulasi. Studi oleh (Suci, 2014) mencatat bahwa minimnya pemahaman pegawai tentang detail penggajian sering menjadi penyebab utama keluhan di sektor pemerintahan.

#### **Kompleksitas Perhitungan Tunjangan dan Potongan**

Perhitungan tunjangan yang mencakup berbagai komponen seperti tunjangan keluarga, jabatan, transportasi, dan jenis tunjangan lainnya, serta potongan seperti pajak penghasilan (PPH), BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan, merupakan proses yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Hal ini terutama menjadi tantangan apabila dilakukan secara manual atau menggunakan metode yang tidak terintegrasi secara digital. Sistem manual memerlukan pengumpulan dan pengolahan data secara individu, yang sering kali rentan terhadap kesalahan input data, kesalahan perhitungan, dan ketidakkonsistenan dalam penerapan peraturan. Tingkat kerumitan ini semakin meningkat apabila jumlah pegawai yang dikelola bertambah besar atau jika terdapat perubahan regulasi yang harus segera diterapkan. Kesalahan yang terjadi dalam perhitungan dapat berdampak langsung pada ketidakpuasan pegawai, pengajuan keluhan yang berulang, dan bahkan sanksi administratif yang dapat merugikan kredibilitas instansi atau organisasi.

#### **Kurangnya Automasi Lanjutan**

Ketergantungan pada proses manual atau semi-manual pada sebagian tahapan dalam penggajian, seperti penghitungan tunjangan atau potongan tertentu, dapat memperlambat proses dan mengurangi efisiensi. Proses yang lambat dapat memengaruhi kecepatan pembayaran gaji, serta memerlukan lebih banyak tenaga untuk mengelola penghitungan gaji. Menurut (Anas Syaifudin et al., 2024) bahwa otomatisasi dalam sistem penggajian membantu mengurangi kesalahan manual dan meningkatkan efisiensi proses. Misalnya, sebuah studi tentang sistem informasi penggajian berbasis web pada PT. ABC mengungkapkan bahwa metode otomatis mengeliminasi kesalahan perhitungan gaji yang sering terjadi pada sistem manual dan mempercepat proses penggajian. Sistem tersebut juga mempermudah pengelolaan data karyawan dan memberikan transparansi yang lebih baik melalui fitur slip gaji digital.

#### **Komunikasi Internal**

Penelitian juga menemukan adanya miskomunikasi antara bagian keuangan dan administrasi, terutama dalam pembaruan informasi terkait regulasi baru mengenai pajak atau tunjangan. Hal ini menyebabkan pegawai sering kali tidak mendapatkan informasi terbaru yang berpotensi memengaruhi perhitungan gaji mereka. Selain itu, ketidakpastian mengenai komponen gaji dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, yang berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan efektif antara departemen keuangan dan administrasi, guna memastikan bahwa setiap perubahan regulasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada seluruh pegawai. Penerapan prinsip keterbukaan informasi memiliki dampak positif nyata terhadap kinerja karyawan. Studi oleh (Agustini & Purnaningsih, 2018) menyoroti pentingnya komunikasi internal yang efektif untuk mencegah miskomunikasi dalam proses penggajian.

Pada akhirnya, analisis terhadap prosedur penggajian di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa meskipun prosedurnya sudah sesuai dengan peraturan yang ada, tetap

diperlukan perbaikan dan pemantauan berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Penyesuaian terhadap perkembangan teknologi, seperti penggunaan sistem aplikasi berbasis digital untuk absensi dan penggajian, dapat mempercepat proses dan meminimalisir kesalahan dalam perhitungan gaji. Selain itu, pelatihan dan pengembangan untuk petugas yang terlibat dalam proses ini juga sangat penting agar prosedur penggajian dapat berjalan dengan lebih baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Selviyanti et al., 2023).

### Keterbatasan

**Pendekatan Studi Kasus:** Penelitian ini hanya berfokus pada satu kantor dinas, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan prosedur penggajian di kantor pemerintahan lainnya. **Data Terbatas:** Hanya menggunakan data wawancara, observasi, dan analisis dokumen dari satu kantor, yang membuat hasil penelitian cenderung subyektif dan mungkin tidak mencakup aspek-aspek lain dari pengelolaan penggajian di pemerintahan yang lebih luas. **Tingkat Generalisasi:** Temuan ini hanya dapat diterapkan pada konteks yang sama, tanpa mencakup potensi variasi prosedur penggajian di dinas-dinas lain yang memiliki karakteristik berbeda. **Penelitian selanjutnya** direkomendasikan untuk melakukan studi komparatif terhadap beberapa kantor dinas lain di wilayah yang berbeda untuk melihat perbedaan prosedur penggajian dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. **Penelitian Longitudinal:** Menyelidiki proses penggajian dalam jangka waktu yang lebih lama untuk memantau dampak dari perubahan kebijakan atau regulasi terhadap prosedur penggajian. **Evaluasi Sistem Informasi:** Menyempurnakan sistem informasi penggajian yang ada dengan mengidentifikasi kebutuhan teknis dan pelatihan tambahan bagi petugas terkait guna meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi pengelolaan penggajian. **Pendekatan Multi-Perspektif:** Mengembangkan penelitian dengan melibatkan perspektif dari berbagai stakeholder, seperti pegawai, manajer, dan pemerintah daerah, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai prosedur penggajian. **Analisis Dampak:** Mengkaji lebih dalam tentang dampak dari prosedur penggajian terhadap kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja mereka untuk memberikan rekomendasi yang lebih spesifik dalam meningkatkan kualitas prosedur penggajian di pemerintahan.

### Kesimpulan

Kesimpulan dari prosedur penggajian di Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa meskipun prosedur tersebut sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, terdapat beberapa tantangan dan kelemahan yang perlu diperhatikan. Proses penggajian di instansi ini mengikuti regulasi pemerintah baik di tingkat daerah maupun pusat, namun masih terdapat kendala teknis dan administratif yang memengaruhi efisiensi dan transparansi. Kendala teknis seperti gangguan pada sistem absensi elektronik dapat menyebabkan keterlambatan pengumpulan data, yang pada gilirannya berdampak pada ketidakakuratan penghitungan gaji. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif antara bagian keuangan dan administrasi dapat menyebabkan ketidaksempurnaan dalam pembaruan informasi terkait regulasi baru mengenai pajak atau tunjangan, yang memengaruhi pemahaman pegawai tentang gaji mereka. Untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses penggajian, perlu adanya implementasi sistem otomatis dan digital untuk absensi dan penggajian, serta peningkatan komunikasi internal yang lebih baik antara bagian keuangan dan administrasi.

### Referensi

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 89-108. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4559>
- Anas Syaifudin, Risqiati Risqiati, & Devi Sugianti. (2024). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN PADA PT. ABC. *IC Tech: Majalah Ilmiah*, 19(2), 22-30. <https://doi.org/10.47775/ictech.v19i2.308>



- Azis, K. (2024). Sistem Informasi Pengelolaan Data Absensi Dan Penggajian Karyawan Berbasis Web Pada PT Lastana Express Indonesia. *IKRAITH-INFORMATIKA*, 252-261. <https://doi.org/10.37817/ikraith-informatika.v8i1>
- Cahyadi, S., Andrianto, T., & Ayu, A. N. (2020). Pendampingan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. <https://doi.org/10.374/jadkes.v1n1.1301>
- Felisitas M.Wijaya, Jenny Morasa, & Victorina Z.Tirayoh. (2022). ANALISIS PELAKSANAAN SISTEM PENATAUSAHAAN DAN PERTANGGUNGJAWABAN BENDAHARA DI KANTOR KECAMATAN TOMBARIRI KABUPATEN MINAHASA. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 1328-1336. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekososbudkum/article/view/40881>
- Fitrotul Aini. (2021). PROSEDUR PENGGAJIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PEKALONGAN. AKUNTANSI K. PEKALONGAN.
- Hamonangan Siallagan. (2014). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 259-274.
- Irfan Adhi Shakti, & Dhyah Setyorini. (2017). ANALISIS PENERAPAN DAN EFEKTIVITAS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN PADA CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA.
- Kurnia, F., Kom, S., & Nurmailis, H. (2020). Sistem Informasi Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 198-204. <http://dx.doi.org/10.24014/rmsi.v6i2.10114>
- Mawarwati, E. D. (2014). Evaluasi Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Guna Mendukung Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Madukara Malang). Brawijaya University.
- Nola Monica, Nana Darna, & Enjang Nursloli. (2021). PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 79-91. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/index>
- Nur, U., Khusna, L., & Wibowo, S. (2023). Perancangan Sistem Gaji dan Absensi Pegawai Berbasis Web Di Perumda Air Minum (PDAM) Kabupaten Blora. *Seminar Nasional Informatika, 2023*, 224-233. <https://conference.upgris.ac.id/index.php/infest/article/view/3761>
- Rahma Agustiah, H., Ghaisani, A. A., Trihantoyo, S., Pendidikan, M., Surabaya, U. N., Surabaya, J., Timur, I., & Abstrak, R. A. (2024). Jurnal MADINASIKA SISTEM PENGELOLAAN PENGGAJIAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI BABAT JERAWAT II. *Jurnal MADINASIKA*, 5(2), 106-112. <https://doi.org/10.31949.v5i2.8946>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Masharif Al-*

Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 988.  
<https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>

Sri Andriati Asri, (2014). Artikel\_Sistem Informasi Absensi Pegawai Terintegrasi Dengan Sistem Penggajian. JURNAL MATRIX, 157.

Suci, S. (2014). Kebijakan dan Manajemen Publik Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya.

Tri Haryadi, & Eko Triyanto. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (studi kasus pada CV Surya Jaya Abadi). Jurnal Paradigma Ekonomika, 16(2), 323-334.  
<https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12079>

Wijaya, H., Ramli, M., Munir, R., Dangkeng, A., & Nurfaisah, D. (2023). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. MARS Journal, 3(3).  
<https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars>