



Analisis Akuntabilitas dan Kepatuhan Sistem Pencatatan Upah Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo

Dewi Rahayu O. Usman^a, Usman^b, Ayu Rakhma Wuryandini^c

^{a,b,c} Program Studi S1 Akuntansi Universitas Negeri Gorontalo Jln. Jendral Sudirman No.6, Gorontalo, 96128

Email: dewiusman@gmail.com^a, usmandaming@ung.ac.id^b, ayurakhma@ung.ac.id^c

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 21-12-2025

Revised 31-01-2026

Accepted 01-02-2026

Kata Kunci:

Akuntabilitas,
Pencatatan Upah,
Petugas Kebersihan,
Dinas Lingkungan
Hidup

Keywords:

Accountability, Wage
Recording, Cleaning
Staff, Environmental
Services

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan menganalisis akuntabilitas sistem pencatatan upah petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo serta mengidentifikasi faktor penyebab ketidaksesuaian pembayaran. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan triangulasi dengan melibatkan informan dari tingkat struktural hingga petugas lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas secara struktural telah terbentuk melalui alur pertanggungjawaban yang jelas. Namun, secara operasional belum optimal karena sistem pencatatan kehadiran masih manual dan bergantung sepenuhnya pada laporan pengawas, sehingga aspek transparansi hanya muncul di tahap akhir. Ketidaksesuaian upah disebabkan oleh faktor *human error*, kerusakan alat *fingerprint*, beban kerja pengawas yang tinggi, serta lambatnya mekanisme koreksi. Kondisi ini memicu kesalahan data seperti absensi tidak lengkap dan ketidaksinkronan jumlah kehadiran. Penelitian ini merekomendasikan implementasi sistem absensi digital terintegrasi, penguatan pengendalian internal, dan perbaikan mekanisme koreksi untuk meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas penggajian.

A B S T R A C T

This study aims to analyze accountability in the wage recording system for sanitation workers and identify the factors causing discrepancies between attendance and wages received at the Environment Agency of Gorontalo City. A descriptive qualitative approach was employed, with data gathered through in-depth interviews, documentation, and source triangulation involving administrative staff, field supervisors, and sanitation workers. The findings reveal that while structural accountability is established through a formal reporting chain, operational accountability remains suboptimal. The reliance on manual attendance records and supervisor reports creates vulnerabilities and limits transparency to the final stage of wage signing only. Wage discrepancies are primarily driven by human error in manual processing, malfunctioning fingerprint devices, high supervisor workloads, and inefficient correction mechanisms. These factors lead to data inaccuracies, such as incomplete attendance and mismatched payroll records. The study recommends implementing an integrated digital attendance system, strengthening internal controls, and streamlining wage correction procedures to enhance accountability and payroll efficiency within government agencies.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik dalam pengelolaan lingkungan merupakan kewajiban fundamental pemerintah daerah untuk menjamin kualitas hidup masyarakat. Di Kota Gorontalo, efektivitas pengelolaan sampah sangat bergantung pada kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Namun dalam memberikan pelayanan yang maksimal dalam pengelolaan penanganan sampah disuatu daerah juga harus didukung dengan kesejahteraan pegawainya yaitu salah satunya adalah gaji atau upah. Latifah Hanim Putri Sari (2019) menjelaskan bahwa mekanisme penetapan upah berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat dan mekanisme pengupahan ini bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak buruh atau pekerja. Persoalan penggajian dari pegawai yang menangani masalah lingkungan paling sering terjadi diberbagai daerah dan tidak terkecuali di Kota Gorontalo dimana dinas yang menangani masalah kebersihan adalah pada Dinas Lingkungan Hidup

Akuntabilitas dan kepatuhan dalam pencatatan upah petugas kebersihan merupakan faktor penting dalam pengelolaan keuangan daerah. Petugas kebersihan memiliki peran krusial dalam menjaga kebersihan lingkungan dan estetika perkotaan, sehingga kesejahteraan mereka harus diperhatikan melalui sistem penggajian yang transparan dan akuntabel. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan upah tenaga kebersihan di Kota Gorontalo adalah bagaimana memastikan bahwa pencatatan dan pembayaran upah dilakukan secara akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan dalam pencatatan upah petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo (Petugas kebersihan, dan pengadministrasi upah) yaitu masih ditemukan ketidaksesuaian antara jumlah jam kerja yang dicatat dengan jumlah upah yang diterima berdasarkan bukti absensi Selain itu, para pegawai sering mengeluhkan keterlambatan pembayaran dan kurangnya transparansi dalam sistem administrasi. seperti yang di ungkapkan oleh petugas kebersihan SB (2025):

“ibu kapan gaji? yang di warong so tidak ba kase ba bon”
(ibu kapan gajian? yang di warung sudah tidak membolehkan untuk hutang lagi).

Berdasarkan pernyataan petugas kebersihan diatas, hal ini berdampak pada ketidakpuasan kerja petugas kebersihan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas layanan kebersihan. Jika pencatatan tidak dilakukan secara akurat, maka tenaga kerja yang hadir penuh dalam pekerjaannya bisa saja menerima upah yang lebih rendah dari yang seharusnya, sedangkan pekerja dengan absensi yang buruk tetap mendapatkan pembayaran penuh. Gumohung, Yusuf, & Wuryandini

(2024) menegaskan bahwa akuntabilitas pemerintah dalam pengelolaan keuangan membutuhkan mekanisme pelaporan yang jelas dan transparan agar dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Demikian pula yang dijelaskan oleh Idji, Noholo, S.P Husain (2013) yang menyatakan bahwa akuntabilitas menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan menekankan pentingnya penerapan akuntabilitas agar proses pencatatan dan pelaporan keuangan dapat dilakukan secara transparan, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal tersebut menegaskan bahwa praktik akuntabilitas tidak hanya terkait dengan penyajian laporan keuangan, tetapi juga menyangkut keterbukaan informasi, konsistensi pelaporan, dan adanya jejak audit yang dapat ditelusuri. Konsep ini sangat relevan dalam konteks pencatatan upah, di mana kejelasan dokumen pendukung, daftar hadir, serta bukti pembayaran menjadi indikator akuntabilitas yang harus dijaga.

Padahal dari perspektif regulasi, pencatatan dan pembayaran upah di lingkungan pemerintahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 32 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo. Ketiga regulasi ini menekankan pentingnya prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan dalam pengelolaan keuangan daerah, termasuk dalam pencatatan dan pembayaran upah tenaga kerja non-ASN. Hal tersebut juga tergambar pada hasil audit yang dilakukan baik Inspektorat, BPK, maupun Kejaksaan seperti yang tergambar pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Temuan Audit di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo

No	Audit	Temuan
1	Inspektorat	Permintaan pembayaran jumlah upah yang selalu sama setiap bulan
2	BPK	Pembayaran upah petugas tidak punya regulasi
3	Kejaksaan	Absensi petugas kebersihan sebagai dasar perhitungan upah masih manual dan hanya memakai nama sehari-hari yang mengakibatkan kecurangan, penerimaan petugas tanpa adanya aturan seperti perwako, sk walikota penetapan besaran upah

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, 2025

Di sisi lain, minimnya penggunaan teknologi dalam sistem pencatatan juga menjadi kendala utama yang menghambat efektivitas administrasi keuangan. Pencatatan kehadiran yang masih dilakukan secara manual sering kali menimbulkan kesalahan administratif. Zulkifli, et.al. (2023) yang melakukan penelitian tentang sistem informasi akuntansi penggajian di lingkungan pemerintahan juga menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan upah sangat bergantung pada adanya sistem pencatatan

yang terdokumentasi dengan baik, memiliki mekanisme otorisasi yang jelas, dan mampu meminimalkan potensi kesalahan. Hal ini sangat di tekankan oleh Susanto (2019), bahwa sistem pencatatan manual berisiko tinggi terhadap kesalahan input data, baik disengaja maupun tidak disengaja, sehingga dapat menyebabkan pengurangan atau kelebihan pembayaran upah. Penerapan teknologi dalam administrasi keuangan sangat penting untuk meningkatkan akurasi pencatatan dan meminimalisir kesalahan. Namun, banyak instansi pemerintah daerah yang masih menggunakan sistem pencatatan manual atau berbasis spreadsheet sederhana yang rentan terhadap kesalahan. Menurut penelitian Putra & Wijaya (2020), penggunaan sistem digital dalam pencatatan keuangan dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pembayaran upah. Selain itu Usman (2021) menekankan pentingnya penerapan akuntansi yang sesuai standar dalam organisasi, di mana kepatuhan terhadap prinsip-prinsip akuntansi dan dokumentasi yang lengkap menjadi indikator keberhasilan. Studi ini menegaskan bahwa akuntabilitas hanya dapat dicapai jika prosedur pencatatan dijalankan dengan kepatuhan penuh terhadap standar dan aturan yang ada.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Gaji dan Upah

Gaji dan upah merupakan dua istilah penting dalam kajian ketenagakerjaan dan akuntansi yang sering digunakan secara bergantian, tetapi memiliki makna yang berbeda. Gaji umumnya dipahami sebagai imbalan dalam bentuk uang yang dibayarkan secara tetap dan periodik, biasanya setiap bulan, kepada pegawai tetap atau mereka yang menduduki jabatan administrasi maupun profesional. Karakteristik gaji yang tetap ini menunjukkan bahwa besarnya tidak dipengaruhi secara langsung oleh volume pekerjaan yang dilakukan, sehingga lebih mencerminkan penghargaan atas kedudukan dan status pegawai dalam organisasi (Widodo & Yandi, 2022). Berbeda dengan gaji, upah lebih sering diberikan kepada pekerja dengan sistem harian, mingguan, atau berbasis jam kerja maupun satuan hasil produksi. Dari perspektif administrasi dan akuntansi, perbedaan ini penting karena mempengaruhi sistem pencatatan: upah yang bersifat variabel menuntut pencatatan jam kerja, lembur, dan satuan hasil, sedangkan gaji menekankan komponen tetap seperti gaji pokok dan tunjangan (Ginting, 2023).

Perbedaan pokok antara gaji dan upah tidak hanya terletak pada istilah, tetapi juga berimplikasi pada sistem administrasi dan pencatatannya. Gaji lebih menekankan kontinuitas pembayaran dalam jumlah tetap, sementara upah menuntut adanya perhitungan yang rinci terkait waktu kerja, lembur, dan hasil kerja. Hal ini berdampak pada desain sistem akuntansi penggajian, di mana pencatatan gaji dapat bersifat

sederhana dan konsisten, sedangkan pencatatan upah membutuhkan dokumentasi lebih kompleks untuk memastikan keakuratan perhitungan dan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan (Ginting, 2021). Lebih lanjut, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, membawa perubahan dalam pengaturan pengupahan, termasuk upah minimum, lembur, dan kompensasi bagi pekerja kontrak. Ketentuan baru ini menegaskan pentingnya perbedaan konsep gaji dan upah karena masing-masing memiliki implikasi hukum dan administratif yang berbeda (Antika & Sarjana, 2022).

Komponen dan Pemotongan Upah

Berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015, penghasilan yang layak terdiri dari upah pokok dan tunjangan. Pencatatan upah harus memperhatikan potongan wajib seperti Pajak Penghasilan (PPh 21) sesuai UU No. 36 Tahun 2008 dan iuran jaminan sosial (BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan) sebagaimana diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011. Ketidakakuratan dalam menghitung komponen dan potongan ini berisiko menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja dan temuan administratif dalam audit keuangan.

Akuntabilitas dalam Pencatatan Upah Petugas Kebersihan

Akuntabilitas dalam pencatatan upah petugas kebersihan merujuk pada transparansi, kejujuran, dan keterbukaan dalam pengelolaan keuangan terkait pembayaran upah tenaga kerja. Akuntabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses penggajian berjalan sesuai dengan regulasi dan tanpa penyimpangan.

Mahmudi (2019) membagi akuntabilitas ke dalam beberapa jenis yang relevan dengan pencatatan upah petugas kebersihan, yaitu:

1. Akuntabilitas Keuangan yaitu Memastikan bahwa pembayaran gaji dicatat dengan benar dalam laporan keuangan dan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan.
2. Akuntabilitas Hukum dan Regulasi yaitu memastikan bahwa pencatatan dan pembayaran upah sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk perpajakan dan peraturan ketenagakerjaan.
3. Akuntabilitas Kinerja yaitu berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas dalam pembayaran gaji serta kesejahteraan tenaga kerja.
4. Akuntabilitas Transparansi yaitu mengacu pada keterbukaan informasi mengenai sistem pembayaran upah sehingga semua pihak memahami proses dan aturan yang berlaku.

Pencatatan upah merupakan bagian dari sistem administrasi keuangan yang bertujuan untuk mendokumentasikan dan mengontrol pembayaran gaji atau upah

pekerja. Menurut Hansen & Mowen (2014), pencatatan upah yang baik harus dilakukan secara sistematis, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kepatuhan dalam Pencatatan Upah Petugas Kebersihan

Kepatuhan dalam pencatatan upah merujuk pada sejauh mana organisasi atau pengelola tenaga kerja mematuhi peraturan dan kebijakan terkait penggajian. Kepatuhan ini sangat penting untuk menghindari sanksi hukum serta memastikan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Tjiptono & Diana (2020), kepatuhan adalah kesediaan individu atau organisasi untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pencatatan upah, kepatuhan mencakup pemenuhan regulasi pajak, undang-undang ketenagakerjaan, serta standar akuntansi yang berlaku.

Sistem dan Mekanisme Pencatatan Upah Petugas Kebersihan

Untuk meningkatkan akuntabilitas dan kepatuhan, pencatatan upah petugas kebersihan harus dilakukan dengan sistematis dan menggunakan teknologi yang tepat. Menurut Sujarweni (2020), pencatatan upah dapat dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Metode Manual. Dalam metode ini menggunakan buku catatan atau jurnal untuk mencatat jumlah jam kerja dan besaran gaji.
2. Metode Digital. Dalam metode ini menggunakan perangkat lunak akuntansi atau *system payroll* untuk mencatat pembayaran secara otomatis.

METODE PENELITIAN

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memberikan gambaran mendalam mengenai fenomena akuntabilitas pencatatan upah. Lokasi penelitian ditetapkan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo, dengan waktu pelaksanaan mulai Maret 2025. Pemilihan lokasi didasarkan pada posisi peneliti sebagai pengamat partisipan yang memiliki akses langsung terhadap data lapangan

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata-kata, gambar atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut diperoleh dari wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman dan lainlain. Data kualitatif yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk membantu penelitian ini adalah data laporan pertanggung jawaban (LPJ)

upah petugas kebersihan absensi manual, belanja, transfer, surplus/defisit, pembiayaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. (Sugiono, 2019) mengungkapkan sumber data primer yaitu yang di dapat secara langsung dari sumber data (informan) dan yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (peneliti), sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber bacaan, data keuangan, dan lain-lain. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diambil langsung dari lapangan baik melalui wawancara dan dokumentasi dengan pihak informan. Untuk data sekunder diperoleh itu berupa bukti, catatan atau laporan historis tentang anggaran kegiatan keuangan yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Data ini diambil langsung dengan mengobservasi lapangan agar peneliti langsung dapat mengetahui secara saksama data yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Analisis data menurut Sugiyono (2019:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, yaitu sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data atau fakta-fakta yang digunakan untuk bahan penelitian. Hal ini dimulai dari observasi lapangan ke Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, wawancara dengan pimpinan dan pekerja kebersihan dan terakhir menganalisis hasil dokumentasi yang telah di dapatkan.

2. Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Setelah menganalisis tentunya bisa di klasifikasi dan menyederhanakan terkait dengan informasi yang telah di dapatkan melalui wawancara bersama dengan staff pegawai

3. Penyajian Data

Penyajian data dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini terbagi atas 2, yaitu: Penyajian data dalam bentuk teks naratif yang dimana mendeskripsikan terkait dengan penelitian ini dan bentuk matriks/grafik/jaringan/bagan

4. Penarikan kesimpulan

Tahap akhir pengumpulan data adalah penarikan kesimpulan. Penarikan simpulan dilakukan ketika ketiga proses awal pada penelitian tersebut telah terlaksana. Ketika data sudah disajikan dengan fokus pada permasalahan, maka akhirnya adalah untuk menarik simpulan mengenai hasil analisis data tersebut. Simpulan tidak serta merta dijelaskan secara umum, namun harus berdasarkan penelitian tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kedudukannya adalah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo berlokasi Jl. Rajawali, Heledulaa Sel., Kec. Kota Tim., Kota Gorontalo, Gorontalo 96134, Indonesia Kota Gorontalo, Kota Gorontalo 15129

Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

Penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan pejabat struktural, pengadministrasi upah, serta petugas kebersihan menunjukkan bahwa sistem pencatatan kehadiran dan upah pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo masih didominasi oleh mekanisme manual. Mekanisme ini melibatkan pengawas

lapangan sebagai pihak yang mendata kehadiran harian petugas kebersihan baik melalui absensi tertulis, foto kehadiran, maupun rekapan daftar hadir setiap akhir bulan. Rekap ini kemudian diserahkan kepada petugas administrasi upah untuk diverifikasi, dihitung, dan ditetapkan besaran upah yang diterima oleh masing-masing petugas.

Beberapa responden pejabat DLH menegaskan bahwa pencatatan kehadiran merupakan komponen penting dalam penentuan upah petugas, karena seluruh perhitungan mengacu pada jumlah kehadiran yang dikalikan dengan besaran upah harian berdasarkan SK Walikota Gorontalo Nomor 19/14/I/2025 tentang Penetapan Upah Petugas di Bidang Kebersihan, Bidang Pertamanan dan Bidang Pengelolaan Limbah Domestik pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo Tahun Anggaran 2025. Hal ini menunjukkan bahwa pencatatan kehadiran dipandang sebagai fondasi akuntabilitas pengupahan. Sistem yang digunakan terdiri dari tiga metode :

1. Absensi Manual Melalui Tanda Tangan
2. foto kehadiran oleh pengawas
3. rekapan absensi bulanan

Metode ini berbeda-beda tergantung jenis pekerjaan dan lokasi petugas. Misalnya, petugas penyapu jalan seperti Hasna Habi (HH) melakukan absensi melalui foto yang diambil pengawas pada pukul 05.00 dan pukul 10.00. Ia menyatakan:

“Pengawas datang mengambil gambar jam 05.00 subuh dan nanti jam 10.00 foto lagi untuk absen kedua.”

Sementara itu, petugas sopir seperti Erwim Male (EM) masih melakukan absen tertulis di kantor dan hanya menggunakan fingerprint jika alat tersebut berfungsi. Pengawas lapangan menjadi aktor penting dalam sistem ini karena mereka bertanggung jawab mencatat dan merekap seluruh kehadiran petugas. Penjelasan ini ditegaskan oleh Hazairin Thamrin (HT) yang mengatakan

“yang paling bertanggung jawab adalah masing-masing pengawas di tiap rayon”

Meskipun sistem ini dianggap standar oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, berbagai temuan lapangan menunjukkan adanya tantangan signifikan terkait akurasi, ketelitian, dan konsistensi pencatatan, yang berdampak pada perbedaan antara jumlah kehadiran dan jumlah upah yang diterima petugas. Berikut disajikan hasil penelitian mengenai akuntabilitas pencatatan upah petugas kebersihan dan faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian antara kehadiran dan upah yang diterima di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo

Akuntabilitas Pencatatan Upah Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo

Akuntabilitas dalam pencatatan upah petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo pada prinsipnya telah dibangun melalui struktur pertanggungjawaban yang jelas, meskipun implementasi di lapangan masih menghadapi banyak tantangan karena sistem pencatatan yang masih sepenuhnya manual. Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan, sistem pencatatan kehadiran dan upah petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo masih menggunakan metode manual yang mengandalkan tanda tangan daftar hadir, pencatatan oleh pengawas, serta bukti foto kehadiran. Sistem ini telah digunakan bertahun-tahun dan menjadi prosedur standar internal DLH.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DLH Kota Gorontalo, Hazairin Thamrin (HT), pencatatan kehadiran merupakan fondasi utama dalam penetapan upah, sehingga proses tersebut harus dilakukan secara akurat. Ia menjelaskan bahwa pencatatan kehadiran bertujuan untuk validasi secara akurat untuk pembayaran upah kepada petugas kebersihan

“validasi terkait kehadiran petugas secara akurat agar supaya upah yang diterima oleh petugas sesuai dengan rekapan absensi sekaligus menjadikan proses pencairan keuangan akan lebih akuntabel” (HT).

Mekanisme akuntabilitas di DLH Kota Gorontalo berjalan secara berjenjang, dimulai dari pengawas lapangan yang mencatat kehadiran petugas. Hal tersebut ditegaskan oleh HT sebagai berikut.

“yang paling bertanggung jawab adalah masing-masing pengawas di tiap rayon, kemudian setelah itu diverifikasi oleh pejabat fungsional sebelum divalidasi oleh kepala bidang kebersihan”.

Pada tahap berikutnya, pihak administrasi upah mengolah data tersebut berdasarkan jumlah hari kehadiran dan besaran upah harian sesuai SK Walikota Gorontalo Nomor 19/14/I/2025 tentang Penetapan Upah Petugas di Bidang Kebersihan, Bidang Pertamanan dan Bidang Pengelolaan Limbah Domestik pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo Tahun Anggaran 2025. Faradila S. Towadi (FST), sebagai pegawai yang melakukan Pengadministrasi upah di DLH Kota Gorontalo menyatakan bahwa sistem pencatatan masih menggunakan absensi manual dan pertanggungjawaban dilakukan melalui laporan pengawas sebelum divalidasi kembali oleh pejabat fungsional, seperti hasil wawancara berikut ini

“pertanggung jawabannya berdasarkan laporan absensi manual dari pengawas”. (FST)

Petugas kebersihan juga mengonfirmasi bahwa pencatatan kehadiran dilakukan melalui tanda tangan manual atau foto dari pengawas. Herman Djafar (HD) menyampaikan bahwa ia harus datang ke kantor untuk tanda tangan absen manual yang kemudian “diambil gambar/foto oleh pengawas” sebagai bukti tambahan

Petugas lain seperti Hasna Habi (HH) juga menjelaskan bahwa pencatatan dilakukan melalui foto pada pukul 05.00 dan 10.00 pagi yang diambil langsung oleh pengawas di lapangan, dan menurutnya pencatatan tersebut “adil dan benar”

Dari sisi transparansi, para petugas menyatakan bahwa daftar upah yang diberikan setiap akhir bulan membantu mereka mengetahui jumlah upah yang akan diterima sehingga mereka dapat memastikan kebenaran data upah sebelum pencairan. Herman Djafar (HH) menjelaskan.

“setiap akhir bulan, nanti yang melakukan rekapan upah akan menyerahkan daftar upah untuk ditanda tangani oleh petugas”
(HH)

Selain itu, baik Hasna Habi (HH) maupun Erwim Male (EM) mengakui bahwa proses ini cukup transparan karena mereka dapat mengecek kesesuaian upah dengan daftar hadir.

Kombinasi faktor-faktor ini menyebabkan akuntabilitas pencatatan upah secara prosedural memang berjalan, tetapi secara operasional belum memberikan jaminan ketelitian dan keakuratan yang memadai.

Secara keseluruhan, akuntabilitas pencatatan upah pada DLH Kota Gorontalo dapat dikatakan sudah tersedia secara struktur, tetapi belum kuat secara implementasi, karena masih mengandalkan sistem manual yang rentan kesalahan, bergantung pada pengawas, serta belum didukung teknologi absensi yang berfungsi optimal. Hal ini membuat keandalan data kehadiran belum sepenuhnya dapat dipertanggungjawabkan dan mempengaruhi kualitas penetapan upah.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Akuntabilitas dalam pencatatan upah petugas kebersihan belum berjalan optimal. Secara struktural, DLH Kota Gorontalo telah menerapkan mekanisme pencatatan upah yang melibatkan pengawas, pejabat fungsional, kepala bidang, serta bagian keuangan. Praktik ini mencerminkan adanya akuntabilitas formal dalam proses administrasi. Namun, secara operasional akuntabilitas belum efektif karena sistem

absensi masih dilakukan secara manual, sangat bergantung pada pengawas, dan minim dukungan teknologi. Kondisi ini membuat pencatatan kehadiran rawan kesalahan, manipulasi, dan ketidakakuratan data. Transparansi juga hanya muncul pada tahap akhir melalui penandatanganan daftar upah, bukan pada proses pencatatan awal.

Secara teoritis analisis akuntabilitas dalam persepktif sektor publik Struktur akuntabilitas di DLH Kota Gorontalo baru menyentuh aspek akuntabilitas kejujuran dan hukum, namun belum mencapai akuntabilitas proses. Sistem manual menciptakan ketergantungan mutlak pada subjektivitas pengawas. Hal ini sejalan dengan teori *Internal Control* bahwa sistem yang sangat bergantung pada satu individu tanpa verifikasi otomatis sangat rentan terhadap *fraud* dan inefisiensi

Penelitian tidak menggunakan data observasi jangka panjang, sehingga tidak dapat menggambarkan dinamika perubahan sistem secara waktu nyata, khususnya dalam periode tertentu seperti musim kerja padat atau saat perubahan kebijakan dan juga Penelitian tidak membandingkan secara langsung antara rayon atau pengawas, sehingga variasi perbedaan efektivitas antar wilayah belum dianalisis lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Gumohung, M. R., Yusuf, N., & Wuryandini, A. R. (2024). Akuntabilitas pemerintah desa dalam pengelolaan APBDes. *Jambura Accounting Review*, 5(1), 50–63. <https://doi.org/10.37905/jar>
- Idji, R. V., Noholo, S., & Husain, S. P. (2013). Pengaruh pelaksanaan akuntabilitas terhadap kualitas laporan keuangan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Gorontalo. *Skripsi*, Universitas Negeri Gorontalo. Diakses dari <https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/921409041>
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Usman. (2021). Analisis penerapan akuntansi aset tetap pada koperasi di Kota Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 2(1), 15–27. <https://doi.org/10.37905/jar>
- Peraturan Walikota Gorontalo Nomor 32 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo
- Keuangan Pemerintah Daerah: Studi Kasus pada Dinas Kebersihan Kota X. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 8(3), 145-160.
- Zulkifli, A., Rahman, S., & Nusi, L. (2023). Analisis sistem informasi akuntansi

- penggajian pegawai negeri sipil pada Universitas Negeri Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.37905/jar>
- Ginting, S. (2021). Analisis sistem akuntansi gaji dan upah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Penelitian Ekonomi (JPE)*, 1(3), 1–10.
- Ginting, S. (2023). *Analisis sistem penggajian karyawan pada perusahaan waralaba. Jurnal Administrasi dan Ekonomi Bisnis*. <https://journal.unm.ac.id/index.php/JAEBE/article/download/1080/674/3448>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian “Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. & Diana, A. (2020). *Manajemen Kepatuhan dan Tata Kelola Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.