

Sistem Pengendalian Internal Dalam Pengelolaan Anggaran Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Wawan Loleh
STIA Bina Taruna Gorontalo

wawanlo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengendalian internal dalam pengelolaan anggaran serta faktor-faktor apa yang menghambat sistem pengendalian internal dalam pengelolaan anggaran pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan terhadap obyek penelitian melalui penggalian informasi sesuai dengan persepsi peneliti dan informan dan dapat berkembang sesuai dengan interaksi yang terjadi dalam proses wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa aktivitas pengendalian internal pemerintah meliputi rewiu kinerja, pembinaan sumber daya manusia, pengendalian sistem informasi, pengendalian fisik aset, penetapan ukuran kinerja, pemisahan fungsi, otorisasi transaksi dan kejadian, pencatatan yang akurat dan tepat waktu, pembatasan akses terhadap sumber daya, akuntabilitas terhadap sumber daya, dan dokumentasi atas sistem pengendalian internal. Selain itu faktor penghambatnya adalah faktor kekuasaan, karakteristik lembaga, kepatuhan, anggaran, sumber daya manusia, kesadaran, kemampuan, sarana, dan prasarana. Simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah masih kurang adanya komitmen dari Kepala Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Gorontalo untuk menerapkan SPI sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengharapkan proses *internalisasi* SPI perlu didukung dengan penerapan *hard control*, untuk itu perlu adanya perangkat pendukung berupa *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Satuan Tugas (Satgas) implementasi SPI.

Kata Kunci: **Sistem, Anggaran, Pengendalian Internal**

ABSTRACT

This research aims to determine the internal control system in budget management and what factors hinder the internal control system in budget management at the Regional Office of the Ministry of Religion, Gorontalo Province. This research uses a qualitative approach with an approach to the research object by extracting information according to the perceptions of researchers and informants and can develop according to the interactions that occur in the interview process. The research results show that several government internal control activities include

performance reviews, human resource development, information system control, physical control of assets, determining performance measures, separation of functions, authorization of transactions and events, accurate and timely recording, limiting access to resources. , accountability for resources, and documentation of the internal control system. Apart from that, the inhibiting factors are power factors, institutional characteristics, compliance, budget, human resources, awareness, capabilities, facilities and infrastructure. The conclusion obtained in this research is that there is still a lack of commitment from the Head of the Regional Office of the Ministry of Religion of Gorontalo Province to implement SPI in accordance with applicable regulations and from the results of the research conducted, researchers hope that the process internalisation SPI needs to be supported by implementation hard control, For this reason, it is necessary to have supporting devices in the form of Standard Operating Procedure (SOP) and Task Force (Satgas) for SPI implementation.

Keywords: System, Budget, Internal Control

PENDAHULUAN

Tata kelola yang baik (*good governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat saat ini. Tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang mengarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Sari, 2012).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, salah satu komponen dalam lingkungan pengendalian yang wajib diciptakan dan dipelihara sehingga menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern adalah melalui perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif. Menurut (Wuryani, 2010), perwujudan peran aparat pengawasan internal pemerintah yang efektif tersebut diantaranya sekurang-kurangnya harus memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah ; memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; dan memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, terutama terhadap perwujudan transparansi laporan keuangan daerah.

Terwujudnya transparansi laporan keuangan daerah akan menjadi landasan awal bagi tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan segala

pertanggungjawaban keuangan yang berasal dari dana masyarakat akan berjalan lancar seiring kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan dalam bidang pengelolaan keuangan Negara (Sari, 2012).

Anggaran yang tersedia dialokasikan pada masing-masing DIPA bidang. Hal ini dalam rangka untuk memberikan tanggungjawab kepada masing-masing bidang agar dapat mengelolah anggaran sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai (Putri, 2014). Namun menurut pada kenyataan dilapangan bahwa perencanaan yang telah disusun pada masing-masing bidang tersebut mempunyai permasalahan internal yaitu : terlalu banyak melakukan revisi DIPA, sehingga menyebabkan tidak matangnya perencanaan yang telah disusun dari awal.

Banyaknya anggaran yang terserap pada akhir tahun yang menyebabkan kegiatan-kegiatan yang semestinya sudah dilaksanakan pada pertengahan bulan tetapi dilaksanakan pada akhir tahun dan banyak peraturan barjas yang dapat menimbulkan kerugian negara melalui penggunaan perusahaan pihak ketiga yang bertentangan dengan aturan barjas. Adanya temuan BPK pada tahun 2011 seperti pencatatan persediaan yang belum tertib pada masing-masing bidang baik secara administrasi maupun elektronik dalam artian belum terinput pengadaan ATK pada Aplikasi persediaan. pada masing-masing bidang sehingga menyebabkan pengendalian intern selaku pengawas atau kontroling didalam perencanaan lemah dan tidak berjalan sebagaimana mestinya selama periode 2012 sampai 2014.

METODE

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif, menurut Lincoln dalam (Moleong, 2007), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Adapun Menurut Taylor dalam (Mulyadi & others, 2011), mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sejalan dengan definisi tersebut. Menurut Miller dalam (Moleong, 2007), mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Menurut (Nazir, 2003), penelitian deskriptif adalah studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat, melukiskan secara tepat sifatsifat dari beberapa fenomena kelompok atau individu, menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan rehabilitas. Analisanya dikerjakan berdasarkan *ex post facto*, artinya data dikumpulkan setelah semua kejadian berlangsung. Metode deskriptif umumnya memiliki 2 ciri khas utama : (1) memusatkan diri pada masalah-masalah yang ada sekarang, (2) data yang dikumpulkan pertama kali disusun, dijelaskan kemudian dianalisa karena itu metode deskriptif sering disebut metode analisa. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok-kelompok tertentu atau menemukan penyebaran (frekuensi) suatu gejala dan gejala lainnya dalam masyarakat.

Melalui metode penelitian deskriptif, metode ini berusaha mendeskripsikan atau melukiskan secara terperinci atau mendalam tentang Sistem Pengendalian Intern Dalam Pengelolaan Anggaran Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Dengan pemilihan rancangan deskriptif kualitatif, maka peneliti akan melakukan pendekatan terhadap obyek penelitian dengan menggali informasi sesuai dengan persepsi peneliti dan informan dan dapat berkembang sesuai dengan interaksi yang terjadi dalam proses wawancara. Peneliti senantiasa menginterpretasikan makna yang tersurat dan tersirat dari penjelasan yang diberikan informan, hasil observasi lapangan serta catatan pribadi.

Sumber data merupakan segala keterangan atau informasi mengenai hal yang berkaitan dengan masalah dibahas. Dalam hal ini sumber data yang digunakan adalah sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Sedangkan, Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. (Sangadji, 2010).

Menurut Jorgensen dalam (Mulyana, 2006) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan utama yang harus diperhatikan dalam suatu penelitian, mengemukakan. Adapun metode pengumpulan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengendalian Intern Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Unsur Sistem Pengendalian Intern harus dapat berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolok ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern. Menurut (Hindriani et al., 2012), pengembangan unsur Sistem Pengendalian Intern perlu mempertimbangkan aspek *cost and benefit*, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas, dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komprehensif.

Untuk mendapatkan lingkungan pengendalian yang baik diperlukan penegakan integritas dan nilai-nilai melalui kode etik keprofesionalitasnya, nilai-nilai etika yang berlaku secara umum di masyarakat, dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, melalui proses rekrutmen sebagai pegawai dengan mengisi formasi yang dibutuhkan sesuai dengan jenjang pendidikan dan keahlian calon pegawai. Pengendalian memerlukan adanya pemimpin yang kondusif, dimana pimpinan tahu kapan harus menjadi seorang pemimpin yang memberikan arahan kepada bawahannya, dan kapan harus menjadi tempat yang tepat bagi bawahannya untuk mengkomunikasikan kendala-kendala yang dihadapinya. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dilakukan dengan memberikan Surat Tugas dan Surat Keputusan yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Gorontalo sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM melalui pelaksanaan diklat-diklat penjenjangan ataupun pendidikan dan pelatihan teknis bagi aparatur dan tenaga yang bertanggungjawab di bagian anggaran dan perencanaan, akan tetapi penerapan kebijakan ini harus dapat dilihat dari prosentase anggaran untuk kegiatan peningkatan kapasitas aparatur. Penegakan lingkungan pengendalian yang kondusif juga dilakukan oleh Inspektorat sebagai *early warning system* yang memberikan pembinaan terhadap pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, anggaran, dan aset.

Aktivitas pengendalian harus dilakukan melalui penetapan kebijakan dan prosedur tertulis serta mengevaluasi kegiatan pengendalian tersebut secara teratur untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi bahwa kegiatan masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan (Sugiarto, 2011). Review atas kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dilakukan sebatas formalitas untuk memenuhi kebutuhan permintaan data. Pembinaan SDM dengan memberikan *rewards* berupa promosi dan mengikuti pendidikan/pelatihan yang ditawarkan/ direncanakan dalam program/kegiatan di intern. Dan *punishment* berupa sanksi oleh atasan langsung ataupun melalui pemanggilan langsung oleh Inspektorat (Hindriani et al., 2012).

Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dilakukan oleh satu seksi yang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan jaringannya dan sebagai pengelola digunakan operator secara khusus untuk menjalankannya dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan sebagai bahan evaluasi. Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja menggunakan Standar Pelayanan Minimal, *Millenium Development Goals*, Analisis Standar Biaya, dan indikator-indikator lainnya. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting dilakukan oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) yang dibantu oleh bendahara pembantu dalam menatausahakan setiap belanja yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya kegiatan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006. Pencatatannya yang akurat, tepat waktu dilakukan melalui BKU, Kartu Kendali Kegiatan, dan bentuk pencatatan lainnya.

Yuwono dalam Hindriani (2012:6) menyampaikan bahwa pengendalian memiliki karakteristik *donor restriction*, yaitu sistem akuntansi yang dapat memberikan jaminan bahwa sumber daya digunakan untuk kegiatan dengan tujuan spesifik. Pembatasan atas akses sumber daya dan pencatatannya terbatas kepada yang memiliki kepentingan terhadap pembuatan laporan.) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya mengacu pada Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Pencatatan dibuat laporan yang akuntabel dan terdokumentasi dengan baik dan bersifat transparan. Laporan-laporan tidak hanya bersifat laporan anggaran saja.

Beberapa aktivitas pengendalian intern pemerintah meliputi reviu kinerja, pembinaan sumber daya manusia, pengendalian sistem informasi, pengendalian fisik aset, penetapan ukuran kinerja, pemisahan fungsi, otorisasi transaksi dan kejadian, pencatatan yang akurat dan tepat waktu,

pembatasan akses terhadap sumber daya, akuntabilitas terhadap sumber daya, dan dokumentasi atas sistem pengendalian intern.

Faktor-faktor yang menghambat Sistem Pengendalian Intern Dalam Pengelolaan Anggaran Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Kekuasaan, Kepentingan, Strategi Aktor Yang Terlibat

Menurut (Ramadhan, 2012), dalam suatu kebijakan perlu diperhitungkan kekuatan atau kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang digunakan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan program. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh dari keberhasilan.

Dalam proses evaluasi kebijakan program, dalam melihat hal ini harus mengetahui secara menyeluruh aktor-aktor yang terlibat dalam suatu kebijakan program. Secara umum menurut (Sofari, 2014) sesungguhnya aktor ini dapat dikategorikan dalam tiga domain utama yaitu aktor publik, aktor privat dan aktor masyarakat (civil society). Ketiga aktor ini saling berperan dalam sebuah proses penyusunan kebijakan publik.

Secara sederhana ketiga aktor ini dapat dideskripsikan sebagaimana berikut ini : Aktor publik meliputi aktor senior pada kementerian kabinet atau departemen-departemen tertentu dibawah kendali presiden. Departemen ini menjadi sangat penting dan signifikan khususnya yang berkaitan dengan proposal kebijakan publik, yang bisa saja dikeluarkan dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah atau peraturan lainnya (Eksekutif). Aktor publik kedua yang cukup penting dalam penyusunan kebijakan publik adalah lembaga legislatif. Sesuai dengan konstitusi UUD 1945, Lembaga perwakilan khususnya DPR mempunyai fungsi yang pokok karena legitimasi persetujuan perundang-undangan sebuah kebijakan publik ada ditangan lembaga ini (Sofari, 2014).

Pada aspek aktor privat, beberapa kelompok misalnya asosiasi ekonomi seperti kadin, HIPMI, REI dan tergantung pada substansi masalah kebijakan yang dibuat, Aktor-aktor lain seperti pelaku sektor swasta seperti bank dapat juga terlibat dan berkorelasi dengan aspek ini.

Evaluasi pada semua aktor-aktor tersebut harus menyeluruh, jangan sampai ada aktor yang belum dievaluasi oleh evaluator (orang/badan yang melakukan evaluasi), sebab semua aktor tersebut saling mempengaruhi

antara yang satu dengan yang lainnya. Penilaian juga harus bersifat objektif, jangan sampai hanya karena aktor tersebut berteman dekat dengan evaluator maka hasil penilaian menjadi lebih baik (tidak sesuai dengan kenyataan yang ada).

Karakteristik Lembaga Dan Penguasa

Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilan kebijakan tersebut (Akib, 2010). Maka pada bagian ini perlu diperhatikan karakteristik dari suatu lembaga dan rezim yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan program. Pemerintah dari sebuah negara merupakan aktor utama dalam sebuah rezim walaupun dalam praktiknya ada beberapa organisasi subnasional yang juga berpartisipasi.

Dalam proses evaluasi para evaluator harus benar-benar memahami karakteristik penguasa di lingkungan dan pada saat kebijakan akan, sedang, dan telah dilaksanakan. Karakteristik dari rezim yang berkuasa, akan berpengaruh pada kebijakan yang diambil pemerintah. Apabila rezim yang berkuasa mengedepankan kepentingan rakyat, maka kesejahteraan rakyat akan dengan mudah terwujud, karena rezim yang seperti ini akan mengedepankan kepentingan rakyat. Namun yang terjadi akan sebaliknya apabila rezim lebih mengutamakan kepentingan kelompok atau pribadi. Dalam keadaan ini banyak program yang akan dilakukan untuk kepentingan rakyat akan dipojokkan dan tidak menjadi prioritas utama, sehingga rakyat menjadi korban dari rezim kepemimpinan yang berkuasa. Oleh sebab itu evaluator kebijakan harus peka terhadap permasalahan ini.

Kepatuhan Dan Daya Tanggap

Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana (Ramadhan, 2012). Setelah kegiatan pelaksanaan kebijakan diterapkan, maka akan dapat diketahui apakah para pelaksana kebijakan dalam membuat sebuah kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan, juga dapat diketahui apakah terdapat tingkat perubahan yang terjadi.

Selain itu kelompok sasaran diharapkan dapat berperan aktif terhadap program yang dijalankan oleh pelaksana tersebut, karena hal ini akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program kebijakan. Pada dasarnya program yang dilakukan adalah demi kepentingan rakyat, sehingga rakyat disini diharapkan dapat seiring sejalan dengan pemerintah. Rakyat harus mampu menjadi partner dari pemerintah, sehingga dapat menilai kinerja

pemerintah. Ini akan dapat mempermudah untuk mengadakan koreksi terhadap kesalahan atau kekeliruan yang terjadi sehingga akan dapat lebih mudah dan lebih cepat dibenahi, serta program dapat berjalan sebagaimana mestinya. Di sini seorang evaluator harus peka terhadap kondisi tersebut agar dapat melakukan evaluasi secara benar dan akurat.

Anggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan periodik yang disusun berdasarkan program yang telah disahkan dan merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan moneter untuk jangka waktu tertentu (Ak'sad & others, 2013). Kekurangan anggaran sangat dirasakan terutama pada pelaksanaan program/kegiatan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, sehingga harus mengoptimalkan anggaran yang tersedia, demikian pula dengan belanja barang habis pakai.

Untuk itu, penganggaran Berbasis Kinerja (*Performance Based Budgeting*) diantaranya menjadi jawaban untuk digunakan sebagai alat pengukuran dan pertanggungjawaban kinerja pemerintah. Hal ini seperti temuan dari (Fitri et al., 2013), bahwa penganggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran (*output*) dan hasil yang diharapkan (*outcome*) termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kerja. Sedangkan bagaimana tujuan itu dicapai, dituangkan dalam program yang diikuti dengan pembiayaan pada setiap tingkat pencapaian tujuan.

Program pada anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah (Siagian, 2014). Aktivitas tersebut disusun sebagai cara untuk mencapai kinerja tahunan. Untuk itu, kompetensi aparatur perencana anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian indikator program tersebut.

Sumber Daya Manusia

Untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah diperhitungkan secara matang, sehingga diharapkan produktifitas pegawai

akan meningkat dan pada gilirannya tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas dan fungsi dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Sebagaimana halnya Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, diketahui masih banyak kekurangan pegawai ahli serta pegawai yang ditempatkan di bagian kerja tertentu tetapi tidak sesuai dengan disiplin ilmu pegawai tersebut. Oleh sebab itu harus ada cara yang baik untuk mengatasi kekurangan tenaga tersebut. Sebagaimana telah dipaparkan di atas bahwa kekurangan sumber daya manusia akan berakibat pada buruknya pelayanan, dengan demikian harus ada kiat-kiat dalam mengatasi kekurangan pegawai agar tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Kesadaran

Kesadaran terhadap tanggungjawab dalam suatu pekerjaan itu didasarkan pada sikap mental, sebagai rangkaian hubungan, sebab akibat yang saling bergantung secara utuh. Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Selain permasalahan tersebut, masih terdapat dampak dari tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo masih rendah, karena kurangnya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya sehingga sulit untuk mengukur apakah setiap tugas yang dijalankan sudah dilaksanakan secara optimal, bahkan berprestasi.

Sarana dan Prasarana

Hambatan yang ada dalam pengelolaan sarana dan prasarana di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, diantaranya dalam pengajuan anggaran kepada pemerintah pusat. Karena banyaknya aturan atau syarat-syarat yang masih belum terpenuhi, dan sudah ada hasil, tapi belum ada cairan dana. Sehingga hal tersebut menghambat untuk menambah sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Dari sisi proses pengelolaan anggaran yang dipergunakan untuk pelaksanaan program/kegiatan atau pengadaan barang dan jasa juga masih kurang, sehingga berdampak pada program yang telah direncanakan.

Untuk itu perlu adanya manajemen sarana dan prasarana yang merupakan suatu kegiatan dalam mengatur dan mengelola sarana dan

prasarana secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari manajemen sarana dan prasarana itu sendiri menciptakan instansi atau organisasi yang bersih, rapi, indah, sehingga menyenangkan bagi pelaksana atau pegawai yang ada didalamnya dan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas dan relevan dengan kepentingan dan kebutuhan instansi/organisasi. Sarana dan prasarana di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo harus mencerminkan tingkat produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sehingga segala sesuatu dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kemampuan dan Keterampilan

Faktor kemampuan dan atau keterampilan setiap aparat pada bidang tugas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya merupakan salah satu faktor penentu efektif tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Namun kenyataan menunjukkan bahwa faktor ini kurang dimiliki oleh setiap aparat/perangkat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, meskipun tingkat pendidikan formal setiap aparat dinilai cukup memadai.

Keadaan tersebut dipertegas dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan yang berada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, yang pada intinya menyatakan bahwa "aparat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo cenderung kurang komitmen dan dedikasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, karena disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan/keterampilan mereka, terutama dalam hal pelaporan dan pencatatan berbagai aktifitas atau peristiwa yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan lingkungan pengendalian, dalam penerapannya merupakan *soft control* dan mendapatkan porsi terbesar untuk membangun etika, moral, integritas, kejujuran, disiplin, kompetensi, komitmen dari para pelaksana kegiatan untuk dapat melaksanakan tata kelola yang didukung dengan *hard control* yang baik. Masih kurang adanya komitmen dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo untuk menerapkan SPI sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ditambah lagi dalam penilaian

Resiko, dengan sub unsur identifikasi dan analisa resiko yang telah dilakukan, namun belum dilakukan pemetaan yang terdokumentasi.

Kegiatan Pengendalian, dimana pelaksanaan review masih terbatas pada formalitas pemenuhan terhadap permintaan data. Informasi sebagai alat komunikasi yang efektif dengan tingkat akurasi yang tinggi yang disampaikan dalam laporan-laporan program/kegiatan menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan perencanaan selanjutnya. Namun demikian masih diperlukan adanya pembaharuan-pembaharuan dalam sistem informasi yang digunakan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengharapkan proses *internalisasi* SPI perlu didukung dengan penerapan *hard control*, untuk itu perlu adanya perangkat pendukung berupa *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Satuan Tugas (Satgas) implementasi SPI. Selain itu lingkungan pengendalian dengan komitmen yang kuat dari pimpinan dan semua pihak untuk menjadikan SPI sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Diharapkan pula penilaian risiko dengan pemetaan yang terdokumentasi dan kegiatan Pengendalian dengan pelaksanaan review menjadi acuan dalam mengevaluasi untuk perbaikan tahun yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ak'sad, D. P. D., & others. (2013). Analisis Efektifitas Anggaran Biaya Operasional pada Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM Djoelham Kota Binjai.
- Akib, H. (2010). Implementasi kebijakan: apa, mengapa, dan bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–11.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- 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.
- Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif (Remaja Rosdakarya (ed.)).
- Mulyadi, M., & others. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. Jurnal Studi Komunikasi Dan Media, 15(1), 128–137.
- Mulyana, D. (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung, Remaja Rosdakarya. _(2002). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Nimmo, Dan.(2006). Komunikasi Politik, Khalayak Dan Efek. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nazir, M. (2003). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia Jakarta. Bahasa Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Putri, C. T. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah di pemerintah Provinsi Bengkulu. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Ramadhan, A. (2012). Politik ekonomi generasi muda implementasi kebijakan gerakan kewirausahaan nasional di Jawa Timur. Jurnal Politik Muda, 2(1), 1–8.
- Sangadji, E. M. (2010). Metodologi Penelitian. Pendekatan Praktis Dalam Penelitian.
- Sari, D. (2012). Pengaruh pengendalian internal terhadap transparansi

laporan keuangan Pemerintah Daerah.

- Siagian, A. (2014). Perencanaan anggaran berbasis kinerja dalam upaya meningkatkan capaian kinerja. *Jurnal Jejaring Administrasi Publik*, 4(2), 488–495.
- Sofari, A. S. (2014). Peran Pengusaha Mebel Dalam Memengaruhi Proses Pembuatan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Industri. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 5(2), 85–98.
- Sugiarto, S. (2011). Raih wtp dengan spi (p), kenapa tidak? *Jamswap: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE Walisongo Pasuruan*, 3(1), 77–89.
- Wuryani, E. (2010). Pengendalian Intern Merupakan Bagian Integral Organizational Governance Pada Perguruan Tinggi Negeri. *Akrual: Jurnal Akuntansi*, 2(1), 55–75.