



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14599-15016
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Sistem Pengendalian Internal Dalam Menilai Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Durian Medan)

Maya Dwi Kartika^{1✉}, Wan Fachruddin²

Program Studi Akuntansi, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: mayadwikartika8@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada analisis implementasi sistem pengendalian internal di Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kesesuaian penerapan sistem yang telah dilaksanakan dengan unsur-unsur pengendalian internal yang ditetapkan oleh pemerintah, serta mengidentifikasi potensi hambatan dalam implementasinya. Data sekunder yang dikumpulkan melalui kajian dokumen-dokumen terkait menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal di Kantor Kelurahan Durian belum berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan jika dibandingkan dengan standar Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Kata Kunci : *Pengendalian internal, pemerintah, kinerja pegawai.*

Abstract

This study focuses on the analysis of the implementation of the internal control system at the Durian Village Office, East Medan District, Medan City. The main objective of this study is to evaluate the suitability of the implementation of the system that has been implemented with the elements of internal control set by the government, as well as to identify potential obstacles in its implementation. Secondary data collected through a review of related documents shows that the internal control system at the Durian Village Office has not been running well as expected when compared to the Government Internal Control System (SPIP) standards.

Keywords: *Internal control, government, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya disetiap instansi pemerintahan menjunjung tinggi kedisiplinan dan ketertiban dalam menjalankan tugas pokok dan disiplin masing masing pemangku jabatan dan staff. Untuk itu dalam prosesnya sangat dibutuhkan sarana untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya adalah sistem. Sistem pemerintahan yang efektif merupakan faktor krusial dalam mendorong kemajuan suatu negara. Hal ini ditegaskan oleh Rismawati (2018), yang menyatakan bahwa penerapan sistem pemerintahan yang baik memungkinkan potensi-potensi negara dikembangkan secara maksimal dan efisien.

Penilaian kinerja, terutama dalam konteks instansi pemerintah, juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Rismawati (2018) menekankan pentingnya penilaian kinerja periodik untuk mengevaluasi efektivitas operasional perusahaan, bagian perusahaan, dan karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam upaya meningkatkan pengendalian internal, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sari dkk (2016) menyoroti pentingnya pemanfaatan teknologi, seperti teknologi komputer, dalam implementasi SPIP untuk penyebaran, pemrosesan, dan penyimpanan informasi.

SPIP didefinisikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sebagai proses yang berkesinambungan yang melibatkan pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penerapan SPIP yang tepat dapat mendukung peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Unit terkecil dari pemerintah daerah yang paling dekat dengan masyarakat adalah kelurahan yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, penerapan unsur-unsur SPIP yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja kelurahan. Sebagai contoh, Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur harus memperhatikan penerapan pengendalian lingkungan, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja kelurahan durian masih dalam kondisi yang kurang memadai dikarenakan pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal diwilayah kerja kelurahan yang masih belum berjalan baik. Struktur Organisasi pada kelurahan durian Kecamatan Medan Timur hanya diisi oleh Jabatan Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi Pembangunan, Kasi Pemerintahan, Kasi Kententraman dan Ketertiban serta staff pengelola data dan informasi

dibawah Sekretaris Lurah sehingga pegawai kantor lurah hanya 5 (Lima) orang. Apabila ada pegawai yang sedang melaksanakan Diklat atau tugas luar kantor maka tugasnya dikerjakan oleh pegawai lain. Sehingga kurangnya SDM yang tersedia dikelurahan menyebabkan adanya pegawai yang mengerjakan bukan sesuai tupoksinya untuk berjalannya pelayanan di Kelurahan. Standar Operasional yang ditetapkan pemerintah dalam hal kualitas pelayanan masih belum berjalan dengan baik salah satu contohnya Surat Keterangan yang dikeluarkan masih sering terjadi salah penggetikan data serta ketersediaan data informasi mengenai data kependudukan tidak sesuai dengan fakta diwilayah .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah unsur-unsur sistem pengendalian internal pemerintah sudah diterapkan di Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur dan apa saja kendala yang dihadapi selama penerapan sistem pengendalian internal tersebut di Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem

Sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini sejalan dengan pandangan Sibarani dan Simamora (2015) serta Rina dan Faktur (2019), yang menekankan pentingnya hubungan dan interaksi antar komponen dalam mencapai tujuan sistem. Secara keseluruhan, sistem merupakan entitas terorganisir yang terdiri dari unsur-unsur yang saling bergantung satu sama lain.

Pengendalian Internal

Pengendalian didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas suatu entitas (Krisniaji, 2015). Dalam konteks organisasi, pengendalian internal adalah mekanisme yang diterapkan oleh berbagai tingkatan manajemen untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi (Wakhyudi, 2018). Pengendalian internal berperan krusial dalam mencegah penyimpangan operasional perusahaan (Deftrianto, dkk, 2018).

Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal (SPI) didefinisikan sebagai suatu proses berkelanjutan yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan, efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap peraturan (PP Nomor 60 Tahun 2008). Menurut Mulyadi (2017), SPI mencakup struktur, metode, dan langkah-langkah terkoordinasi untuk menjaga aset, menjamin akurasi data, mendorong efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan.

Unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengidentifikasi lima unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP):

1. Lingkungan Pengendalian

Membangun atmosfer organisasi yang positif dan mendukung pengendalian internal serta manajemen yang sehat.

2. Penilaian Risiko

Mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko internal dan eksternal yang dihadapi unit organisasi.

3. Kegiatan Pengendalian

Menerapkan langkah-langkah pengendalian yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Informasi dan Komunikasi

Mencatat, melaporkan, dan menyajikan informasi yang relevan secara tepat waktu kepada pihak terkait untuk mendukung pelaksanaan pengendalian dan tanggung jawab.

5. Pemantauan

Mengevaluasi kinerja SPIP secara berkala dan memastikan tindak lanjut atas rekomendasi audit dan reuiu.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diraih oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis (Afandi, 2018). Dalam definisi lain, kinerja diidentikkan sebagai prestasi diri dari seseorang didalam bidang tertentu yang terkait dengan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang didelegasikan kepada bawahannya (Yamin, 2017).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didefinisikan sebagai pedoman untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur (Kasmir, 2018). Definisi lain menekankan penilaian kinerja sebagai proses sistematis yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam mengamati kondisi objek secara alamiah

(Sugiyono, 2015). Data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui sumber tidak langsung seperti dokumen dan catatan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari aplikasi, struktur organisasi, laporan, dan sumber lain yang disediakan oleh Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur.

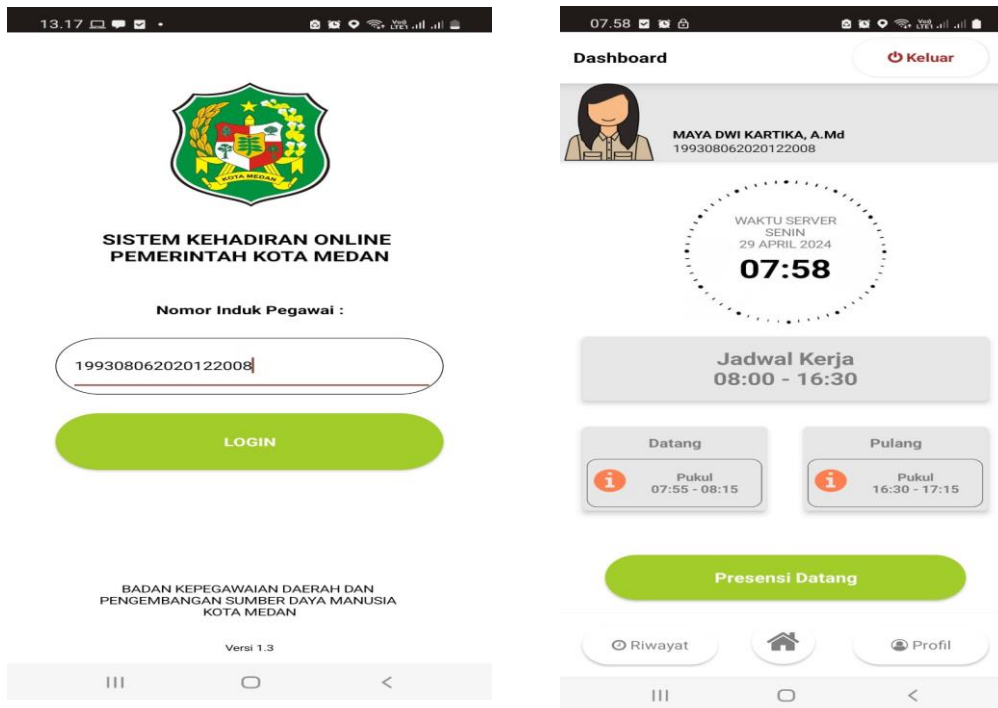
HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah yang umumnya digunakan mengenai pengendalian intern adalah "*internal control*" yang mana dapat diartikan sebagai suatu sistem kerja yang terdiri dari berbagai elemen organisasi, dipergunakan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa Sistem Pengendalian Intern (SPI) dilaksanakan untuk tujuan-tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien, kegiatan-kegiatan dilapor secara akurat dan handal, aset-aset negara dibawah pengawasan dan persyaratan perundang-undangan lainnya diperhatikan (PP No 60 Tahun 2008).

A. Aplikasi Absensi Pegawai

Pemerintah Kota Medan sudah menerapkan presensi online / absen online dengan foto wajah beserta lokasi valid, di Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur seluruh pegawai sudah melakukan absen online dengan titik kordinat lokasi yang valid yaitu Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur. Adapun jadwal kerja pegawai Kelurahan Durian adalah Senin-Kamis Jadwal Kerja Pukul 08:00 – 16:30 dengan presensi datang Pukul 07:55 – 08.15 presensi pulang Pukul 16:30 – 17:15 dan Jumat Jadwal Kerja Pukul 08.00 – 17.00 dengan presensi datang Pukul 07:55 – 08.15 presensi pulang Pukul 17:00 – 17:45, ASN hanya dapat melakukan presensi absen pada batas waktu yang telah ditetapkan. Apabila pegawai Kantor Lurah Durian melaksanakan tugas luar yang menyebabkan tidak validnya titik koordinat lokasi presensi online maka pegawai tersebut harus membuat keterangan catatan pekerjaan apa yang sedang dilakukan di luar wilayah kerja kelurahan. Permasalahan pada presensi absensi yaitu aplikasi absensi yang mengalami gangguan sistem maka absensi akan dilakukan secara manual dengan tanda tangan. Serta masih seringnya pegawai kelurahan melakukan presensi dengan lokasi yang tidak valid tanpa keterangan dan surat tugas yang jelas yang menyebabkan laporan rekapan absen online bulanan yang direkap oleh kecamatan menjadi tidak akurat yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal belum berjalan dengan baik.

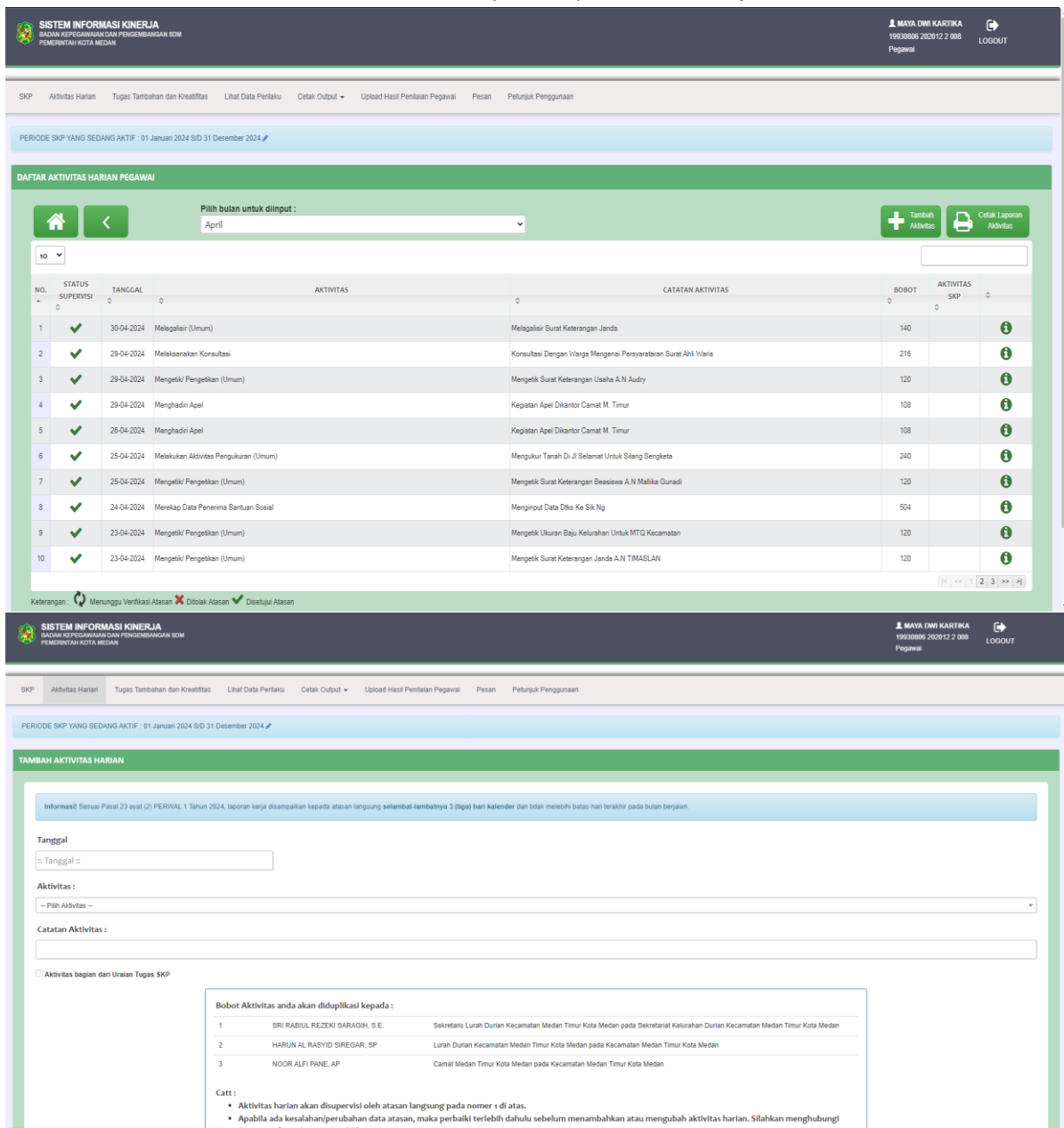
Gambar 1 Tampilan Aplikasi Absensi Pegawai



B. Aplikasi Kinerja ASN

Pemerintah Kota Medan sudah menerapkan Aplikasi Kinerja ASN adalah <https://bkpsdm.pemkomedan.go.id/kinerja/?mod=>. Sesuai Pasal 23 ayat (2) PERWAL 1 Tahun 2024 bahwa laporan kerja disampaikan kepada atasan langsung selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kalender dan tidak melebihi batas hari terakhir pada bulan berjalan. Aplikasi Kinerja ASN merupakan aktivitas pekerjaan harian yang dilakukan ASN dimana setiap aktivitas pekerjaan mempunyai bobot nilai yang telah ditentukan. Apabila ASN telah mengisi aktivitas pekerjaan hariannya nantinya atasan akan memverifikasi dan memsupervisiperkerjaan oleh atasan langsung untuk ditolak atau diterima aktivitas hariannya. Pemerintah Kota Medan mempunyai target poin yang harus dipenuhi setiap ASN dalam penginputan kinerja ini adalah 6.000 setiap bulannya. Terdapat beberapa permasalahan berupa terbatasnya kamus aktivitas kegiatan pada aplikasi kinerja, hanya berupa catatan keterangan aktivitas harian saja tanpa adanya bentuk dokumentasi pendukung atas keterangan yang diinput serta pelaksanaan penginputan kinerja ini masih banyak kecurangan dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan langsung saat memverifikasi dan mensupervisi aktivitas mengakibatkan kerja/tidak bekerjanya pegawai Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur tidak dapat dibuktikan sehingga sistem pengendalian internal belum berjalan dengan baik.

Gambar 2 Tampilan Aplikasi E-Kinerja



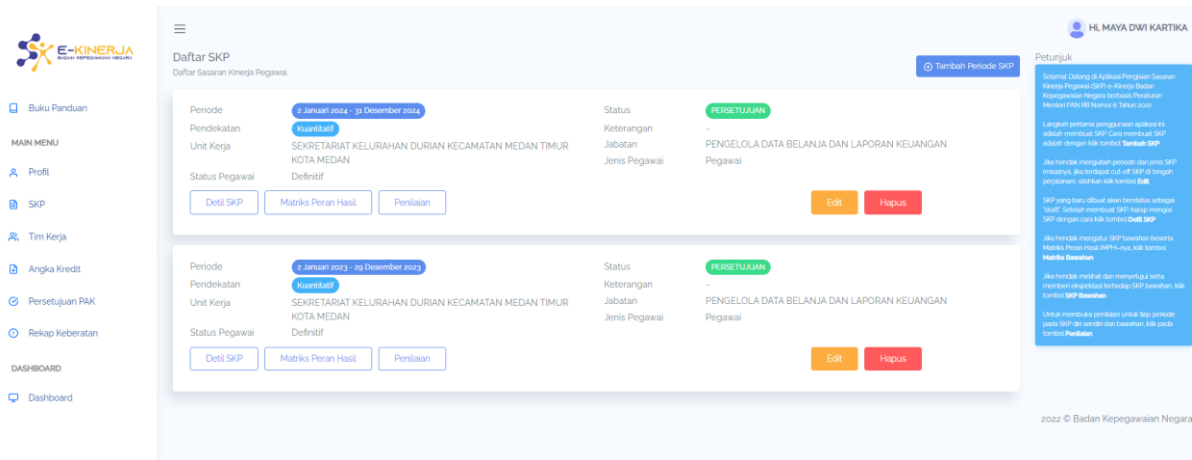
C. SKP ASN

Pemerintah Kota Medan telah mengimplementasikan aplikasi e-kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang berbasis Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 untuk pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui platform <https://myasn.bkn.go.id/>. SKP merupakan rencana kerja dan target tahunan seorang PNS yang umumnya mengacu pada perencanaan strategis, perjanjian kinerja, struktur organisasi, uraian jabatan, dan SKP atasan langsung, dengan penyesuaian sesuai jabatan masing-masing.

Pada aplikasi SKP pegawai menginput target kinerja berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai yang nantinya akan disupervisi oleh atasan untuk dapat dinilai

berdasarkan target realisasi dan bukti dukung. Permasalahan didalam Aplikasi ini sering terjadi error saat melakukan penginputan data karena aplikasi ini digunakan oleh ASN Seluruh Indonesia.

Gambar 3 Tampilan Aplikasi SKP E-Kinerja



D. Analisis Sistem Pengendalian Internal di Kelurahan Durian

Analisis Berdasarkan SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan)

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal dalam suatu instansi pemerintah. Membangun lingkungan pengendalian yang kondusif di Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur berarti menciptakan atmosfer yang mendorong implementasi sistem pengendalian internal. Efektivitas lingkungan pengendalian dicapai ketika individu yang kompeten memahami tanggung jawab dan batasan kewenangannya, memiliki pengetahuan yang memadai, serta berkomitmen untuk bertindak sesuai kebijakan, prosedur, standar etika, dan perilaku organisasi.

Adapun sub unsur dari pengendalian internal adalah :

1) Integritas dan Nilai Etika

Integritas dan nilai etika merupakan fondasi penting dalam lingkungan pengendalian untuk memastikan pemahaman dan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan. Pemimpin berperan krusial dalam menciptakan lingkungan pengendalian yang kondusif melalui "tone at the top" yang positif. Meskipun lingkungan pengendalian di Kelurahan Durian telah menunjukkan kemajuan, terutama dalam pembagian tugas dan fungsi, penegakan aturan dan kebijakan masih perlu ditingkatkan. Sanksi yang jelas dan konsisten perlu diterapkan untuk memastikan pemahaman dan kepatuhan terhadap unsur-unsur sistem pengendalian internal pemerintahan.

2) Kompetensi Pegawai

Kewajiban yang harus dipenuhi agar tugas dapat dijalankan dengan efektif adalah memiliki pegawai yang kompeten dalam bidang mereka. Ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan untuk melibatkan komitmen pada Kompetensi di antaranya pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas.

Berikut ini adalah detail tentang pegawai Kantor Lurah Durian serta pendidikan terakhir mereka.:

Tabel. 1 Daftar Pendidikan Terakhir Pegawai

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Harun Al Rasyid Siregar, SP	Lurah	S1 Pertanian
2	Sri Rabiul Rezeki Saragih, SE	Sekretaris Lurah	S1 Ekonomi
3	Lisdiu Sinaga, SE	Kasi Pemerintahan	S1 Ekonomi
4	Betti Kartika Tarigan, SE	Kasi Kententraman dan Ketertiban	S1 Ekonomi
5	Friska Sri Hartati Pane, SH	Kasi Ekonomi dan Pembangunan	S1 Hukum
6	Maya Dwi Kartika,A.md	Pengolah Data dan Informasi	D3 Akuntansi

Sumber : Kantor Lurah Durian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Lurah Durian sudah dianggap berkompeten dibidangnya dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

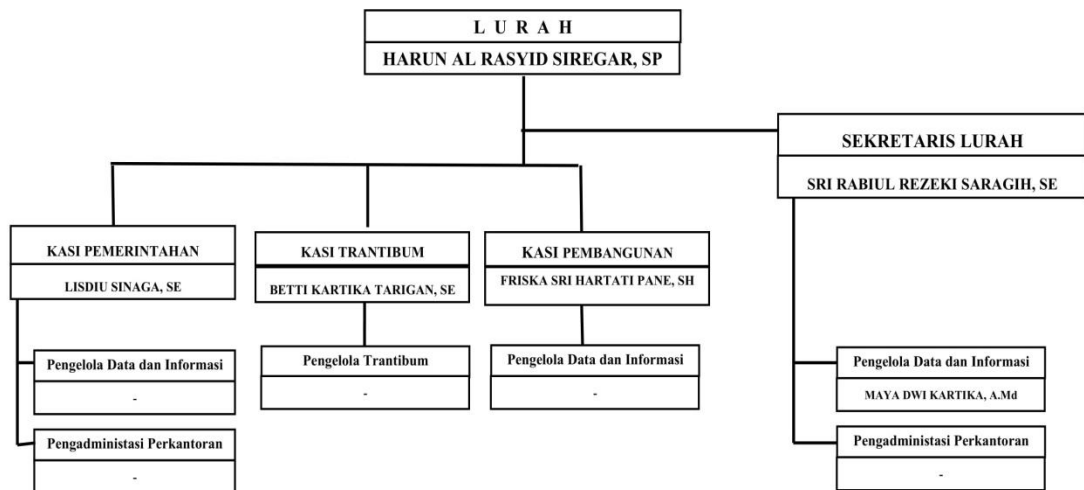
1) Kepemimpinan yang kondusif

Kepemimpinan yang kondusif dala suatu instansi sangatlah penting dan sangat diperlukan, kepemimpinan yang kondusif adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh pegawai untuk melaksanakan program dan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal kepemimpinan yang kondusif ini Kantor Lurah Durian masih belum memadai dibuktikan dari masih adanya pegawai yang bekerja namun tidak mementingkan tujuan organisasi.

2) Struktur organisasi perlu dirancang sesuai kebutuhan

Struktur organisasi adalah garis hirarki yang menggambarkan komponen-komponen penyusun suatu pemerintahan, di mana setiap pegawai memiliki jabatan dan fungsi masing-masing.

Gambar 4 Struktur Organisasi Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur



Sumber : Kantor Lurah Durian

Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 83 Tahun 2018 tentang rincian tugas dan fungsi kecamatan dan kelurahan, berikut adalah pelaksanaan tugas di Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur :

1. Lurah

Lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Camat. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Lurah menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- 2) Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;
- 3) Pelaksanaan pelayanan masyarakat;
- 4) Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum;
- 5) Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum; dan
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Lurah

Dalam wilayah Kelurahan, seorang Lurah akan dibantu oleh seorang sekretaris (seklur) dalam mengemban segala tugas-tugasnya. Sekretaris Lurah merupakan pimpinan Kelurahan yang bertanggung jawab kepada Lurah.

Seorang sekretaris Lurah memiliki tugas pokok antara lain adalah:

- 1) Melaksanakan urusan umum seperti administrasi, tata usaha, membuat laporan kepada Lurah, maupun melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Lurah
- 2) Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga Kelurahan

3) Melaksanakan penyusunan perencanaan serta rancangan program kepada Lurah

Sedangkan fungsi dari sekretaris Lurah itu sendiri adalah :

- 1) Sebagai penyelenggara administrasi perkantoran, kepegawaian, serta keuangan di tingkat Kelurahan
- 2) Sebagai penyelenggara urusan umum dan perlengkapan, serta hubungan masyarakat
- 3) Sebagai penyelenggara ketatalaksanaan, kearsipan, dan perpustakaan
- 4) Sebagai pelaksana koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi, serta pelaporan kegiatan unit kerja

Sebagai pelaksana tugas lain yang dilimpahkan oleh Lurah

3. Kepala Seksi Pembangunan

Tugas pokok dari seksi ini adalah memimpin, merencanakan, mengkoordinasikan serta mengawasi jalannya kegiatan pendataan serta pembinaan kesejahteraan sosial dalam rangka menunjang lancarnya pelaksanaan tugas dinas di Kelurahan.

Sedangkan fungsinya adalah :

- 1) Sebagai penyusun RKA dan program kerja seksi
- 2) Pelaksana persiapan bahan koordinasi serta konsultasi di bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- 3) Pelaksana pembinaan, pengendalian, serta pengawasan bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- 4) Pengumpul, pengolah, serta penganalisa data bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- 5) Pelaksana penyiapan bahan koordinasi dalam Musyawarah pembangunan bermitra masyarakat
- 6) Fasilitator pelaksanaan kebijakan daerah bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- 7) Pembina dan koordinator pelaksanaan kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan
- 8) Pelaksana dalam memonitoring, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan tugas seksi
- 9) Sebagai pelaksana tugas-tugas lain yang dilimpahkan atasan sesuai bidang kerjanya.

4. Kepala Seksi Keamanan dan Ketertiban

Tugas utama dari seksi ketentraman dan ketertiban adalah memimpin, mengatur, mengkoordinasikan, serta kegiatan pembinaan kesejahteraan dan ketertiban wilayah serta melakukan koordinasi terkait tugas lapangan polisi pamong praja di tingkat Kelurahan.

Sedangkan fungsi dari seksi ini adalah

- 1) Penyusun RKA dan program kerja seksi
- 2) Pelaksana penyiapan bahan pedoman serta petunjuk teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- 3) Pelaksana dalam penyiapan bahan koordinasi serta konsultasi pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- 4) Pelaksana pembinaan, pengawasan, serta pengendalian ketentraman dan ketertiban masyarakat
- 5) Pengumpul, pengolah, dan penganalisa data bidang ketentraman dan ketertiban masyarakat
- 6) Fasilitator penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan wilayah Kelurahan
- 7) Pelaksana dalam memonitoring, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan tugas seksi

Sebagai pelaksana tugas-tugas lain yang dilimpahkan atasan sesuai bidang kerjanya.

5. Kepala Seksi Pemerintahan

Tugas utama seksi ini adalah memimpin, merencanakan, mengkoordinasikan serta mengawasi jalannya kegiatan pemerintah, serta administrasi kependudukan dan pertanahan di Kelurahan.

Sedangkan fungsinya adalah :

- 1) Sebagai penyusun RKA dan program kerja seksi
- 2) Pelaksana persiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan dan pelayanan administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan.
- 3) Pelaksana penyiapan bahan koordinasi dan konsultasi bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- 4) Pelaksana pembinaan, pengendalian, serta pengawasan bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- 5) Pengumpul, pengolah, serta penganalisa data bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan

- 6) Fasilitator pelaksanaan kebijakan daerah bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- 7) Pembina pelaksanaan kegiatan administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- 8) Pelaksana dalam memonitoring, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan tugas seksi
- 9) Sebagai pelaksana tugas-tugas lain yang dilimpahkan atasan sesuai bidang kerjanya.

Kemudian di Kantor Lurah Durian Kecamatan Medan Timur dalam pembentukan struktur organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan peta jabatan dengan adanya pembagian tugas dalam struktur organisasi hanya saja beberapa jabatan staff yang kosong yang menyebabkan kurangnya ketersediaan SDM sehingga pegawai lain dapat mengerjakan pekerjaan yang bukan sesuai tupoksinya untuk berjalannya pelayanan di Kelurahan.

1. Pemberian Tugas yang Tepat

Pemberian tugas yang tepat ini juga tak kalah penting dikarenakan pemberian tugas yang tepat dan tanggung jawab kerja yang sesuai akan memudahkan setiap pegawai untuk menjalankan setiap tugas pokok dan fungsinya, namun pada Kelurahan Durian masih ada beberapa pegawai yang kurang atau bahkan tidak mampu untuk mengerjakan beberapa tugas yang berhubungan dengan aplikasi atau sistem informasi yang terbaru yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai di Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur serta apabila pegawai yang diberikan tugas sedang menjalankan tugas luar maka tugasnya dapat dikerjakan oleh pegawai lain.

2. Penilaian Resiko

Penilaian risiko didefinisikan sebagai kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi kejadian yang dapat mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah (PP Nomor 60 Tahun 2008). Proses ini melibatkan dua langkah utama, yaitu menilai kesesuaian antara tujuan kegiatan dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Di Kelurahan Durian, implementasi penilaian risiko telah menunjukkan kemajuan, namun masih terdapat kekurangan terkait pemahaman dan kompetensi teknologi beberapa pegawai. Hal ini berdampak pada efektivitas penilaian risiko dan pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam bidang pelayanan.

3. Kegiatan Pengendalian

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintahan, pimpinan instansi harus melaksanakan pengendalian internal sesuai dengan tugas serta fungsi instansi pemerintahan itu sendiri.

Dalam kegiatan pengendalian ini maka harus ditetapkan gaya pengendalian yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah melakukan pengecekan kembali terhadap hasil pekerjaan para pegawai Kelurahan Durian.

Akan tetapi hal ini masih belum dilaksanakan dengan baik pada Kelurahan Durian dikarenakan masih banyaknya ditemukan kesalahan pada hasil pekerjaan pegawai Kelurahan Durian terutama dalam hal pelayanan surat – menyurat karena kurangnya monitoring pengecekan secara mendetail kembali oleh atasan yaitu Lurah langsung dikarenakan pekerjaan tersebut dilakukan oleh Jabatan Kasi yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur.

4. Informasi Komunikasi

Komunikasi dan informasi adalah elemen penting dalam pengendalian sistem internal. Perusahaan perlu mengembangkan berbagai sarana komunikasi dan juga mengelola, meningkatkan dan memperbarui sistem informasi mereka secara berkesinambungan.

Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur sudah menerapkan sarana prasarana komunikasi yang memadai dimana setiap informasi disampaikan melalui berbagai cara komunikasi baik lisan ataupun tulisan baik dengan media buku pedoman atau grup Whatsapp sehingga para pegawai dapat memberikan kualitas kinerja yang baik.

5. Pemantauan

Pemantauan Pengendalian Internal (PP 60/2008) adalah proses penilaian kualitas kinerja sistem pengendalian internal yang dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, serta tindak lanjut atas hasil audit dan review lainnya.

Pemantauan yang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur masih tergolong belum cukup memadai dikarenakan yang melakukan pengecekan pekerjaan hanya Lurah yang menyebabkan masih terdapat beberapa kesalahan yang terjadi seperti tingkat kesalahan dalam pembuatan surat menyurat

masyarakat serta ketidakakuratan data yang dihasilkan oleh Kelurahan Durian hal ini terjadi karena kurangnya pemantauan terhadap kinerja masing masing pegawai Kantor Kelurahan Durian.

E. Hambatan Penerapan Sistem Pengendalian Internal di Kantor Kelurahan Durian

1. Pimpinan di Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur kurang memperhatikan kinerja para pegawai.
2. Kurangnya ketersediaan pegawai di Kantor Lurah Durian Kecamatan Medan Timur
3. Banyaknya aplikasi terbaru dan tidak berkesinambungan yang membuat pegawai sulit memahaminya
4. Kantor Kelurahan Durian masih belum mengerti dan memahami seberapa pentingnya pengendalian internal untuk meningkatkan kualitas kinerja suatu instansi.
5. Tidak adanya aturan yang benar benar mengikat para pegawai Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja Kelurahan dalam hal pelayanan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut yaitu :

1. Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur sudah memperhatikan dan menerapkan latar belakang pendidikan pegawai sehingga seluruh pegawai dapat bekerja sesuai bidang tupoksinya masing-masing.
2. Aplikasi yang digunakan sering terjadi error yang mengakibatkan sistem pengendalian internal kurang berjalan secara baik dalam mencapai tujuan.
3. Kurang maksimalnya pelayanan kepada masyarakat karena adanya kesalahan penulisan dalam surat keterangan yang dikeluarkan yang menyebabkan menurunnya kinerja instansi.
4. Kurangnya SDM dikantor Lurah yang mengakibatkan turunnya kinerja pelayanan instansi.
5. Setelah dilaksanakannya penelitian di Kantor Kelurahan Durian maka kesimpulan adalah Kantor Kelurahan Durian Kecamatan Medan Timur Kota Medan belum menerapkan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah secara efektif dan efisien serta masih banyaknya ditemukan hambatan yang menyebabkan sistem pengendalian internal belum berjalan dengan baik sehingga menurunkan kualitas kinerja Kelurahan Durian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Krismiaji. 2015, *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keempat, Yogyakarta: UUP STIM YKPN.
- Kasmir. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara . 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi . 2017, *Sistem Akuntansi*. Edisi Tiga, Jakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*.
- Rina dan Faktur. 2019. *Aplikasi Sistem Informasi Absensi Mahasiswa dan Dosen*, Vol.2
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Sibarani, Pirma dan Sihar Simamora. 2015. *Sistem Informasi dan Pengendalian Internal*. Edisi 2. Medan: Brama Ardian
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wakhyudi. 2018. *Soft Control Aspek Humanism Dalam Sistem Pengendalian Internal*, Yogya karta : Diandra Kreatif.
- Yamin M. 2017. *Manajemen Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers