

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecamatan merupakan bagian dari wilayah Kabupaten. Dari definisi ini, kecamatan merupakan bagian dari wilayah administrasi Kabupaten/Kota. Tujuan pembentukan kecamatan adalah untuk meningkatkan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat di desa/kelurahan.. Kecamatan dikepalai oleh seorang camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah. Kecamatan Situraja yaitu kecamatan yang berada di Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat. Kecamatan Situraja terletak di sebelah timur ibu kota Kabupaten Sumedang dengan jarak sekitar 14 km.

Pada organisasi pemerintahan termasuk di kecamatan pengendalian internal sangatlah penting, dikarenakan dalam memastikan efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan juga integritas dalam melaksanakan tugas serta pengurusan sumber daya sangat berperan. Karena nanti ada rencana untuk mempunyai anggaran yang baik dari itu diperlukannya pengendalian, dalam hal ini pengawasan yaitu mengawasi pelaksanaan anggaran sesuai dengan rencana. Hal ini digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi pelaksanaan rencana dan hasil yang dicapai, jika hal ini tidak sesuai, perbaikan dapat dilakukan.

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pencapaian target prestasi kerja tergantung pada adanya pengendalian tersebut. Namun pengendalian internal tidak selalu berjalan dengan baik sesuai dengan target pemerintahan. Hal ini bisa terjadi karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kesalahan sederhana, kolusi antara dua orang atau lebih, atau ketika manajemen mengesampingkan pengendalian internal. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi adalah biaya pengendalian internal yang tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan. (Puspitasari & Dahlia, 2020). Jika pengendalian internal lemah, hal ini dapat menyebabkan pemerintahan menjadi tidak aman, informasi akuntansi menjadi tidak akurat dan tidak dapat dipercaya, kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efisien dan tidak efektif, serta kebijakan yang telah ditetapkan tidak dapat dipatuhi (Iverson & Dervan, n.d.). Berdasarkan penjelasan di atas, pengendalian internal adalah proses yang digunakan untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja telah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja dapat diukur melalui elemen aparatur pemerintah, yang dalam konteks pemerintah daerah disebut sebagai aparatur pemerintah daerah. Nawawi (2014: 214) menyatakan bahwa "pada dasarnya, kinerja dapat dilihat dari dua perspektif: kinerja pegawai dan kinerja organisasi." (Fadjar Trisakti, Husen Saeful Anwar, Fetty Patimah Lestary, 2020). Aparatur pemerintah daerah, sebagai pelaksana pemerintahan,

bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (Nurbaeti & Nugraha, 2003) . Kinerja pegawai yang baik bisa diukur dari hasil aktivitas yang mereka lakukan. Kinerja pegawai yang baik ini juga meningkatkan kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan. Pengukuran kinerja yang baik merupakan pemahaman yang komprehensif dari rencana strategic instansi yang bersangkutan. (Fadjar, n.d.)

Salah satu lembaga yang menyelenggarakan pelayanan publik langsung kepada masyarakat adalah Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang. Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik oleh aparatur pemerintah menjamin keberlangsungan administrasi yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumber daya yang berasal dari dan untuk kepentingan publik. Kantor Kecamatan Situraja Sumedang, sebagai institusi pelayanan publik yang memiliki fungsi pelayanan, memiliki akses besar dan berperan penting dalam mengelola sumber dayanya. Saat ini, mencari solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tuntutan agar pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Selain kinerja pegawai, pengendalian internal juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi karena pengendalian internal memiliki peran dalam mencegah kecurangan. Pengendalian internal pemerintah yang dijalankan juga bertujuan sebagai indikator keberhasilan kinerja pemerintah. Kinerja pegawai pemerintah yang baik dapat didukung melalui pengendalian internal. pengendalian internal

adalah bagian integral dari tindakan dan kegiatan yang terus-menerus dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pelaporan keuangan yang dapat dipercaya, perlindungan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, pengendalian internal merupakan sistem pengendalian internal yang diterapkan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah. Dengan adanya pengendalian internal, diharapkan kinerja pegawai pemerintah dapat dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi mereka, serta dapat memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat. (Nurbaeti & Nugraha, 2003).

Menurut (Saputro & Efendi, 2019) Pengendalian internal adalah suatu kebijakan yang dibuat untuk memastikan bahwa manajemen memiliki keyakinan yang cukup bahwa perusahaan mencapai tujuan dan targetnya. Fokus pengendalian internal terutama pada pencapaian tujuan yang terhubung erat antara pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta operasi perusahaan.

Pengendalian internal di organisasi publik penting untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan sumber daya manusia yang berkompeten, pemisahan tanggung jawab, dan evaluasi kinerja. Pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan maksimal di organisasi publik. Komponen-komponen dalam organisasi publik akan diatur dan dipantau, sehingga diharapkan kinerja yang dihasilkan sesuai

dengan harapan masyarakat dan sesuai dengan fungsi organisasi.

Kinerja seorang pegawai adalah aspek yang bersifat pribadi karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Mangkunegara, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dijelaskan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan. Simamora juga berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai dapat memenuhi persyaratan pekerjaannya. Lebih lanjut, Simamora menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana mereka dapat mencapai standar yang ditetapkan untuk pekerjaan mereka.. (Yoon, 2014).

Pengendalian internal sangat diperlukan dalam mengatur para pegawai yang ada di pemerintahan dan pengendalian tersebut juga dapat mencegah risiko-risiko yang akan muncul untuk menghambat tujuan pemerintahan. Pengendalian juga dapat dijadikan sebagai pengukur kinerja pegawai di dalam pemerintahan. Pengendalian dan kinerja pegawai dapat diartikan bahwa kedua hal tersebut sangat berkaitan untuk keberlangsungan tujuan pemerintahan. Pegawai dan tanggung jawab yang baik didukung dan dipengaruhi oleh pengendalian internal yang baik, begitu juga dengan kinerja pegawai yang baik dapat dicapai melalui pengendalian yang efektif. Hal ini menjamin

keakuratan dalam pelaporan yang dihasilkan. Tujuan pengendalian internal adalah untuk memastikan bahwa laporan memuat data yang akurat dan untuk mencegah masalah yang mungkin terjadi akibat lemahnya pengawasan.

Sejalan dengan pembahasan di atas, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kinerja pegawai pada laporan kinerja mengenai keuangan atau anggaran pada sasaran meningkatnya kapasitas dan kapabilitas internal perangkat daerah di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang. Berikut ini adalah realisasi anggaran program dan kegiatan tahun 2022 :

Tabel 1.1
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan

Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi Anggaran Tahun 2022	Persentase Realisasi Tahun 2022	Sisa Anggaran
	(Rp)	(Rp)	(%)	(Rp)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.593.980.612	3.327.399.189	92,58	266.581.423
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	38.167.300	21.967300	57,56	16.200.000
Koordinasi dan Penyusunan DPA- SKPD	3.861.000	2.861.000	74,10	1.000.000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	28.508.300	13.308.300	46,68	15.200.000

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.534.159.972	2.299.671.573	90,75	234.488.399
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.515.443.972	2.280.955.573	90,68	234.488.399
Administrasi Umum Perangkat Daerah	68.576.340	67.180.340	97,96	1.396.000
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	3.580.000	2.184.000	61,01	1.396000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	565.410.000	565.230.400	99,97	179.600
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	502.480.000	502.350.400	99,97	129.600
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	62.980.000	62.880.000	99,92	50.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	297.900.000	285.473.276	95,83	12.426.724
Penyediaan Laporan, Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.	21.900.000	9.473.276	43,26	12.426.724
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	55.560.000	53.669.300	96,60	1.890.700
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	55.560.00	53.669.300	96,60	1.890.700

Sumber : LKIP Kecamatan Situraja 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 kurang dari 100% dana yang dianggarkan telah dialokasikan untuk program kegiatan. Hal ini

menunjukkan Kantor Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang masih belum memanfaatkan dana program kegiatan secara maksimal. Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SITURAJA KABUPATEN SUMEDANG”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pengendalian internal di kantor Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang masih sangat lemah.
2. Terdapat penggunaan anggaran yang kurang optimal
3. Kinerja pegawai tidak tercapai sepenuhnya terlihat dari anggaran yang tidak realisasi sepenuhnya atau anggaran terealisasi kurang dari 100%.

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh penaksiran risiko terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang?
5. Seberapa besar pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja

pegawai di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang?

6. Seberapa besar pengaruh pemantauan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penaksiran risiko terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemantauan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai manfaat, termasuk memberikan kontribusi bagi beberapa pihak, baik dalam aspek teoritis (*theoretical significance*) maupun aspek praktis (*practical significance*)

1.5.1 .Manfaat Teoritis (*theoretical significance*)

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi pemikiran baru, khususnya dalam bidang Administrasi Publik.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber yang memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengendalian internal dan kinerja pegawai di instansi publik, khususnya di Kecamatan Situraja.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh peneliti selama pendidikan, guna memperkuat pemikiran dan memperluas wawasan.
- b. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dan menjadi tambahan pengetahuan bagi instansi terkait mengenai pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situraja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat membantu menyediakan dan menciptakan ide serta konsep baru untuk pengembangan penelitian serupa di masa depan. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi sebagai kontribusi dan bahan perbandingan dalam mencari solusi

terhadap permasalahan terkait pengendalian internal dan kinerja pegawai di instansi kecamatan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai sangat penting. Penting bagi instansi untuk memiliki pengendalian internal yang efektif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai melalui kinerja pegawai yang baik. (Amira, 2021). Pengendalian internal merupakan proses yang dirancang untuk mengevaluasi kinerja dan memastikan bahwa tujuan kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Komponen dari pengendalian internal yang dikemukakan oleh (COSO, 2009) yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian
2. Aktivitas Pengendalian
3. Penaksiran Risiko
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan

Pengendalian internal yang efektif dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pemerintahan tentu memerlukan pegawai sebagai tenaga kerja. pegawai adalah aset terbesar dalam menjalankan kegiatan operasional pemerintahan untuk mencapai kinerja yang berkualitas. Dalam artikel (Lilik Nur, 2012) Menurut Santosa dan rekan, kinerja adalah hasil atau pencapaian dari kegiatan, aktivitas, atau program yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai

tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu pemerintah.

Dimensi dari kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara 2017), yaitu :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif

Kerangka pemikiran di atas dapat direpresentasikan melalui gambar di bawah ini :

