

Pelaksanaan Lingkungan Pengendalian dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Komisi Pemilihan Umum Provinsi (KPU) Lampung

Retty Zulanda^{1*}, Tabah Maryanah², Maulana Mukhlis³, Feni Rosalia⁴

^{1,2,3,4}Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Lampung

Email*: zulandaretty@gmail.com¹, anna_tabah@yahoo.com², maulanamukhlis1978@yahoo.com³, feni_rosalia@yahoo.com⁴

Abstrak

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP, mewajibkan semua kementerian dan lembaga negara untuk mengendalikan seluruh kegiatan dengan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern (SPI). Penerapan SPIP di lingkungan KPU merupakan konsekuensi logis bagi institusi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Beberapa kekurangan penerapan SPIP pada KPU di Provinsi Lampung, yaitu adanya laporan hasil audit Inspektorat KPU RI atas evaluasi SPIP pada dua KPU Kabupaten di Provinsi Lampung, serta teguran yang diberikan oleh Inspektorat KPU RI untuk KPU Provinsi Lampung mengenai penyelenggaraan SPIP di KPU Provinsi Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan sumber data primer dari KPU Provinsi Lampung dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi KPU Provinsi Lampung. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan konsep dari COSO, bahwa terdapat 7 (tujuh) sub-unsur Lingkungan Pengendalian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 (lima) sub-unsur masuk kriteria belum memadai atau masih terdapat kelemahan. Sedangkan 2 (dua) sub-unsur lain yakni kepemimpinan yang kodusif dan perwujudan peranan APIP yang efektif masuk kriteria memadai. Keduanya memberikan kontribusi bagi kuatnya Lingkungan Pengendalian di KPU Provinsi Lampung.

Kata Kunci: *SPIP, Lingkungan Pengendalian, KPU.*

Abstract

Government Regulation (PP) Number 60 of 2008 concerning SPIP, requires all ministries and state institutions to control all activities by implementing an Internal Control System (SPI). The implementation of SPIP within the KPU is a logical consequence for the institution in carrying out its duties and functions. Some of the shortcomings in the implementation of SPIP at the KPU in Lampung Province, namely the report on the results of the audit of the RI KPU Inspectorate on the SPIP evaluation at two Regency KPUs in Lampung Province, as well as a warning given by the RI KPU Inspectorate to the Lampung Provincial KPU regarding the implementation of SPIP at the Lampung Provincial KPU. This research is a descriptive study with a qualitative approach with the primary data source from the Lampung Provincial KPU and secondary data obtained from the official documents of the Lampung Provincial KPU. Data collection techniques carried out in this study were observation,

interviews, and documentation. This study uses the concept of COSO, that there are 7 (seven) sub-elements of the Control Environment. The results showed that the 5 (five) sub-elements that entered the criteria were not sufficient or there were still weaknesses. Meanwhile, 2 (two) other sub-elements, namely conducive leadership and the embodiment of an effective APIP role, are included in the adequate criteria. Both of them have contributed to a strong Control Environment in the KPU Lampung Province.

Keywords: SPIP, Control Environment, KPU

PENDAHULUAN

Sistem Pengendalian Intern merupakan istilah yang telah umum dan banyak digunakan berbagai kepentingan. Istilah kata pengendalian intern diambil dari terjemahan yaitu "*Internal Control*". Dengan pengendalian intern diharapkan penyelenggaraan kegiatan pada instansi pemerintah yaitu tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pelaporan dapat berjalan dengan tertib, terkendali, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan peraturan perundangan. Untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance*), seluruh kementerian dan lembaga pemerintahan di Indonesia dituntut untuk menjalankan reformasi birokrasi dan tata kelola pada seluruh jenjang manajemen sebagai kewajiban melaksanakan kegiatan-kegiatan yang memastikan bahwa tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Hal tersebut sesuai dengan definisi pengendalian intern menurut *Committee of Sponsoring Organization Treadway Commission (COSO)*, yaitu sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan organisasi antara lain terwujudnya efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Gibsi Ompusunggu & Valiant Salomo, 2019). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam pemerintahan di Indonesia merupakan adopsi dari konsep pengendalian intern yang dikeluarkan oleh COSO. Unsur-unsur yang ada di dalam SPIP mengacu pada unsur sistem pengendalian intern yang telah banyak dipakai oleh pemerintahan di berbagai negara, akan tetapi telah dilakukan penyesuaian yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pemerintahan di Indonesia.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP, mewajibkan kepada seluruh kementerian dan lembaga negara untuk mengendalikan seluruh kegiatan dengan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern (SPI). Tujuan dari SPIP ini adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pasal 2 PP Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa untuk mencapai pengelolaan negara dan daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, kepala daerah (gubernur, bupati, dan walikota) wajib melakukan pengendalian dan mengimplementasikan SPIP di lingkungannya atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan menetapkan BPKP sebagai pembina penyelenggara SPIP (Suwanda, 2019: 110).

Oleh karena itu, hal yang sama juga diterapkan pada kelembagaan Komisi Pemilihan Umum (KPU). Penerapan SPIP di lingkungan KPU merupakan konsekuensi logis bagi institusi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. KPU sebagai sebuah lembaga yang meliputi beberapa biro dan inspektorat, serta KPU/KIP Provinsi/Kabupaten/Kota sebaiknya memiliki suatu sistem pengendalian yang dapat meminimalkan resiko yang ada. Peningkatan kualitas dan efektifitas dari pelaksanaan SPIP di Lingkungan KPU/KIP Provinsi/Kabupaten/Kota diharapkan dapat mewujudkan peningkatan kinerja, transparansi, keandalan pelaporan keuangan, akuntabilitas kinerja, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan tujuan dari SPIP pada PP

Nomor 60 Tahun 2008, pasal 2 ayat (3).

Beberapa kekurangan penerapan SPIP pada KPU di Provinsi Lampung, yaitu adanya laporan hasil audit Inspektorat KPU RI atas evaluasi SPIP pada dua KPU Kabupaten di Provinsi Lampung, serta teguran yang diberikan oleh Inspektorat KPU RI untuk KPU Provinsi Lampung mengenai penyelenggaraan SPIP di KPU Provinsi Lampung.

Tabel 1. Laporan Hasil Audit Inspektorat Tahun 2017

No.	Nama Satker	Hasil Evaluasi
1.	KPU Kabupaten Tulang Bawang Barat (LAP-30/K.08/II/2017 Tanggal 24 Februari 2017)	<p>Lingkungan Pengendalian</p> <p>Hasil pemeriksaan terhadap dampak struktur organisasi pengelolaan keuangan diketahui kurangnya pelatihan untuk personil Sekretariat KPU Kab. Tubaba dalam penatausahaan pertanggungjawaban penggunaan anggaran.</p> <p>Bendahara belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan bendahara.</p> <p>Kesimpulan bahwa lingkungan pengendalian pada KPU Kab. Tubaba belum memadai.</p>
2.	KPU Kabupaten Tulang Bawang (LAP-29/K.08/II/2017 Tanggal 24 Februari 2017)	<p>Lingkungan Pengendalian</p> <p>Hasil pemeriksaan terhadap dampak struktur organisasi pengelolaan keuangan diketahui kurangnya pelatihan untuk personil Sekretariat KPU Kab. Tuba dalam penatausahaan pertanggungjawaban penggunaan anggaran.</p> <p>Bendahara belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan bendahara.</p> <p>Kesimpulan bahwa lingkungan pengendalian pada KPU Kab. Tuba belum memadai.</p>

Sumber: Laporan Hasil Audit Operasional atas Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Dana Hibah Pilkada Serentak Tahun 2017.

Pada Tanggal 27 Juli 2021 Sekretaris KPU Provinsi Lampung kembali menerima surat dari Inspektorat KPU RI dengan Nomor 130/PW.01-SD/IW2/IU/VII/2021 tentang Hasil Evaluasi atas Pengisian dan Pelaporan Kartu Kendali Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Wilayah KPU Provinsi Lampung. Surat ini berisi tentang hasil evaluasi Inspektorat KPU RI atas penyelenggaraan SPIP serta pengisian dan pelaporan Kartu Kendali SPIP Wilayah KPU Provinsi Lampung Periode Januari sampai dengan Juni 2021 yang tingkat capaian hanya 70,49% dengan rincian tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2. Monitoring Laporan/Kartu Kendali SPIP Tahun 2021

No.	Nama Satker	Bulan (Dalam Persentase)						Total Persentase Penyampaian
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
1	Mesuji	90	100	100	88.89	100	100	96.48%
2	Tulang Bawang Barat	90	100	100	88.89	100	100	96.48%
3	Tanggamus	90	100	100	77.78	75	100	90.46%
4	Lampung Utara	80	100	87.50	88.89	87.50	87.50	88.56%
5	Pringsewu	80	87.50	87.50	77.78	87.50	87.50	84.63%

No.	Nama Satker	Bulan (Dalam Persentase)						Total Persentase Penyampaian
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
6	Tulang Bawang	10	100	100	88.89	100	100	83.15%
7	Bandar Lampung	90	87.50	62.50	66.67	87.50	87.50	80.28%
8	Provinsi Lampung	70	87.50	75	77.78	87.50	75	78.80%
9	Lampung Barat	70	75	75	66.67	75	100	76.94%
10	Metro	90	50	50	44.44	50	87.50	61.99%
11	Pesisir Barat	60	62.50	50	44.44	62.50	87.5	61.16%
12	Lampung Timur	90	50	75	66.67	62.50	0	57.36%
13	Way Kanan	0	50	50	66.67	62.50	87.50	52.78%
14	Pesawaran	60	37.50	0	33.33	75	87.50	48.89%
15	Lampung Selatan	0	0	62.50	44.44	50	87.50	40.74%
16	Lampung Tengah	0	0	75	0	0	100	29.17%
Jumlah Persentase Penyampaian								70.49%

Sumber: Surat Inspektorat KPU RI Nomor 130/PW.01.SD/IW2/IU/VII/2021 Tanggal 27 Juli 2021.

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa dalam hal penyampaian Laporan/Kartu Kendali SPIP Semester I Tahun 2021 jumlah persentase penyampaian keseluruhan di KPU se-Provinsi Lampung sebesar 70,49%. KPU Provinsi Lampung sebagai koordinator wilayah menduduki posisi ke-8 dari seluruh satker di wilayah Provinsi Lampung dengan persentase penyampaian sebesar 78.80%. Berdasarkan pemaparan di atas jelas menyatakan adanya ketidaksesuaian pelaksanaan SPIP di seluruh Satker KPU di Provinsi Lampung dengan Pedoman Teknis Penyelenggaraan SPIP di Lingkungan KPU sesuai dengan Keputusan KPU Nomor 443/Kpts/KPU/Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan SPIP di Lingkungan KPU dan Surat Edaran KPU RI Nomor 1406/PW.01-SD/08 perihal Penyelenggaraan SPIP serta Pengisian dan Pelaporan Kartu Kendali untuk KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU Kabupaten/Kota, yang menyatakan bahwa batas waktu pengumpulan Kartu Kendali paling lambat Tanggal 10 bulan berikutnya untuk KPU/KIP Provinsi/Kabupaten/Kota dan paling lambat Tanggal 15 bulan berikutnya untuk KPU Provinsi sebagai koordinator wilayah, serta Satuan Tugas KPU Provinsi harus menyampaikan laporan triwulan selambat-lambatnya pada Tanggal 15 April, 15 Juli, dan 15 Oktober, sedangkan untuk laporan tahunan dikirimkan selambat-lambatnya Tanggal 20 Januari tahun berikutnya.

Penelitian sebelumnya mengenai analisis dan evaluasi SPIP dari (Pratiwi, 2012) berdasarkan lima unsur dari SPIP, bahwa pelaksanaan penilaian SPIP yang dilakukan cukup berarti dalam menilai potensi, dan kelemahan dalam penerapan unsur-unsur dari SPIP. Selanjutnya dari (Gibsi Ompusunggu & Valiant Salomo, 2019), bahwa kebijakan dari SPIP belum sepenuhnya diimplementasikan dalam tata kelola pemerintah di Indonesia serta faktor-faktor yang dapat menyebabkan lemahnya pelaksanaan dari SPIP. Penelitian (Zamzami & Faiz, 2015), bahwa SPIP berperan penting dalam menciptakan efisiensi dan produktivitas operasional dalam mencapai tujuan institusi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa elemen/unsur SPIP yang telah diaplikasikan cukup efektif dan mendukung praktik manajerial yang baik, walaupun masih mengandung beberapa kelemahan untuk diperbaiki. Penelitian (Putri, 2013), bahwa SPIP memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja dari manajerial SKPD. Penelitian (Suhelman, 2017), dari kelima unsur dalam SPIP unsur penilaian resiko menjadi perhatian khusus karena belum memadai dibandingkan dengan keempat unsur lainnya. Hal tersebut perlu dilakukan agar penyelenggaraan SPIP bisa lebih baik. Penelitian (Mamuaja, 2016), bahwa SPIP yang diterapkan dinilai efektif dalam menunjang kinerja instansi pemerintah sesuai dengan unsur-unsur dalam SPIP.

Dari penelitian-penelitian di atas, bahwa penerapan SPIP dalam instansi pemerintah diperlukan

untuk melihat potensi serta kelemahan pelaksanaan SPIP. Hal ini guna memperoleh gambaran tentang hambatan dan hal-hal yang mesti dilakukan untuk perbaikan dalam penerapan SPIP khususnya pada KPU di Provinsi Lampung.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Demi mewujudkan *good governance* dalam tata kelola pemerintahan yang baik dan mengatasi perubahan ekstrim yang mempengaruhi ketidakpastian dalam melaksanakan kegiatan operasional instansi sehingga mempengaruhi capaian tujuan yang telah ditetapkan. Maka diperlukannya suatu sistem pengendalian intern yang kuat untuk mendukung tercapainya proses dan hasil kegiatan seperti yang diharapkan. Sistem pengendalian intern yang handal merupakan salah satu dasar dari Badan Pengelola Keuangan (BPK) dalam memberikan opini terhadap kinerja dan keandalan pelaporan keuangan suatu instansi.

Sistem pengendalian yang memberikan keyakinan tersebut terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Jadi pengertian dari SPIP adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Proses yang integral pada kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi, melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut *Glance* dalam (Setyawan dkk, 2019) menyatakan yang menjadi acuan dalam Sistem Pengendalian Internal adalah proses dan prosedur yang telah ditetapkan untuk membantu ke arah pencapaian tujuan.

Penerapan SPIP merupakan kewajiban bagi seluruh kementerian dan lembaga guna memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Menkumham Republik Indonesia, 2008). Hal tersebut termasuk juga penerapan SPIP di lingkungan KPU merupakan konsekuensi bagi institusi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Peningkatan kualitas dan efektifitas dari pelaksanaan SPIP di Lingkungan KPU/KIP Provinsi/Kabupaten/Kota diharapkan dapat mewujudkan peningkatan kinerja, transparansi, keandalan pelaporan keuangan, akuntabilitas kinerja, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Inti dari PP Nomor 60 Tahun 2008 adalah terciptanya suatu Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang dapat mewujudkan suatu praktik-praktik *good governance*. Penyelenggaraan dari SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara dan daerah, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Suwanda, 2019: 110).

Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Sesuai dengan tujuannya seperti paparan di atas, pengendalian intern disusun untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektifitas kegiatan, penyajian laporan keuangan yang andal, serta adanya ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku seperti yang tertera dalam pengertian pengendalian menurut COSO. Sedangkan dalam peraturan pemerintah, tujuan SPIP adalah untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sehingga penyelenggaraan SPIP di lingkungan KPU juga bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Tanggung jawab tersebut yang mendasari KPU untuk membuat pedoman SPIP, yang diarahkan untuk menjadi

sebuah acuan yang ringkas dan dapat diterapkan dalam penyelenggaraan SPIP pada masing-masing unit kerja di lingkungan KPU.

Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Untuk mencapai tujuan, diperlukan unsur-unsur yang berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan SPIP dan juga sebagai tolak ukur dari pengujian efektivitas penyelenggaraan SPIP. Unsur-unsur dari SPIP ini berproses secara terintegrasi dengan pengelolaan keuangan negara, baik di pusat maupun di daerah sehingga memberikan keyakinan yang memadai akan tercapainya tujuan menuju tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan kepada publik/masyarakat. Kontribusi esensial SPIP yang efektif diharapkan dapat melahirkan keadaan dimana kebiasaan pengawasan terhadap seluruh organisasi dan kegiatannya dilaksanakan sejak awal kegiatan sehingga dapat mendeteksi terjadinya kemungkinan kecurangan serta meminimalisasi terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara.

Menurut (Karim dkk, 2019: 40) sistem pengendalian internal memiliki beberapa elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu akuntabilitas daerah, elemen-elemen tersebut adalah unsur-unsur dalam SPIP yaitu lingkungan pengendalian, resiko pengendalian, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi.

Dalam (Menkumham RI, 2008: 4–20), SPIP terdiri atas lima unsur, yaitu:

- a. Lingkungan Pengendalian
- b. Penilaian Resiko
- c. Kegiatan Pengendalian
- d. Informasi dan Komunikasi
- e. Pemantauan Pengendalian Internal

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau penghubungan dengan variabel yang lain (Siregar, 2018: 7). Menurut (Sugiyono, 2016: 13) metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sumber data penelitian ini adalah data primer diperoleh langsung dari KPU Provinsi Lampung dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi KPU Provinsi Lampung. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan), interviu (wawancara), dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dikutip dari *Miles and Huberman* (1984) (Sugiyono, 2016, 334–343) dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan konsep dari COSO guna menjawab permasalahan penelitian tentang pelaksanaan SPIP dalam unsur lingkungan pengendalian di KPU Provinsi Lampung. Dalam PP 60 Tahun 2008, lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian internal. Baik pimpinan lembaga/instansi pemerintah berikut seluruh pegawai diwajibkan membuat dan menjaga lingkungan organisasi secara keseluruhan sehingga

menciptakan perilaku yang positif dan mendorong manajemen kerja yang sehat, hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian yang baik dan terpelihara akan menimbulkan perilaku positif dan kondusif bagi SPI dalam lingkungan kerja.

Lingkungan pengendalian merupakan unsur pertama dari lima unsur SPIP serta merupakan pondasi dasar bagi keempat unsur SPIP lainnya. Dalam (Gibsi Ompusunggu & Valiant Salomo, 2019: 80) menurut Stoner et al and Bartol et al, kondisi yang paling mempengaruhi efektifitas di dalam pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian. Dengan kata lain pengendalian internal tidak akan efektif tanpa adanya lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan unsur pertama sekaligus pondasi untuk seluruh sistem pengendalian intern guna memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai tujuan entitas. Di dalam penelitian ini terdapat 7 (tujuh) sub unsur Lingkungan Pengendalian, berdasarkan hasil wawancara terdapat 5 (lima) sub unsur dengan kriteria belum memadai dan 2 (lima) sub unsur dengan kriteria memadai, yaitu:

Tabel 3. Kriteria Sub Unsur Lingkungan Pengendalian

No.	Sub Unsur	Kriteria	
		Memadai	Belum Memadai
1.	Penegakan integritas dan nilai etika.		√
2.	Komitmen terhadap kompetensi.		√
3.	Kepemimpinan yang kondusif.	√	
4.	Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.		√
5.	Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat.		√
6.	Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM		√
7.	Perwujudan peranan APIP yang efektif.	√	

Sumber: Data diolah penulis

Penegakan Integritas dan Nilai Etika

Hasil wawancara terhadap informan, ditemukan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penegakan integritas dan nilai etika di KPU Provinsi Lampung. Dimana ada pegawai yang belum pernah menandatangani pakta integritas dan ada pula yang pernah menandatangani pakta integritas tetapi tidak secara kontinyu setiap tahunnya. Jadi penandatanganan pakta integritas oleh para pegawai tidak diterapkan secara berkala oleh KPU Provinsi Lampung. Hal ini bertentangan dengan PP 60 Tahun 2008 yang didalamnya menyebutkan bahwa para pegawai secara berkala harus menandatangani pernyataan komitmen (pakta integritas) untuk menerapkan aturan perilaku. Untuk menghadirkan lingkungan pengendalian yang sehat, etika dan integritas yang tinggi haruslah mendukung. Menurut Sedarmayanti dan Nurliawati dalam (Leke dkk., 2022: 141), pengembangan nilai etika dapat berfungsi sebagai pengendali, pedoman dan pengelolaan yang masing-masing dari itu terdapat mekanisme akuntabilitas yang efektif, nilai-nilai dan standarisasi professional, dalam mengelola birokrasi untuk mencapai pengelolaan pelayanan publik yang berintegritas.

Selain hal di atas pemahaman tentang pakta integritas dan nilai standar etika belum sepenuhnya dimengerti dan dipahami dengan baik oleh para pegawai. Implikasi dari kurangnya pemahaman para pegawai tersebut tentunya berpengaruh kepada pemahaman pegawai akan kode etik, standar etik kepegawaian, dan potensi penyelewengan dan pelanggaran kode etik kepegawaian. Padahal KPU telah mengeluarkan Peraturan KPU Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan,

dan Peraturan Bersama antara KPU, Bawaslu, dan DKPP Nomor 13 Tahun 2012, Nomor 11 Tahun 2012, dan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Kode Etik Penyelenggara Pemilihan Umum yang tujuannya untuk menjaga kemandirian, integritas, dan kredibilitas KPU sampai jajaran terbawahnya. Kurangnya pemahaman para pegawai KPU tentang pakta integritas dan standar etika. Dari hasil wawancara peneliti dengan informan dapat disimpulkan bahwa sub unsur penegakan integritas dan nilai etika di lingkungan KPU Provinsi Lampung memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

Pertama, seluruh pegawai belum menandatangani pernyataan komitmen (pakta integritas). Kedua, para pegawai belum mengetahui, memahami dengan baik isi dari pakta integritas yang mengatur aturan perilaku, standar etika, dan sanksi hukuman terhadap pelanggaran aturan perilaku/standar etika. Jadi konsekuensi dari kelemahan tersebut tentunya berpengaruh kepada pemahaman pegawai akan kode etik, standar etik kepegawaian, dan potensi penyelewengan dan pelanggaran kode etik kepegawaian.

Komitmen terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa para pegawai di KPU Provinsi Lampung belum memenuhi secara memadai dalam hal kompetensi. Kemudian kompetensi pegawai yang kurang memadai juga dibuktikan dengan masih adanya pegawai KPU Provinsi Lampung yang tidak memiliki kemampuan dasar dalam menggunakan komputer (mengoperasikan komputer). Serta adanya rolling pegawai antar bagian yang menyebabkan para pegawai harus belajar dan adaptasi kembali.

Pada (KPU Republik Indonesia, 2020) Pasal 2 ayat 2 disebutkan bahwa Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota bersifat hierarkis. Dalam hal ini Sekretariat KPU Provinsi menjalankan segala instruksi dari Sekretariat Jenderal KPU berikut anggarannya. Khusus bimbingan teknis dalam hal meningkatkan kompetensi para pegawai, KPU Provinsi Lampung melaksanakan sesuai dengan instruksi dari KPU RI. Jadi selain memang dari instruksi KPU RI, pengadaan bimbingan teknis di KPU Provinsi Lampung juga tidak sering dilakukan.

Sedangkan dalam (Aulia, 2021: 159) setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi tersebut merupakan bekal, modal sekaligus kriteria bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Suryaman (2016) dalam (Aulia, 2021: 160) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai di KPU Provinsi Lampung belum memadai dalam hal kompetensi. Untuk menumbuhkan komitmen terhadap unsur kompetensi pegawai tersebut, maka diperlukan reward and punishment terhadap pegawai sehingga evaluasi terhadap pencapaian kompetensi pegawai dapat dilakukan secara terukur.

Kepemimpinan yang Kondusif

Hasil penelitian di lapangan berupa wawancara dengan para informan, sub unsur ini dinyatakan telah memadai di Lingkungan KPU Provinsi Lampung. Hal ini ditandai dengan adanya dukungan dari pimpinan dalam fungsi tertentu dalam SPIP, yang meliputi fungsi pencatatan dan pelaporan keuangan, sistem manajemen informasi dan sistem pengelolaan pegawai yang terkomputerisasi dan terintegrasi sehingga memudahkan dalam pengoperasiannya. Contoh dalam fungsi pencatatan dan pelaporan keuangan, KPU Provinsi Lampung sudah menggunakan aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Tingkat Instansi) yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan melalui Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) dan aplikasi SIRUP (Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan) yang dikeluarkan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) guna memudahkan pencatatan dan

pelaporan keuangan instansi pemerintah. Untuk sistem manajemen informasi KPU Provinsi Lampung menggunakan aplikasi Lindungi Hak Pilihmu, aplikasi SIPOL (Sistem Informasi Partai Politik), dan aplikasi SIDALIH (Sistem Informasi Data Pemilih), dimana aplikasi tersebut dikeluarkan oleh KPU RI. Sedangkan untuk pengelolaan pegawai, KPU Provinsi Lampung sudah menggunakan aplikasi SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Pegawai) yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dipakai seluruh ASN di instansi pemerintah, aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yang dikeluarkan oleh KPU RI, dan aplikasi SiAP yang dikeluarkan oleh KPU Provinsi Lampung sendiri yang gunanya untuk absensi pegawai (aplikasi android) yang awalnya dibuat pada masa pandemi Covid 19 guna meminimalisir sentuhan pada pemakaian mesin absensi handkey.

Menurut (Purnama, 2013: 3), sistem pengendalian manajemen akan bekerja secara efektif apabila konsisten dengan gaya kepemimpinan dan begitu pula sebaliknya. Kepemimpinan dan sistem pengendalian manajemen saling berhubungan satu dengan lainnya, kepemimpinan yang baik dapat membentuk sistem pengendalian manajemen yang efektif. Sehingga kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa dukungan pemimpin di KPU Provinsi Lampung cukup memadai sehingga menimbulkan suasana yang kondusif.

Pembentukan Struktur Organisasi yang sesuai dengan Kebutuhan

Berdasarkan (KPU Republik Indonesia, 2021: 4) pasal 4, Sekretariat KPU Provinsi Lampung masuk dalam kategori tipologi Tipe A. Pada peraturan sebelumnya yaitu Surat Edaran Sekjend KPU Nomor 5 Tahun 2016 Tanggal 09 Juni 2016 tentang Pemetaan Pegawai pada Sekretariat KPU/KIP Provinsi/Kabupaten/Kota, KPU RI menetapkan bahwa jumlah pegawai ASN pada seluruh KPU Provinsi adalah sama yaitu sebanyak 35 orang dan 17 orang untuk KPU Kabupaten/Kota. Tetapi dengan keluarnya PKPU Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Kriteria Tipologi Sekretariat KPU Provinsi, dan Keputusan Sekjend KPU Nomor 1153/SDM.01/01/2021 Tanggal 01 Oktober 2021 tentang Peta Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten Kota, maka jumlah ASN di Sekretariat KPU Provinsi Lampung bertambah menjadi 50 orang (Tipe A) dengan rincian sebagai berikut:

1. Eselon 2	= 1 orang
2. Eselon 3	= 4 orang
3. Eselon 4	= 8 orang
4. Pelaksana	= 28 orang
5. Fungsional	= <u>9 orang</u>
Total	= 50 orang

Sedangkan saat ini jumlah pegawai ASN KPU Provinsi Lampung berjumlah 41 orang dengan rincian sebagai berikut:

1. Eselon 2	= 1 orang
2. Eselon 3	= 4 orang
3. Eselon 4	= 8 orang
4. Pelaksana	= 27 orang
5. Fungsional	= <u>1 orang</u>
Total	= 41 orang

Sumber: (Data SDM KPU Provinsi Lampung, Mei 2022)

Sehingga apabila disandingkan dengan PKPU dan Keputusan Sekjend di atas, Sekretariat KPU Provinsi Lampung masih kekurangan pegawai ASN sebanyak 9 orang yang tersebar pada posisi pelaksana sebanyak 1 orang dan fungsional sebanyak 8 orang.

Sehingga dapat diperoleh kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis bahwa dalam penerapan sub unsur pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan KPU Provinsi Lampung sudah memadai pada jumlah pimpinan tetapi untuk jumlah pegawai masih kurang. Dengan adanya perubahan peraturan tentang jumlah pegawai KPU Provinsi berdasarkan status tipologi menyebabkan adanya penambahan jumlah pimpinan di KPU Provinsi yaitu eselon III dan eselon IV dan juga jumlah pegawai ASN di KPU Provinsi Lampung. KPU Provinsi Lampung pun telah melaksanakan pengisian jumlah pimpinan sesuai perubahan peraturan tersebut. Struktur yang baru pada jumlah pimpinan sudah diisi dengan adanya pelantikan pada Tanggal 11 Maret 2022. Sedangkan untuk jumlah pegawai masih kurang mencukupi berdasarkan struktur baru tersebut, terutama di bagian ASN fungsional.

Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat

Di KPU Provinsi Lampung berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa secara administrasi pendelegasian wewenang terhadap pegawai masih belum semuanya dilakukan. Menurut (Muttaqin, 2018: 162), pendelegasian wewenang adalah konsekuensi dari semakin besarnya organisasi. Apabila seorang pimpinan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh dirinya sendiri, maka diperlukannya delegasi. Seorang pimpinan memberikan kekuasaan kepada stafnya sehingga staf tersebut dapat melaksanakan tugas itu sebaik-baiknya serta dapat mempertanggung-jawabkan hal-hal yang didelegasikan kepadanya.

Tetapi pada KPU Provinsi Lampung sendiri masih ada penempatan pegawai atau pegawai yang diberikan wewenang yang belum sesuai kemampuan serta keahliannya, sehingga mereka perlu belajar dahulu. Dalam (Pangastuti dkk, 2013: 30) pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Sehingga penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, dimana hal tersebut akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja.

Kesimpulan dari hasil penelitian di atas adalah pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat di KPU Provinsi Lampung berada dalam kondisi yang belum memadai. Yang semestinya dilakukan KPU Provinsi Lampung terhadap pegawainya adalah pembagian kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan serta keahlian dari para pegawai, sehingga pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh pimpinan dapat berjalan dengan baik dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM

Hasil penelitian, mendapatkan adanya indikator yang tidak dilaksanakan di KPU Provinsi Lampung yaitu penerapan kebijakan instansi dalam hal penelusuran latar belakang dari pegawai khususnya yang para PNS. Kebijakan penelusuran ini belum pernah dilakukan oleh KPU Provinsi Lampung, karena setiap ada penerimaan CPNS dilakukan oleh KPU RI sehingga KPU Provinsi/Kabupaten/Kota hanya menerima CPNS yang penempatannya telah ditetapkan oleh KPU RI.

Hal yang sama juga terdapat dalam penelitian sebelumnya yaitu (Paramita, 2021: 81–82) yang menyebutkan bahwa penerapan kebijakan instansi KPU Provinsi Jambi dalam hal penelusuran latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen tidak dilaksanakan. Dan hal tersebut dikarenakan belum adanya kebijakan KPU untuk melakukan penelusuran latar belakang calon pegawainya.

Pembinaan para pegawai pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Menurut (Thomassawa, 2019: 53), pembinaan pegawai harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, artinya bahwa pembinaan PNS tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas.

Dari hasil penelitian dan wawancara, dapat disampaikan bahwa sub unsur penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM di KPU Provinsi Lampung dinilai masih kurang memadai, dikarenakan adanya indikator tidak terpenuhinya penelusuran latar belakang calon pegawai khususnya yang PNS pada proses penerimaan. Sedangkan harapannya dengan adanya penelusuran latar belakang calon pegawai, diharapkan organisasi dapat memahami integritas dan kompetensi calon pegawainya.

Perwujudan peran APIP yang efektif

Hasil wawancara dengan informan, KPU Provinsi Lampung memiliki posisi memadai untuk sub unsur perwujudan peran APIP yang efektif. Beberapa bentuk kegiatan APIP yang dilakukan dalam kegiatan pengawasan di KPU Provinsi Lampung adalah audit, revidi laporan keuangan, pelaksanaan pelaporan kegiatan SPIP pada kartu kendali setiap bulannya serta laporan tahunan SPIP. Selain itu satker KPU Provinsi Lampung selalu menindaklanjuti setiap temuan hasil revidi dari APIP. Senada dari penelitian sebelumnya dalam (Setiawan & Basuki, 2018: 99) menyebutkan bahwa peran APIP selaku auditor berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi peran APIP maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Pada Tabel 4, dalam Lingkungan Pengendalian di Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada KPU Provinsi Lampung, hanya 2 (dua) sub unsur yang dapat dikatakan memadai yaitu kepemimpinan yang kodusif dan perwujudan peranan APIP yang efektif, sehingga dianggap memberikan kontribusi bagi kuatnya Lingkungan Pengendalian di KPU Provinsi Lampung. Sedangkan 5 (lima) sub unsur lainnya yaitu: penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat, serta penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM masih belum memadai, atau masih terdapat kelemahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibsi Ompusunggu, S. & Valiant Salomo, R. 2019. Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(1): 78–86.
- Junanto, S. & Kusna, N.A.A. 2018. Evaluasi Program Pembelajaran di PAUD Inklusi dengan Model Context, Input, Process, and Product (CIPP). *Inklusi*, 5(2): 179.
- Mamuaja, B. 2016. Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1): 165–171. Tersedia di <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11583>.
- Menkumham Republik Indonesia 2008. PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP.
- Pratiwi, W. 2012. Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern (Studi Kasus: Pemerintah Kabupaten Bungo). *Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Intern*, 7(2): 82–104.
- Putri, G.Y. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Manajerial SKPD. *Jurnal Akuntansi*.
- Setyawan, E.C., Rustiani, D., Nazawir, N., Marcelina, S., Phang, V., Lumanaw, N., Erikson & Umar, H. 2019. Pengaruh SPIP Dan Efektivitas Internal Audit Terhadap Pencegahan Korupsi dengan Implementasi Akuntansi Berbasis AkruaI Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat Kementerian Perhubungan). *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2–9.
- Siregar, S. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Evaluasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhelman 2017. Analisis Evaluasi Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pada KPU di Sumatera Barat.

- Suwanda, D. 2019. Manajemen Resiko. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan 2016. Evaluasi Teori, Model, Metodologi, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zamzami, F. & Faiz, I.A. 2015. Evaluasi Implementasi Sistem Pengendalian Internal: Studi Kasus pada Sebuah Perguruan Tinggi Negeri. Jurnal Akuntansi Multiparadigma, (2013).