

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 6, No. 2, September 2023 (117 - 137)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.279>



Efektivitas Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Malinau

Irawati

Program Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka
atiaurelia35@gmail.com

Milwan

Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka
milwan@ecampus.ut.ac.id

Riswanda

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
riswanda@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berupaya menganalisis efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jenis penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data berdasarkan teori Richard M. Steers tentang kemampuan menyesuaikan diri, prestasi, dan kepuasan kerja dalam sistem pengendalian intern pemerintah. Hasil penelitian yaitu: (1) lingkungan pengendalian berjalan dengan baik, pemimpin memberikan keteladanan, menyelenggarakan pelatihan, dan disiplin; (2) Penilaian risiko, mengidentifikasi, dan menganalisis risikonya masih belum maksimal; (3) Kegiatan pengendalian dengan mereviu atas kinerja instansi, pembinaan sumber daya manusia, dan pengelolaan sistem informasi; (4) Informasi dan komunikasi sudah baik dengan menggunakan berbagai bentuk sarana; (5) Pemantauan pengendalian intern dengan melakukan monitoring. Adapun faktor pendukung: (1) Mempunyai peraturan dan panduan pelaksanaan; (2) Uraian tugas dan fungsi yang jelas; (3) Pengawasan evaluasi berkala kepada organisasi perangkat daerah; (4) sumber daya manusia, teknologi, sarana, dan prasarana; dan (5) Pemimpin membimbing, keteladanan, dan memotivasi kepegawai. Faktor penghambatnya yaitu: (1) Sumber daya manusia yang belum sesuai dengan kebutuhan; (2) Minim kegiatan evaluasi dan kearsipan; (3) pelatihan dalam penerapan masih terbatas.

Kata Kunci : *Peningkatan Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern*

Abstract

This research seeks to analyze the effectiveness of the implementation of the government's internal control system and the factors that influence it. This type of research is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observation and documentation. Data analysis is based on Richard M. Steers' theory regarding adaptability, achievement and job satisfaction in the government's internal control system. The research results are: (1) the control environment runs well, leaders set an example, provide training and are disciplined; (2) Risk assessment, identifying and analyzing risks are still not optimal; (3) Control activities by reviewing agency performance, developing human

resources, and managing information systems; (4) Information and communication are good using various forms of means; (5) Monitoring internal control by carrying out monitoring. The supporting factors: (1) Having regulations and implementation guidelines; (2) Clear description of duties and functions; (3) Supervision of periodic evaluations of regional apparatus organizations; (4) human resources, technology, facilities and infrastructure; and (5) Leaders guide, role model, and motivate employees. The inhibiting factors are: (1) Human resources that are not yet in line with needs; (2) Minimal evaluation and archival activities; (3) training in implementation is still limited.

Keywords : *Improvement of Human Resources, Internal Control System*

PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki beberapa fungsi, salah satunya pelayanan yang berhubungan langsung dengan unit organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat (Hardiyansyah, 2018). Pelayanan ini diatur dalam Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Sebagai upaya membantu dan mengarahkan organisasi mencapai tujuan pelayanan diperlukan sebuah sistem yang terintegrasi, sehingga organisasi bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian intern menjadi solusi yang dapat diterapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (selanjutnya disingkat SPIP) yang mengadopsi dari COSO (Internal Control Framework) dengan dilakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pemerintahan di Indonesia. SPIP terdiri dari lima unsur, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (Bahrujianor et al., 2021).

Penerapan SPIP ini diharapkan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintah yang baik, bahwa SPIP mempunyai 4 (empat) tujuan yang ingin dicapai yaitu (1) Kegiatan yang efektif dan efisien; (2) Laporan keuangan yang dapat diandalkan; (3) Pengamanan aset negara; dan (4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Korah et al., 2016). Merujuk hal tersebut, aturan ini sangat penting untuk dilaksanakan supaya seluruh aparat

di Kabupaten Malinau memahami apa yang dimaksud dengan SPIP. Sistem ini merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai.

Guna mencapai pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien, Pemerintah Kabupaten Malinau telah menyelenggarakan SPIP sejak tahun 2010 dengan dikeluarkannya Peraturan Peraturan Bupati No 20 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau dan SK Bupati Nomor 700/K.124/2019 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau. Ruang lingkup penerapan SPIP dalam aturan tersebut meliputi seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (selanjutnya disingkat SKPD) di Kabupaten Malinau yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau dengan leading sector dari penyelenggaraan SPIP ini adalah Inspektorat Kabupaten Malinau.

Penilaian maturitas level SPIP merupakan salah satu dari indikator kinerja utama bidang aparatur negara dan ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) untuk tahun 2015-2019. Target pemerintah tersebut adalah pencapaian level 3 tingkat maturitas SPIP dari skala 0-5 pada tahun 2019. Kabupaten Malinau pada tahun 2017 berada pada posisi 2,45 sesuai Laporan Hasil Evaluasi dari BPKP Perwakilan Kalimantan Timur Nomor 428-PW17/3/2017 dan SP-2562/D3/04/2019 Kabupaten Malinau berada pada posisi 3,008.

Tabel 1. Target capaian level SPIP Pemerintah Kabupaten Malinau

No.	Tahun	Nilai	Level	Target Level
1.	2017	2,045	2	2
2.	2018	2,045	2	2.5
3.	2019	3,008	3	3
4.	2020	3,008	3	3
5.	2021	3,008	3	3.1
6.	2022	3,100	3	3.2
7.	2023	3,200	3	3.3

Sumber: Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Tahun 2021.

Semakin tinggi maturitas atau kematangan penyelenggaraan SPIP dalam suatu organisasi maka semakin baik pula kualitas sistem pengendalian dalam organisasi tersebut. Cara mengukur maturitas sistem pengendalian yaitu dengan level maturitas. Level itu ditentukan misalnya dengan membuat skala dari level 0 sampai level 5. Level 0 menunjukkan tidak adanya pengendalian intern, sementara level 1 sampai level 5 menunjukkan adanya pengendalian intern dengan gradasi dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi berdasarkan parameter tertentu.

Kabupaten Malinau tahun 2017 sampai dengan 2021 berturut-turut mendapat Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dalam penyajian Laporan Keuangan dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan tujuan SPIP yaitu keandalan laporan keuangan dalam hal ini

pelaksanaan Akuntabilitas Keuangan.

Tabel 2. Opini Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

No.	Tahun	OPINI BPK-RI
1.	2017	WTP
2.	2018	WTP
3.	2019	WTP
4.	2020	WTP
5.	2021	WTP
6..	2022	WTP
7.	2023	3,200

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, Tahun 2022.

Adapun hasil penilaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) pada Pemerintah Kabupaten Malinau 5 Tahun oleh Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terakhir seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Evaluasi dan Target LAKIP Kabupaten Malinau

No.	Tahun	Nilai	Skor	Target Skor
1	2017	C	45	45
2	2018	C	50	52
3	2019	CC	52	54
4	2020	CC	53	56
5	2021	CC	55	59
6	2022	B	56	62

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Kabupaten Malinau.

Nilai Evaluasi dan target Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Malinau menunjukkan skor yang belum mencapai target yang terlihat pada table di atas. Hasil evaluasi LAKIP pada skor 55 dengan predikat CC (Cukup Baik) (memadai) untuk tahun 2021 atau Karakteristik Instansi dengan Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban, tapi perlu banyak perbaikan, termasuk sedikit perbaikan yang mendasar. Kabupaten Malinau dari sisi akuntabilitas keuangan memperoleh penilaian yang sangat baik sedangkan dari sisi akuntabilitas kinerja Kabupaten Malinau masih perlu melakukan peningkatan. Keadaan tersebut juga didukung oleh salah satu penelitian di instansi pemerintah yang ditemukan bahwa unsur kompetensi masih didominasi pegawai dengan lulusan SD- SMA sebanyak 55%, unsur motif pegawai karena nyaman dengan status pegawai negeri, dan peluang peningkatan jenjang karirnya masih minim (Lalong & Sidi,

2023).

Hasil evaluasi LAKIP dengan predikat CC (Cukup Baik) tentu belum sesuai dengan tujuan penerapan SPIP. Memperoleh predikat cukup baik disebabkan karena keterbatasan kemampuan kinerja Kabupaten Malinau dalam mendokumentasikan dan koordinasi terkait dengan akuntabilitas kinerja. Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Keadaan tersebut menarik peneliti untuk mengulas lebih dalam terkait kinerja pegawai di Kabupaten Malinau.

Meskipun sudah banyak penelitian terkait efektivitas kinerja pegawai, peneliti berupaya menemukan reserachgap, peneliti berusaha mengulas penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan efektivitas dan pengaruh SPIP terhadap kinerja pegawai. Adapun menghasilkan temuan yang berbeda- beda atau kesenjangan hasil penelitian yang dimaksud dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Research GAP pengaruh dan efektivitas SPIP terhadap kinerja pegawai

Research GAP	Peneliti	Temuan
	(Tadeko, 2017)	Unsur lingkungan Pengendalian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas pelayanan; Unsur penilaian risiko berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas pelayanan.
	(Khasanah, 2016), (Mukti, 2019), (Yasmin, 2019)	Lingkungan Pengendalian /Kompetensi SDM merupakan salah satu penghambat tercapainya efektivitas SPIP
	(Tolley, 2017)	Kelima Unsur SPIP Berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Sumber: Data Penelitian.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu factor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas SPIP. Dari hasil evaluasi LAKIP dengan predikat CC Cukup Baik merupakan hasil yang belum optimal terutama pada akuntabilitas kinerja Kabupaten Malinau masih perlu melakukan peningkatan. Dengan temuan awal tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengungkap efektivitasnya dan faktor pendukung serta pengambatnya. Hasil temuannya tentu akan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga ada berbagai prespektif menganalisis efektivitas dengan lokasi penelitian yang berbeda. Apabila ada hal yang baik dan cocok untuk dilakukan dapat diadopsi di lokasi lainnya.

Adapun penelitian ini berupaya menemukan pelaksanaan pengendalian internal di instansi pemerintahan sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya pegawainya. Kedua hal tersebut saling terkait, apabila pengendalian internal dilaksanakan maka sumber daya pegawai semakin meningkat (Lestari et al., 2022). Selanjutnya apabila sumber daya pegawai memiliki kualitas maka pelayanan kepada masyarakat akan semakin baik, efektif, dan efisien (Hasbullah et al., 2022). Penelitian ini akan memastikan keterlaksanaan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu.

Instansi penyedia pelayanan publik dalam memberikan pelayanan harus memperhatikan prinsip-prinsip pelayanan publik, antara lain: kesederhanaan prosedur, kejelasan, kepastian waktu, akurasi produk pelayanan publik, kelengkapan sarana dan prasarana, keamanan, tanggungjawab, kemudahan akses, kedisiplinan, kenyamanan (Mahmudi, 2010). Sumber daya manusia yang mampu mengembangkan potensi diri dan organisasinya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Indikator mengacu kepada tujuh bentuk pelayanan publik yaitu: sederhana, jelas dan pasti, keamanan, terbuka, efisien, ekonomis, dan keadilan (Sellang et al.,

2022).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif untuk memperoleh eksplanasi yang teruji mengenai efektivitas SPIP pada Pemerintah Kabupaten Malinau. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif (eksplanatory research) yang dilaksanakan dengan melakukan pengumpulan data di lapangan dengan melihat pada unsur-unsur pelaksanaan SPIP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2008. Ada tujuh OPD Pemerintah Kabupaten Malinau yang dijadikan unit analisis dalam penelitian ini yaitu Badan Pembangunan Daerah dan Litbang, Badan Pengelola Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Inspektorat, dan Bagian Organisasi.

Data primer penelitian ini berasal dari pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung dengan menggunakan teknik purposive sampling. Adapun sumber data primer yang diwawancarai adalah (1) Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau; (2) Kepala BPKP; (3) Inspektur Inspektorat; (4) Kepala Badan Perencanaan pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan; (5) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah; (6) Badan Kepegawaian, Pendidikann, dan Pelatihan; (7) Kepala Dinas Kesehatan; (8) Kepala Dinas Pendidikan; (9) Kasubag Kepegawaian, Staf Aset pada 7 OPD; (10) Kasubag Sungram, Bendahara, staf kepegawaian Pada 7 OPD; (11) Auditor, staf kepegawaian, keuangan Inspektorat; dan (12) Kasubag Data dan Staf keuangan Bappeda. Data sekunder yang akan gunakan dalam penelitian tersebut berupa aturan tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Lakip, LPPD, Renja, Calk, SOP serta berbagai dokumen lainnya yang relevan. Data didapatkan berasal dari wawancara terhadap informan yang sudah ditentukan menggunakan intrumen wawancara yang sudah disiapkan, kemudian observasi berdasarkan lembar observasi yang bersisi unsur-

unsur efektivitas kerja dan pengendalian intern, dan mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan hal tersebut.

Data dianalisis menggunakan konsep analisis berdasarkan teori Richard M. Steers mengemukakan ukuran efektivitas yakni pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Selanjutnya dianalisis unsur-unsur pelaksanaan SPIP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2008 tentang efektivitas yang terdiri dari unsur: (1) kemampuan menyesuaikan diri; (2) prestasi kerja; (3) Kepuasan kerja; (4) kualitas; dan (5) penilaian oleh pihak luar. Kemudian untuk sistem pengendalian intern pemerintah berdasarkan unsur: (1) lingkungan pengendalian; (2) penilaian resiko; (3) kegiatan pengendalian; (4) informasi dan komunikasi; dan (5) pemantauan (Spencer & Steers, 1980). Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman melalui aktivitas pengumpulan data, reduksi data, display data, dan verifikasi data. Data yang didapat dicek keabsahan data melalui triangulasi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL

Pemerintah Kabupaten Malinau telah menyelenggarakan SPIP sejak tahun 2010 dengan dikeluarkannya Peraturan Peraturan Bupati No 20 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau dan SK Bupati Nomor 700/K.124/2019 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau.

Efektivitas pelaksanaan SPIP pada Pemerintah Kabupaten Malinau Kemampuan menyesuaikan diri

Pernyataan dari Kepala BKPP Kabupaten Malinau, bahwa efektivitas penerapan sistem pengendalian intern tidak terlepas dari kemampuan memahami tugas dan fungsi dalam organisasi dan menyesuaikan diri sehingga dalam mewujudkannya, pegawai pemerintah sudah paham dengan tugas yang dikerjakan. Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau sependapat dengan

menyampaikan bahwa kemampuan pegawai pemerintah dalam penyesuaian penerapan SPIP sudah baik, para pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik, mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaan, serta dapat bekerja sama.

Kemampuan dalam penyesuaian tersebut tidak terlepas dari kegiatan pelatihan yang diperoleh. Pegawai pemerintah dituntut mampu bekerja sama melakukan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern. Kabupaten Malinau tahun 2014 sampai 2019 berturut-turut mendapat Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dalam penyajian Laporan Keuangan dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan tujuan SPIP yaitu keandalan laporan keuangan.

Prestasi kerja

Pernyataan Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau tentang prestasi kerja pegawai pemerintah sudah baik ya, hal itu terlihat dari hasil dan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pegawai sudah cukup terlatih dengan tugas yang diberikan dan mampu mengerjakan tugas tersebut tepat waktu. Selanjutnya pernyataan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan menyatakan bahwa prestasi kerja dalam penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sudah baik, terlihat dari kontribusi dan hasil kerja masing OPD pemerintah. Melalui penerapan SPIP, pekerjaan mudah dikendalikan dan informasi, komunikasi serta pemantauan pengendalian intern dapat berjalan dengan baik. Selain itu dipertegas dengan pendapat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan bahwa prestasi kerja pegawai pemerintah dalam penerapan SPIP sudah baik. Pegawai mampu menjalankan tugas dan produktif. Hasil kerja tersebut merupakan capaian dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kepuasan kerja

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dan kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menyatakan bahwa kepuasan kerja melalui

penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada OPD berdampak positif bagi pegawai pemerintah. Pegawai merasa nyaman dan senang dengan adanya pengendalian internal yang menjamin adanya peran dalam organisasi. Setiap pegawai diberikan tugas serta berperan meningkatkan pembangunan daerah melalui layanan kepada masyarakat. Adanya peran pegawai, pemerintah Kabupaten Malinau memberikan imbalan sesuai dengan tugas dan fungsi untuk memberikan kepuasan.

Sistem pengendalian intern pemerintah

Unsur-unsur pengendalian internal menurut PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dapat dijabarkan, yaitu:

Lingkungan pengendalian

Pernyataan oleh Plt Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau bahwa SPIP sangat penting bagi setiap instansi atau OPD supaya dapat melakukan pengendalian secara mandiri sesuai dengan peraturan yang ada untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Penegakan integritas dan nilai etika

Dijelaskan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau bahwa sebagai organisasi formal, OPD sudah membuat dan menegakan kode etik sebagai nilai yang harus dijaga. Kode etik sudah kita laksanakan, dimana seluruh pegawai sudah mengetahui, memahami isi aturan perilaku/standar etika, sanksi hukuman terhadap pelanggaran aturan perilaku/standar etika.

Komitmen terhadap kompetensi

Pernyataan Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara, bahwa komitmen terhadap kompetensi di Pemerintah Kabupaten Malinau sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 4 huruf b sudah berjalan dengan baik. Hal itu didukung dengan visi misi setiap OPD di Kabupaten Malinau dengan memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat. Selain itu Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau menjelaskan bahwa kompetensi pegawai sangat penting, oleh karena itu mengadakan kegiatan pelatihan dan pembinaan serta membantu pegawai meningkatkan kompetensinya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepemimpinan yang kondusif

Dijelaskan oleh kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan bahwa salah satu unsur terpenting dalam penerapan SPIP ini yaitu adanya kepemimpinan yang kondusif. Pemimpin kondusif dapat menciptakan suasana dan budaya kerja yang baik. Dimana pegawai pemerintah dapat bekoordinasi dan komunikasi yang baik dalam organisasi.

Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

Dikemukakan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau, bahwa pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dengan melakukan: a) Menyesuaikan dengan ukuran dan sifat kegiatan Instansi; b) Memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab; c) Memberikan kejelasan hubungan dan jenjang pelaporan intern dalam Instansi Pemerintah; d) Melaksanakan evaluasi dan penyesuaian periodik terhadap struktur organisasi sehubungan dengan perubahan lingkungan strategis; dan e) Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat

Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau menjelaskan tentang pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP bahwa penerapan pendelegasian itu perlu untuk menjalankan tugas. Pendelegasian wewenang tidak diberikan sembarangan tetapi diberikan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan pernyataan Plt Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau, bahwa wewenang telah diberikan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya masing-masing. Pimpinan maupun pegawai melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan yang diberikan.

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia

Hal ini dijelaskan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau, bahwa instansi telah melaksanakan kebijakan dan prosedur pembinaan SDM, sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai, yang mengutamakan

kompetensi, etika dan integritas, serta mendorong tercapainya kinerja. Lebih lanjut ditegaskan oleh kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan bahwa selama ini sudah membuat program dan kebijakan terkait dengan pembinaan pegawai pemerintah. Pegawai yang diterima dan ditempatkan dalam struktur organisasi pasti mendapatkan pelatihan dan pembinaan.

Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

Pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara, bahwa melakukan upaya-upaya seperti berkomitmen, memberikan keyakinan yang memadai, peringatan dini, memelihara atau meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dari setiap instansi atau setiap organisasi, mengikuti diklat atau pelatihan, penataan administrasi untuk meningkatkan kualitas pemeriksaan dan laporan keuangan, menambah jumlah auditor, melakukan konsultasi, koordinasi dengan BPKP serta perencanaan yang matang.

Sedangkan peran Inspektur Inspektorat di Kabupaten Malinau dalam efektifitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) ini dikemukakan langsung oleh Plt Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau, bahwa perannya meliputi hal kepemimpinan, pengawasan intern, konsultan dan penjamin mutu. Setiap tahun melakukan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan monitoring proses penerimaannya, pelaksanaan kegiatan intensifikasi pajak, dan prosedur penggunaan barang-barang berharga penggunaan inventaris kantor.

Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

Wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau menyampaikan bahwa selalu menjalankan hubungan kerja sama yang baik dengan setiap OPD ataupun instansi yang ada. Tanpa adanya hubungan kerja sama, pemerintah akan sangat sulit untuk mewujudkan visi dan misi. Oleh karena kerja sama, saling berkoordinasi, dan komunikasi ditingkatkan guna menciptakan kinerja yang efektif.

Penilaian risiko

Identifikasi risiko

Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau, bahwa melakukan Risk Assessment (identifikasi dan evaluasi risiko yang melekat pada organisasi) jadi mampu menghasilkan daftar pemetaan dan kuantitas risiko serta daftar respon risiko. Pelaksanaannya masih berupa mengenali resiko-resiko dan cara mengatasinya dari hasil evaluasi kegiatan-kegiatan sebelumnya. Dipertegas dengan pernyataan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan bahwa setiap kegiatan baik dengan perencanaan pembangunan ataupun kegiatan secara administrasi tetap dilakukan kegiatan identifikasi resiko, hal itu bertujuan untuk menghindari permasalahan yang akan didapatkan dalam menjalankan pekerjaan.

Analisis risiko

Hal tersebut berdasarkan penjelasan Kepala BKPP Kabupaten Malinau, bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja dan tata kelola organisasi terkait dengan strategi operasional yang konsisten mengenai rencana analisis risiko diperlukan adanya penyatuan dan semangat kerja, baik pegawai dan pimpinan instansi pemerintah, untuk pengendalian intern dan pencegahan kecurangan. Selanjutnya dipertegas dengan pendapat kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau menyampaikan pentingnya analisis resiko dalam sebuah organisasi untuk dapat mengetahui ancaman masalah yang akan dihadapi sehingga tidak menghambat kinerja pemerintah.

Kegiatan pengendalian

Reviu kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan pernyataan Bupati Kabupaten Malinau yang menyampaikan bahwa reviu kinerja yang dipakai disesuaikan dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 dilaksanakan dengan membandingkan kinerja dengan tolok ukur kinerja yang ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau menyampaikan bahwa pemerintah melalui instansi atau OPD pemerintah melakukan kegiatan reviu kerja sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008. Kegiatan reviu

kerja dilakukan dengan tujuan untuk melihat kinerja pegawai pemerintah.

Pembinaan sumber daya manusia

Dikemukakan oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, bahwa pembinaan dilaksanakan dengan kegiatan pelatihan dan diklat bagi semua pegawai mengenai cara mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Malinau.

Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi

Pernyataan Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau dan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa hal ini dilakukan secara sistematis, semuanya tercover dengan jelas di semua wilayah. Semua diinfokan melalui portal kepegawaian, seperti kegiatan pengendalian umum pengamanan sistem informasi yang nantinya itu bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi yang memperhatikan penetapan organisasi untuk implementasi, dan pemantauan efektivitas program pengamanan.

Pengendalian fisik atas aset

Pernyataan yang dikemukakan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau, terdapat pengendalian fisik atas aset yang telah ditetapkan oleh Bupati Kabupaten Malinau yang nantinya diimplementasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai, hanya transaksi dan kejadian signifikan yang dientri adalah yang telah diotorisasi dan dilaksanakan hanya oleh pegawai sesuai lingkup otoritasnya. Insepktur Inspektorat Kabupaten Malinau berpendapat bahwa terdapat pengendalian fisik atas aset yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Instansi Pemerintah dan nantinya diimplementasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai.

Penetapan dan reuiu atas indikator dan ukuran kinerja

Pemerintahan Kabupaten Malinau dalam melaksanakan penetapan dan reuiu indikator dan pengukuran kinerja menyesuaikan dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 18 ayat (3) huruf e, pimpinan Instansi Pemerintah harus: a) menetapkan ukuran dan indikator kinerja; b) mereuiu dan melakukan validasi secara periodik atas ketetapan dan keandalan ukuran dan indikator

kinerja; c) mengevaluasi faktor penilaian pengukuran kinerja; dan d) membandingkan secara terus-menerus data capaian kinerja dengan sasaran yang ditetapkan dan selisihnya dianalisis lebih lanjut.

Pemisahan fungsi

Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau berpendapat, bahwa pemisahan fungsi yang menjamin bahwa seluruh aspek utama transaksi atau kejadian tidak dikendalikan oleh 1 orang yang ditandai dengan pemisahan tanggung jawab dan tugas atas transaksi atau kejadian terkait dengan otorisasi, persetujuan, pemrosesan dan pencatatan, pembayaran atau penerimaan dana, reuiu dan audit, serta fungsi-fungsi penyimpanan dan penanganan asset.

Otorisasi atas transaksi dan kejadian penting

Plt. Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau menyatakan terdapat otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai hanya transaksi dan kejadian signifikan yang dientri adalah yang telah diotorisasi dan dilaksanakan hanya oleh pegawai sesuai lingkup otoritasnya.

Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian

Pernyataan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malinau, bahwa penerapan SPIP mewajibkan setiap instansi pemerintah melakukan pencatatan atas semua transaksi yang dilakukan dengan tepat dan dicatat segera dalam seluruh siklus transaksi atau kejadian.

Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya

Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau dalam wawancaranya menyatakan bahwa akses hanya diberikan kepada pegawai yang berwenang dan pimpinan Instansi Pemerintah melakukan reuiu atas pembatasan tersebut secara berkala dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti nilai aset, kemudahan dipindahkan, kemudahan ditukarkan.

Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya

Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau

menyatakan bahwa terdapat penetapan akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya dengan menunjuk petugas yang bertanggung jawab terhadap penyimpanan sumber daya dan pencatatannya, pimpinan Instansi Pemerintah melakukan revidu atas penugasan tersebut secara berkala.

Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Malinau dalam wawancaranya, menyatakan hal ini sudah dilaksanakan, dalam efektivitas SPIP ini terdapat dokumentasi yang cukup baik serta transaksi dan kejadian penting, yang diwujudkan dengan cara memiliki, mengelola, memelihara, dan secara berkala memutakhirkan dokumentasi tersebut.

Informasi dan komunikasi

Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau menyatakan bahwa bentuk dan sarana dalam mengkomunikasikan informasi dengan cara menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, antara lain berupa pedoman kebijakan dan prosedur, surat edaran notulen rapat staf, laporan bulanan termasuk pula tindakan pimpinan yang mendukung implementasi SPIP Informasi dari sumber internal dan eksternal yang relevan dengan tugas dan fungsi telah diperoleh dan disampaikan kepada Pimpinan IP. Selanjutnya, dalam Memastikan terjalannya komunikasi eksternal yang efektif, yaitu untuk mengetahui berfungsinya pengendalian intern dan menginformasikan mengenai kode etik yang berlaku dengan menggunakan berbagai bentuk dan sarana dalam mengkomunikasikan informasi penting, antara lain berupa buku pedoman kebijakan, prosedur, surat edaran, memorandum, papan pengumuman, situs internet dan intranet, rekaman video, e-mail dan arahan lisan kepada pegawai.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kabupaten Malinau menyatakan telah melakukan komunikasi dan menyampaikan informasi dengan berbagai OPD atau instansi yang ada. Kegiatan ini menggunakan

dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, sehingga dapat terciptanya koordinasi dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Malinau berpendapat bahwa informasi dan komunikasi ini sangat penting diterapkan, hal tersebut sesuai dengan penerapan SPIP yang efektif. Informasi dan komunikasi bagian dari pengelolaan kebijakan dan mengambil keputusan. Informasi yang diperoleh akan dikelola oleh instansi pemerintah dalam merumuskan kebijakan. Sedangkan komunikasi merupakan bagian dari koordinasi dalam penyampaian pesan dalam menjalankan pemerintahan.

Pemantauan pengendalian intern

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah pemerintah Kabupaten Malinau berpendapat, bahwa kegiatan monitoring pengelolaan rutin terkait dalam pelaksanaan tugas baik oleh atasan langsung maupun seluruh pegawai dengan mengontrol dalam bentuk koordinasi antar bidang untuk memberikan masukan-masukan, pemanggilan secara langsung oleh Bupati. Dinas pendidikan Kabupaten Malinau berpendapat, bahwa kegiatan monitoring pengelolaan rutin terkait dalam pelaksanaan tugas baik oleh atasan langsung maupun seluruh pegawai pemerintahan dengan mengontrol dalam bentuk koordinasi antar bidang untuk memberikan masukan-masukan.

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan juga berpendapat terkait kegiatan pemantauan pengendalian intern bahwa kegiatan monitoring dilaksanakan bagian dari penerapan SPIP yang lebih efektif. Pemantauan pengendalian internal bertujuan untuk pengawasan dan penilaian kinerja pegawai pemerintah. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sekretaris Daerah kabupaten Malinau, bahwa pemantauan ini dilakukan mulai dari atasan langsung maupun seluruh pegawai dalam bentuk koordinasi antar bidang untuk memberikan masukan-masukan. Kegiatan pemeriksaan kembali terhadap hasil kegiatan dilaksanakan per triwulan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan SPIP

Faktor pendukung

Wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Malinau tentang faktor pendukung yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan SPIP pada pemerintah Kabupaten Malinau berpendapat bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi efektivitas penerapan SPIP yaitu tidak terlepas dari sumber daya yang ada, misalnya sumber daya manusia dan sumber daya teknologi ataupun sarana dan prasarana yang ada. Kemampuan pegawai dalam penerapan SPIP berdampak kepada efektivitas SPIP itu sendiri. Selanjutnya hasil wawancara dengan Plt Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau berpendapat bahwa sudah menerapkan SPIP dengan cukup baik, hal itu didukung dengan kemampuan pegawai yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, tanggung jawab pegawai ataupun staf, serta adanya kerja sama dalam penerapan SPIP dan pengawasan evaluasi berkala kepada OPD keseluruhan yang dilakukan tiap akhir triwulan.

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan menyatakan bahwa efektivitas penerapan SPIP disebabkan adanya faktor pendukung yaitu pemerintah mempunyai peraturan dan panduan pelaksanaan SPIP, pembagian tugas, pengawasan pimpinan instansi, kemampuan pegawai serta sarana dan prasarana yang memadai. Adanya faktor pendukung tersebut mempermudah pegawai untuk menerapkan SPIP dengan baik. Dipertegas dengan pendapat Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi efektivitas penerapan SPIP pada instansi pemerintah Kabupaten Malinau pastinya pimpinan dan pegawai instansi. Memiliki kemampuan dalam penerapan SPIP, maka SPIP juga akan efektif. Begitu juga sebaliknya jika unsur tersebut tidak terpenuhi, misalnya pegawai tidak memiliki kemampuan, maka penerapan SPIPpun tidak akan berjalan dengan baik.

Faktor penghambat

Seperti yang disampaikan oleh kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan bahwa walaupun pelaksanaannya sudah baik, tetapi masih ada kelemahan atau kekurangan yang ditemukan. Diantaranya yaitu terbatasnya jumlah

sumber daya manusia yang mendapatkan pelatihan SPIP. Review berjenjang belum dilaksanakan sepenuhnya oleh pimpinan, padahal itu sangat penting dilakukan untuk menjamin kualitas dan capaian kerja bawahan. Selain itu salah satu faktor penghambat yang ditemukan yaitu tertib administrasi yang mencakup pengarsipan. Menurut staf kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Daerah menjelaskan bahwa faktor penghambat yang dialami dalam penerapan SPIP yaitu jumlah sumber daya manusia yang terbatas, pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan dalam penerapan SPIP terbatas, sehingga perlu adanya pembinaan dan pelatihan kepada pegawai lainnya. Selain itu faktor penghambat yaitu ada pada pendokumentasian atau arsip yang belum tertata dengan baik. Kasubag Kepegawaian pemerintah Kabupaten Malinau menjelaskan bahwa salah satu faktor penghambat dalam penerapan SPIP pada pemerintah yaitu terlihat pada pola pemimpin yang selalu memberikan kepercayaan kepada bawahan sehingga review berjenjang terhadap laporan pekerjaan tidak dilakukan.

PEMBAHASAN

Efektivitas pelaksanaan SPIP pada Pemerintah Kabupaten Malinau

Efektivitas Pemerintah Kabupaten Malinau dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) tentu sangat didukung dengan kemampuan-kemampuan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk menjalankan pemerintahan. Pengendalian intern berisi serangkaian prosedur dan aturan yang dijalankan oleh unsur-unsur organisasi dalam menjalankan tugasnya sehingga untuk mengukur efektivitas dalam menjalankan tugas dapat diketahui. SPIP terdiri dari lima unsur, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (Tadeko, 2017).

Kemampuan menyesuaikan diri

Pegawai pemerintah Kabupaten Malinau memiliki kemampuan dalam penyesuaian bekerja, mampu menjalankan tugas dengan baik serta mampu mewujudkan SPIP. Hal itu didukung dengan kegiatan pelatihan dalam

penerapan SPIP. Alat ukur efektifitas kinerja yaitu meliputi kemampuan menyesuaikan diri, dimana kemampuan yang dimiliki manusia berbeda beda dan ada batasannya, sehingga kerap kali menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya sendiri tanpa melalui kerjasama dengan orang lain dan tiap-tiap individu dalam organisasi tersebut harus mampu bekerjasama (Spencer & Steers, 1980). Penerapan kebijakan ini dapat dilihat dari prosentase anggaran untuk kegiatan peningkatan kapasitas aparatur (Hindriani et al., 2012).

Prestasi kerja

Prestasi pegawai Pemerintah Kabupaten Malinau ditunjukkan dengan hasil kerja yang dilaksanakan. Prestasi kerja dapat terwujud didukung dengan adanya pengendalian SPIP dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, serta trampil dalam menyelesaikan tugas. Adanya SPIP setiap OPD di Pemerintahan Kabupaten Malinau akan berdampak pada kinerja yang lebih efektif. Temuan di atas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Oleh karena itu semua masalah mengenai pengendalian dapat dicegah (Hansen & Mowen, 2009).

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Pemerintahan daerah Kabupaten Malinau berdampak positif, hal itu terlihat dengan adanya capaian dan hasil kerja yang dibebankan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dalam SPIP pegawai pemerintah memiliki kinerja, prestasi dan mampu menciptakan suasana pengendalian dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan instansi pemerintah.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai pemerintah Kabupaten Malinau terlihat dari komitmen pegawai dan mencapai hasil. Pegawai menjalankan tugas penuh dengan tanggung jawab dan sadar akan perannya sebagai pelayan masyarakat. Kepuasan kerja pegawai pemerintah Kabupaten Malinau didukung dengan kemampuan dalam penerapan

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Melalui sistem ini pegawai OPD mampu melakukan pengendalian internal terhadap pekerjaan yang dibebankan sehingga koordinasi, komunikasi dapat berjalan dengan baik. OPD melakukan pengendalian internal dengan tujuan untuk menghindari masalah dan menciptakan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan kerja. Kenyamanan dan kesenangan dalam menjalankan tugas serta imbalan yang pemerintah dapat meningkatkan rasa puas, motivasi atas pekerjaan yang dibebankan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan SPIP, kepuasan kerja berdampak kepada perilaku pegawai, motivasi dan komitmen pegawai. Penerapan SPIP pada masing-masing OPD dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi pegawai pemerintah untuk mewujudkan tujuan yang ditentukan instansi pemerintah Kabupaten Malinau. Pengendalian internal melaksanakan fungsi penting yaitu pengendalian untuk pencegahan (preventive control) mencegah timbulnya masalah (Romney & Steinbart, 2011).

Sistem pengendalian internal pemerintah Lingkungan pengendalian

Kondisi lingkungan yang kondusif, dengan pimpinan yang selalu memberikan contoh perilaku yang positif, selalu mendorong bawahan untuk terbiasa bersikap terbuka, jujur dan disiplin akan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Keteladan pimpinan dalam bersikap dan bertingkah laku akan dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang selalu mengedepankan nilai-nilai kejujuran, etika dan disiplin (Wibisono, 2010). Aturan tersebut mewajibkan pimpinan instansi pemerintah untuk menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan SPIP dalam lingkungan kerjanya melalui hal-hal sebagai berikut ini.

Penegakan integritas dan nilai etika

Pemerintah Kabupaten Malinau tentunya sudah mengetahui tentang standar etika dan sanksi hukuman terhadap pelanggaran etika. Oleh karena itu, dapat disimpulkan telah memenuhi

unsur lingkungan pengendalian dalam hal penegakan integritas dan nilai etika, dengan memberikan ketentuan yang relevan serta menunjukkan aturan perilaku yang ditetapkan dengan standar etika. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui komitmen instansi pada unsur lingkungan pengendalian SPIP sehingga akan mampu menciptakan lingkungan pengendalian yang konsisten terhadap unsur-unsur SPIP. Selain itu akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kegiatan pengendalian ke depan, karna lingkungan pengendalian yang baik akan mampu menciptakan kegiatan pengendalian yang efektif dan efisien. Hal ini akan berpengaruh pada sumber daya manusia adalah merupakan modal utama dan penggerak dalam suatu organisasi, dan merupakan soft control dalam penerapan system ini ini (Wibisono, 2010).

Komitmen terhadap kompetensi

Pemerintahan Kabupaten Malinau setiap tahunnya berkomitmen menyelenggarakan program pelatihan dan pembimbingan yang berkesinambungan, dan melakukan evaluasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai sudah menerima pelatihan yang sesuai dengan pelaksanaan tugasnya. Pemahaman prinsip-prinsip good governance dan pengendalian intern berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial (Taufik & Kemala, 2013).

Kepemimpinan yang kondusif

Selanjutnya, dalam lingkungan Pemerintahan Kabupaten Malinau mendukung penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang konservatif, mengungkapkan semua informasi yang diperlukan, menghindari penekanan pencapaian hasil jangka pendek, tidak menyampaikan laporan yang tidak tepat, fakta tidak dibesar-besarkan, dan estimasi anggaran tidak ditinggikan, hal ini di buktikan dengan tidak terjadi mutasi pimpinan yang berlebihan berkaitan dengan masalah-masalah pengendalian intern, pegawai yang menduduki posisi penting tidak mengundurkan diri dengan alasan tidak terduga, tidak terdapat perputaran pegawai yang tinggi sehingga melemahkan pengendalian intern, tidak terjadi perputaran pegawai yang tidak berpola

mengindikasikan kurangnya perhatian pimpinan instansi pemerintah terhadap pengendalian intern. Artinya Pemerintahan Kabupaten Malinau telah memenuhi Unsur SPIP dengan komitmen tinggi dan relevan dengan Pasal 4 huruf c tentang kepemimpinan yang kondusif.

Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

Pembentukan organisasi sesuai dengan kebutuhan sangat penting mengingat akan kebutuhan sumber daya atau pegawai pemerintah Kabupaten Malinau yang memadai. Struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan akan menghindarkan terjadinya tumpang tindih jabatan dan memudahkan terjadinya koordinasi dan komunikasi dalam menjalankan tugas. Seperti halnya konsep unsur pokok sistem pengendalian internal diantaranya yaitu Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas dan Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan (Mulyadi, 2017).

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat

Pelaksanaan pendelagasian wewenang dan tanggung jawab terkait dengan penerapan SPIP di Pemerintahan Kabupaten Malinau ini sesuai dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 4 huruf d. Penerapan SPIP, pendelegasian itu perlu untuk menjalankan tugas. Pendelegasian wewenang tidak diberikan sembarangan tetapi diberikan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya masing- masing. Wewenang telah diberikan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya masing- masing. baik pimpinan maupun pegawai melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan yang diberikan. Sebagaimana upaya untuk mendapatkan lingkungan pengendalian yang baik diperlukan adanya pemenuhan sub unsur yaitu pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dilakukan dengan memberikan surat tugas dan surat keputusan yang ditetapkan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Hindriani et al., 2012).

Kebijakan pembinaan sumber daya manusia

Selama ini sudah membuat program dan kebijakan terkait dengan pembinaan pegawai pemerintah Kabupaten Malinau. Pegawai yang

diterima dan ditempatkan dalam struktur organisasi pasti mendapatkan pelatihan dan pembinaan. Pembinaan dan pengarahan dilakukan dengan ujian peningkatan kualitas atau mutu sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibebankan. Kegiatan pelatihan, pembinaan dilakukan secara internal ataupun dilakukan secara kolektif melalui kegiatan pelatihan bimtek yang diselenggarakan oleh pihak eksternal.

Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

Peran Inspektur Inspektorat di Kabupaten Malinau dalam efektifitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) ini meliputi hal kepemimpinan, pengawasan intern, konsultan dan penjamin mutu. tiap tahun kita melakukan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan. Setiap tahunnya pasti turun ke bawah melakukan pengawasan melakukan monitoring terhadap penerimaannya, bagaimana pelaksanaan kegiatan intensifikasi pajak dan kemudian itu bagaimana penggunaan barang-barang berharga penggunaan inventaris kantor. Dilakukan setiap tahun di seksi pengawasan supaya ini semua jajaran di Pemerintah Kabupaten Malinau ini melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan koridor SPI.

Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait

Instansi telah melakukan hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah yang mengelola anggaran, akuntansi dan perbendaharaan, dan yang melaksanakan tanggung jawab pengendalian lintas instansi, sehingga tercipta mekanisme saling uji dan saling berkoordinasi dan selalu berhubungan dengan APIP Aparat Pemeriksa Internal Pemerintah (Inspektorat, BPKP, dan BPK).

Upaya yang dilakukan menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan setiap OPD ataupun instansi yang ada di Kabupaten Malinau. Tanpa adanya hubungan kerja sama, pemerintah akan sangat sulit untuk mewujudkan visi dan misi. Oleh karena ini kerja sama, saling berkoordinasi dan komunikasi kita tingkatkan guna menciptakan kinerja yang efektif. Hubungan kerja sama yang baik antar instansi atau OPD pada pemerintah

Kabupaten Malinau merupakan bagian dari penerapan SPIP untuk menunjang kinerja yang produktif. Melalui pengendalian kerja yang dilakukan, pekerjaan akan terukur dan mudah untuk melakukan pemantauan terhadap capaian pekerjaan (Mulyadi, 2017).

Penilaian risiko

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, unsur kedua dari SPIP yaitu penilaian risiko sebagai kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah.

Indikasi risiko

Langkah awal dalam mengelola risiko dengan baik itu dengan cara melakukan Risk Assessment. Identifikasi bagian dari proses untuk menemukan masalah yang ada pada instansi atau OPD pemerintah Kabupaten Malinau. Sistem pengendalian internal memiliki unsur penilaian risiko yaitu organisasi pemerintah harus dapat mengidentifikasi risiko yang dihadapi, dengan demikian organisasi dapat mencegah risiko tersebut sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan (Sujarweni, 2015). Identifikasi risiko yang dilaksanakan oleh dalam penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Pemerintah Kabupaten Malinau adalah suatu proses mengenal seluruh risiko dengan tujuan mengurangi adanya ketidak pastian yang akan dihadapi yang dapat mengancam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Analisis risiko

Instansi Pemerintahan Kabupaten Malinau memiliki mekanisme antisipasi, identifikasi, dan reaksi terhadap segala bentuk kesalahan. Unsur SPIP dalam hal penilaian resiko membutuhkan tindak lanjut yang lebih mendalam mengenai strategi operasional yang konsisten mengenai rencana penilaian risiko. Upaya untuk dapat meningkatkan kinerja dan tata kelola organisasi terkait dengan strategi operasional yang konsisten mengenai rencana analisis risiko diperlukan adanya penyatuan dan semangat kerja, baik pegawai dan pimpinan instansi pemerintah, untuk pengendalian intern dan pencegahan kecurangan. Penerapan SPIP mewajibkan adanya analisis

resiko sehingga SPIP lebih efektif. Melalui analisis resiko, pegawai pemerintah Kabupaten Malinau dapat mengetahui potensi masalah yang akan dihadapinya ke depan. Hal ini membantu menghindari kegagalan dan memberikan gambaran tentang apa yang terjadi bila proyek yang dijalankan ternyata tidak sesuai dengan rencana (Godfrey et al., 2009).

Kegiatan pengendalian

Reviu kinerja instansi pemerintah

Reviu kinerja seluruh pegawai Pemerintah Kabupaten Malinau ini sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 18 ayat (3) huruf a. Pemerintah melalui instansi atau OPD pemerintah Kabupaten Malinau melakukan kegiatan reviu kerja sesuai dengan tujuan untuk melihat kinerja pegawai pemerintah. Setiap instansi pemerintah Kabupaten malinau memiliki Standar Operasi Prosedur (SOP), capaian, dan tujuan yang hendak dicapai dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Melalui kegiatan reviu kerja tersebut, pemerintah dapat mengetahui capaian-capaian pekerjaan.

Pembinaan sumber daya manusia

Pembinaan dilaksanakan dengan kegiatan pelatihan dan diklat bagi semua pegawai mengenai upaya mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Malinau. Kegiatan pelatihan berbeda-beda sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibebankan. Tujuan dari kegiatan pelatihan dan pembinaan yaitu dapat meningkatkan kemampuan dan skill dalam menjalankan pekerjaan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini.

Pengendalian terhadap pengelolaan sistem informasi

Sistem yang diterapkan sudah meliputi semua wilayah Kabupaten Malinau semuanya masuk dan selalu memberikan informasikan keluar baik melalui portal kepegawaian mengenai misalnya seperti kegiatan pengendalian umum pengamanan sistem informasi yang nantinya itu bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi yang memperhatikan penetapan organisasi untuk implementasi, pemantauan efektivitas program

pengamanan.

Pengendalian pengelolaan sistem informasi dilakukan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Pengendalian pengelolaan sistem informasi melalui sistem, semuanya tercover dengan jelas di semua wilayah Kabupaten Malinau. Hal ini sebagaimana upaya mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat kepada pegawai dalam organisasinya (Sujarweni, 2015). Kegiatan pengendalian pengamanan sistem informasi bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi yang memperhatikan: penetapan organisasi untuk implementasi, pemantauan efektivitas program pengamanan.

Pengendalian fisik atas aset

Kabupaten Malinau melakukan pengendalian fisik atas aset yang telah ditetapkan oleh Bupati Kabupaten Malinau dengan diimplementasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai melakukan transaksi dan kejadian signifikan yang dientri adalah yang telah diotorisasi dengan dilaksanakan oleh pegawai sesuai lingkup otoritasnya. Pengendalian fisik atas aset yang dimiliki pemerintah Kabupaten Malinau bertujuan untuk memastikan keberadaan dan kelayakan aset tersebut, sehingga dapat digunakan pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan dan dapat juga digunakan oleh masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan. Pengendalian aset tersebut bagian dari inventarisir terhadap jumlah aset yang dimiliki dapat diketahui, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja

Pemerintahan Kabupaten Malinau dalam melaksanakan penetapan dan reviu indikator dan pengukuran kinerja menyesuaikan dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 18 ayat (3) huruf e, pimpinan Instansi Pemerintah harus: a) menetapkan ukuran dan indikator kinerja; b) mereviu dan melakukan validasi secara periodik atas ketetapan dan keandalan ukuran dan indikator kinerja; c) mengevaluasi faktor penilaian pengukuran kinerja; dan d) membandingkan data capaian kinerja dengan sasaran yang ditetapkan dan selisihnya dianalisis lebih lanjut.

Pemisahan fungsi

Dalam efektivitas SPIP, Pemerintahan Kabupaten Malinau melakukan pemisahan fungsi yang sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 huruf f ayat (1) bahwasanya pimpinan instansi pemerintah harus menjamin bahwa seluruh aspek utama transaksi atau kejadian tidak dikendalikan oleh 1 (satu) orang. Penerapan SPIP Pemerintahan Kabupaten Malinau mengupayakan supaya kinerja aparatur pemerintah berjalan secara kolaborasi dengan tugas dan tanggung jawab yang diembankan. Pemisahan fungsi tersebut berdampak positif untuk menghindarkan terjadinya tumpang tindih dalam menjalankan tugas serta mudah dipantau terkait dengan ketercapaian tujuan organisasi.

Otorisasi atas transaksi dan kejadian penting

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 18 ayat (3) huruf g melakukan otorisasi atas transaksi dan kejadian dengan pimpinan instansi pemerintah wajib menetapkan dan mengkomunikasikan syarat dan ketentuan otorisasi kepada seluruh pegawai. Terdapat otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Hanya transaksi dan kejadian signifikan yang diotorisasi adalah yang telah diotorisasi dan dilaksanakan hanya oleh pegawai sesuai lingkup otoritasnya. Otorisasi yang dimaksud atau pada prinsipnya untuk meyakini hanya transaksi dan kejadian yang dianggap sah saja yang dijalankan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Malinau.

Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 18 ayat (3) huruf h, untuk itu penerapan SPIP mewajibkan setiap instansi pemerintah Kabupaten Malinau melakukan pencatatan atas semua transaksi yang dilakukan dengan tepat dan dicatat segera dalam seluruh siklus transaksi atau kejadian. Pencatatan atas transaksi yang dilakukan oleh instansi pemerintah bertujuan untuk pengendalian dan pemantauan hasil kerja. Selain itu pencatatan tersebut dilakukan dengan harapan melaksakan pemerintahan yang lebih transparan atas transaksi yang dilakukan.

Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib membatasi akses atas sumber daya dan pencatatannya sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 18 ayat (3) huruf i bahwasanya pimpinan instansi pemerintah wajib memberikan akses hanya kepada pegawai yang berwenang dan melakukan revidu atas pembatasan tersebut secara berkala. Akses hanya diberikan kepada pegawai yang berwenang dan pimpinan instansi pemerintah melakukan revidu atas pembatasan tersebut secara berkala dengan mempertimbangkan. Faktor-faktor seperti nilai aset, kemudahan dipindahkan, kemudahan ditukarkan. Pembatasan tersebut dilakukan dengan tujuan supaya instansi pemerintah Kabupaten Malinau dengan fokus untuk mengendalikan dan melakukan pemantauan atas sumber daya yang dimiliki. Pembatasan akses yang dilakukan dapat meningkatkan tanggung jawab instansi pemerintah terhadap terhadap tugas yang dibebankan.

Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya

Sistem pengendalian intern memegang peranan kunci dalam mewujudkan akuntabilitas keuangan. Perlunya perbandingan berkala antara sumber daya dengan pencatatan akuntabilitas untuk menentukan kesesuaiannya telah dilakukan. Pimpinan instansi pemerintahan wajib menginformasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawabnya atas akuntabilitas sumber daya dan catatan kepada pegawai dan meyakinkan bahwa pegawai tersebut memahami tanggung jawabnya. Terdapat penetapan akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya dengan menunjuk petugas yang bertanggung jawab terhadap penyimpanan sumber daya dan pencatatannya, pimpinan instansi pemerintah melakukan revidu atas penugasan tersebut secara berkala.

Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 18 ayat (3) huruf k. Efektivitas SPIP di Kabupaten Malinau terdapat dokumentasi yang cukup baik serta transaksi dan kejadian penting, yang diwujudkan dengan cara memiliki, mengelola, memelihara, dan secara berkala memutakhirkan dokumentasi tersebut. Pemeliharaan dokumen sangat penting melalui sistem pengendalian intern dengan mendokumentasikan transaksi dan kejadian penting untuk membuat pelaporan dan pertanggungjawaban.

Informasi dan komunikasi

Selama ini telah melakukan komunikasi dan menyampaikan informasi dengan berbagai OPD atau instansi yang ada di pemerintah Kabupaten Malinau. Kegiatan informasi dan komunikasi menggunakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, sehingga dapat terciptanya koordinasi dalam menjalankan pekerjaan. Penyelenggaraan pemerintah Kabupaten Malinau, informasi dan komunikasi ini sangat penting diterapkan, hal tersebut sesuai dengan penerapan SPIP yang efektif. Informasi dan komunikasi bagian dari pengelolaan kebijakan dan mengambil keputusan. Informasi yang diperoleh akan dikelola oleh instansi pemerintah dalam merumuskan kebijakan. Sedangkan komunikasi merupakan bagian dari koordinasi dalam penyampaian pesan dalam menjalankan pemerintahan.

Pemantauan pengendalian intern

Kegiatan monitoring pengelolaan rutin terkait dalam pelaksanaan tugas baik oleh atasan langsung maupun seluruh pegawai pemerintahan Kabupaten Malinau dengan mengontrol dalam bentuk koordinasi antar bidang untuk memberikan masukan-masukan, pemanggilan secara langsung oleh Bupati. Kegiatan monitoring pengelolaan rutin terkait dalam pelaksanaan tugas baik oleh atasan langsung maupun seluruh pegawai pemerintahan Kabupaten Malinau dengan mengawasi dalam bentuk koordinasi antar bidang untuk memberikan masukan-masukan. Kegiatan monitoring dilaksanakan bagian dari penerapan SPIP yang lebih efektif (Yaqin & Jatmiko, 2018). Pemantauan pengendalian internal bertujuan untuk pengawasan dan penilaian kinerja pegawai pemerintahan Kabupaten Malinau. Pemantauan

diselenggarakan melalui kegiatan monitoring pengelolaan rutin ini dilakukan oleh bupati dan seluruh pegawai yang bekerja di Pemerintahan Kabupaten Malinau. Pemantauan ini dilakukan mulai dari atasan langsung maupun seluruh pegawai dalam bentuk koordinasi antar bidang untuk memberikan masukan-masukan.

Selain itu, Pemerintahan Kabupaten Malinau setiap tahunnya secara rutin melakukan pengawasan. Setiap tahun melakukan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan di bawah dengan cara turun ke bawah melakukan pengawasan dengan memonitoring terkait penerimaan, pelaksanaan kegiatan, intensifikasi pajak, dan termasuk penggunaan barang-barang berharga penggunaan inventaris kantor. Setiap tahun seksi pengawasan, dalam hal pembinaannya ke bawah memastikan harus dilaksanakan dalam konteks SPIP tadi supaya ini semua jajaran di Pemerintah Kabupaten Malinau ini melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kegiatan pemeriksaan kembali terhadap hasil kegiatan dilaksanakan per triwulan. Pemantauan pengendalian adalah suatu proses dalam pelaksanaan pengawasan, penilaian, perbaikan atau penyempurnaan, serta pelaksanaan tindak lanjut yang dilakukan secara berkelanjutan terhadap sistem pengendalian intern yang ada (Nurnaluri et al., 2019).

Penerapan unsur lingkungan pengendalian pada Pemerintahan Kabupaten Malinau, dari hasil penelitian menunjukkan telah memenuhi unsur lingkungan pengendalian dalam hal penegakan integritas dan nilai etika, dengan memberikan ketentuan yang relevan serta menunjukkan aturan perilaku yang ditetapkan dengan standar etika. Hal tersebut akan mampu menciptakan lingkungan pengendalian yang konsisten terhadap unsur-unsur SPIP, sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kegiatan pengendalian kedepan, karena lingkungan pengendalian yang baik akan mampu menciptakan kegiatan pengendalian yang efektif dan efisien. Selanjutnya penerapan unsur penilaian resiko pada Pemerintahan Kabupaten Malinau dalam memaksimalkan efektivitas kegiatan SPIP ini perlu untuk mempertimbangkan penilaian atas faktor lain, serta risiko melekat pada misi dan program. Dengan demikian

pimpinan instansi dapat mengidentifikasi setiap risiko yang melekat pada sifat misinya atau pada kompleksitas dari setiap program atau kegiatan spesifik yang dilaksanakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan SPIP

Faktor pendukung

Pimpinan instansi pemerintah Kabupaten Malinau bertanggung jawab atas efektivitas penerapan SPIP. Pimpinan dan seluruh pegawai wajib melakukan pengendalian intern dalam menjalankan tugas mencapai tujuan organisasi. Selain peran pemimpin, sarana dan prasarana serta teknologi sudah memadai karena dapat mendukung pelaksanaan dan penerapan SPIP yang lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instansi sudah menerapkan SPIP dengan cukup baik, hal itu didukung dengan kemampuan pegawai yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, tanggung jawab pegawai ataupun staf, serta adanya kerja sama dalam penerapan SPIP, dan pengawasan evaluasi berkala kepada OPD keseluruhan yang dilakukan tiap akhir triwulan. Efektivitas penerapan SPIP di Kabupaten Malinau disebabkan adanya faktor pendukung yaitu pemerintah Kabupaten Malinau mempunyai peraturan dan panduan pelaksanaan SPIP, pembagian tugas, pengawasan pimpinan instansi, kemampuan pegawai serta sarana dan prasarana yang memadai. Adanya faktor pendukung tersebut mempermudah pegawai untuk menerapkan SPIP dengan baik. Pelayanan aparatur pemerintah akan efektif apabila didukung dengan sarana dan prasarana guna mendukung pelayanan yang terbaik dan berkualitas (Agusta & Jaya, 2017).

Faktor lingkungan kerja yang mencakup kemampuan dan sarana prasarana, pengawasan pimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas penerapan SPIP. Dimana SPIP akan berjalan dengan baik apabila faktor tersebut dapat mendukung pelaksanaan SPIP, dan sebaliknya jika faktor tersebut tidak mendukung, maka penerapan SPIP juga tidak akan berjalan dengan baik. Indikator berkaitan dengan lingkungan kerja, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pengawasan pimpinan dan tanggung

jawab pegawai merupakan unsur utama untuk mewujudkan efektivitas sistem pengendalian intern Pemerintah Kabupaten Malinau.

Faktor penghambat

Selain itu salah satu faktor penghambat yang ditemukan yaitu tertib administrasi yang mencakup pengarsipan. Sumber daya manusia yang mendapatkan pelatihan dalam penerapan SPIP masih terbatas, sehingga dalam penerapannya perlu adanya kerja sama dan koordinasi yang baik (Hartono & Ramdany, 2020). Meninjau perkembangan penerapan SPIP pada pemerintah Kabupaten Malinau, dari tahun ketahun mengalami peningkatan, hal itu tentu didukung dengan bertambahnya pemahaman pegawai dalam penerapan SPIP.

SIMPULAN

Efektivitas pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kabupaten Malinau dari unsur: (1) lingkungan pengendalian sudah berjalan dengan baik, pemimpin mampu memberikan keteladanan, menyelenggarakan pelatihan, dan menegakan kedisiplinan, (2) Penilaian risiko belum sepenuhnya dilaksanakan, Organisasi perangkat daerah belum optimal dalam mengidentifikasi dan menganalisis risikonya. (3) Kegiatan pengendalian sudah dilaksanakan dengan mereviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan, pembinaan SDM, dan pengendalian atas pengelolaan sistem informasi. (4) Informasi dan komunikasi sudah berjalan dengan baik, menggunakan berbagai bentuk dan sarana mengkomunikasikan informasi, (5) Pemantauan Pengendalian Intern dilaksanakan dengan baik dengan cara melakukan pengawasan dengan memonitoring.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan SPIP pada Pemerintah Kabupaten Malinau diantaranya: faktor pendukung yaitu (1) Mempunyai peraturan dan panduan pelaksanaan SPIP, (2) Uraian tugas dan fungsi yang jelas (3) Pemerintah Daerah mengagendakan pengawasan evaluasi berkala kepada OPD (4) adanya kemampuan sumber daya manusia, teknologi dan sarana dan prasarana, (5) Pemimpin membimbing, memberikan contoh keteladanan dan motivasi

kepegawai. (b) Faktor Penghambat yaitu (1) Terdapat sumber daya manusia yang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi/terbatas (2) Belum maksimalnya kegiatan evaluasi dan dokumentasi/kearsipan, (3) pelatihan dalam penerapan SPIP masih terbatas.

PENGHARGAAN

Penelitian ini menggunakan sumber dana secara pribadi, hal ini dikarenakan tulisan ini merupakan bagian dari salah satu syarat kelulusan kuliah. Melalui karya ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka, Wempi W Mawa, SE., M.H. selaku Bupati Malinau, Dhani Subroto, S.Hut., M.Si. selaku Inspektur Inspektorat Kabupaten Malinau, dan para Guru Besar dan dosen pengampu di Universitas Terbuka, dan berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini. Semoga tulisan ini bermanfaat dan menjadi tambahan referensi ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pegawai di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, E., & Jaya, I. (2017). Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 6(1), 1–10.

Ahmad, M., Budiningsih, I., Sukanto, H., & Suyanto, B. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Reformasi Birokrasi Di Lembaga Pemerintah. *International Journal of Economic Research (IJER)*, 1–16.

Bahrujianor, B., Mutmainah, M., & Angela, L. M. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran Dana Desa di Kecamatan Mentaya Hulu Kabupaten Kotawaringin Timur. *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan*, 13(1), 10–22.

Godfrey, P. C., Merrill, C. B., & Hansen, J. M.

(2009). The relationship between corporate social responsibility and shareholder value: An empirical test of the risk management hypothesis. *Strategic Management Journal*, 30(4), 425–445.

- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2009). *Akuntansi Manjerial Terjemahan Deny Arnos*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hartono, H., & Ramdany, R. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 14–23.
- Hasbullah, H., Aristin, R., Syaiful, S., Anam, S., & Kasanova, R. (2022). Efektivitas Organisasi dalam Perspektif Model Richard M Steers di Desa Gunung Maddah Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. *KABILAH: Journal of Social Community*, 7(1), 63–72.
- Hindriani, N., Hanafi, I., & Domai, T. (2012). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran di Daerah (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun). *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 15(3), 1–9.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 2(1), 1–18.
- Khasanah, F. (2016). Efektivitas Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Pemerintah Kota Yogyakarta. *Journal of Public Policy and Administration Research*, 1(6), 999–1014.
- Korah, T., Karamoy, H., & Kalangi, L. (2016). Analisa Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Oleh Inspektorat Di Provinsi Sulawesi Utara. *ACCOUNTABILITY*, 5(2), 23–36.

- Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(4), 944–958.
- Lestari, N. K. D., Kusumawati, N. P. A., & Nuratama, I. P. (2022). Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Memoderasi Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Lpd Se-Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 268–284.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6(1), 118–133.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik (Kedua)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. Maulidyah, Y. F., Muchsin, S., & Abidin, A. Z. (2019). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang). *Respon Publik*, 13(4), 61–67.
- Moeller, R. R. (2008). *Sarbanes-Oxley internal controls: Effective auditing with AS5, CobiT, and ITIL*. John Wiley & Sons.
- Mukti, H. H. (2019). Implementasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat di Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Perspektif: PP. No 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 2(1), 257–270.
- Mulyadi, S. (2017). *Sistem Akuntansi edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurnaluri, S., Hasbuddin, H., & Ratu, W. O. M. (2019). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Pemungutan Pajak Daerah Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Kendari. *JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 4(2).
- Pujiono, D. S., Sukarno, H., & Puspitasari, N. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Kinerja Pemerintah Daerah. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 68–81.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2011). *Accounting Information System 9th Edn*. Diterjemahkan Oleh Dewi Fitriyani Dan Deny Arnos Kwary). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi*, 9.
- Sellang, K., Sos, S., Jamaluddin, D. H., Sos, S., & Ahmad Mustanir, S. I. P. (2022). Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dimensi, Konsep, Indikator Dan Implementasinya. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1980). The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism. *Academy of Management Journal*, 23(3), 567–572.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 178–194.
- Tadeko, N. (2017). Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas pelayanan pada satuan kerja perangkat daerah (Survey Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai). *E Jurnal Katalogis*, 5(2), 104–115.
- Taufik, T., & Kemala, D. (2013). Pengaruh pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sektor Publik. *PEKBIS*, 5(1), 51–63.
- Tolley, S. S. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *E Jurnal Katalogis*, 5(2), 179–190.
- Wibisono, H. (2010). *Panduan Laboratorium Andrologi (buku pertama)*. Bandung: Refika Aditama. Yaqin, A., & Jatmiko, B. (2018). Kontribusi Kompetensi Sumber Daya Manusia, Standar Akuntansi Pemerintah, Dan Sistem Pengendalian Internal

Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah: Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Biak Numfor. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 1–10.

Yasmin, Y. (2019). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dalam Pengukuran Kinerja Pemerintahan Di Kabupaten Bandung. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 101–116.