

**ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
DALAM MENILAI KINERJA KELURAHAN SEI PUTIH
TIMUR II**

SKRIPSI

Oleh:

**Alda Syahfitri
NPM 1925100420**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DALAM MENILAI
KINERJA KELURAHAN SEI PUTIH TIMUR II

NAMA : ALDA SYAHFITRI
N.P.M : 1925100420
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TANGGAL KELULUSAN : 06 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Wan Fachruddin, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Vina Amita, S.E., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alda Syahfitri
NPM : 1925100420
Fakultas/ Program Studi : SOSIAL SAINS/ AKUNTANSI
Judul Skripsi : ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL DALAM MENILAI
KINERJA KELURAHAN SEI PUTIH
TIMUR II

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkam, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



Alda Syahfitri
1925100420

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ALDA SYAHFITRI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 30-01-1998
NPM : 1925100420
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : JL.PWS

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 06 Mei 2024

yang membuat pernyataan



ALDA SYAHFITRI

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana sistem pengendalian internal yang telah diterapkan di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah Kota Medan apakah yang diterapkan sudah sesuai dengan unsur – unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, lalu untuk melihat dan mengetahui apa saja hambatan dalam penerapannya. Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dimana data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara dan data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen dokumen yang berhubungan dengan hal yang sedang diteliti. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.

Dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian internal yang ada di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah kota Medan belum berjalan dengan baik dan kurang efektif berdasarkan dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.

Kata kunci : pengendalian internal, pemerintah.

ABSTRACT

This research was made to find out how the internal control system that has been implemented at the Sei Putih Timur II Village Office, Kecamatan Medan Petisah, Medan City, whether what is applied is in accordance with the elements of the Government Internal Control System, then to see and find out what are the obstacles in its application. The types of data in this study are primary data and secondary data where primary data is obtained by conducting interviews and secondary data is obtained by collecting documents related to the matter being studied. This research is qualitative research with descriptive methods.

From this research shows the results that the internal control system in the Sei Putih Timur II Village Office, Medan Petisah Subdistrict, Medan City has not run well and is less effective based on the Government Internal Control System.

Keywords: internal control, government.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur “Alhamdulillah” saya panjatkan Kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Sistem Pengendalian Internal dalam Menilai Kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II”. Adapun skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program studi S-1 Fakultas Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.,CiQaR.,CIQnR.,CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si selaku Kepala Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Wan Fachruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Vina Arnita, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Terkhusus kepada papa, mama dan suami tercinta terimakasih untuk doa, semangat dan dukungan kepada penulis.
7. Pemerintah Kota Medan Kecamatan Medan Petisah dan Kelurahan Sei Putih Timur II yang senantiasa mendukung dan mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi.
8. Orang terdekat penulis para Bendahara Pengeluaran Pembanti di Kecamatan Medan Petisah yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Orang terdekat penulis di Kantor baik ASN ataupun Kepala Lingkungan yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini
10. Seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang membantu dalam proses administrasi penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini juga tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikan sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dikembangkan lebih lanjut.

Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2024

Alda Syahfitri
1925100420

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
LAMPIRAN	x

BAB I : PENDAHULUAN..... 1

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi masalah.....	4
1.2.2. Batasan Masalah	5
1.3. Perumusan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Keaslian Penelitian.....	6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 7

2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Sistem.....	7
2.1.1.1. Pengertian Sistem	7
2.1.1.2. Elemen – Elemen Sistem.....	8
2.1.1.3. Klasifikasi Sistem	9
2.1.1.4. Karakteristik Sistem	10
2.1.2. Pengendalian Intern.....	12
2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Intern	12
2.1.2.2. Prinsip Pengendalian Intern.....	13
2.1.2.3. Tujuan Pengendalian Intern.....	14
2.1.2.4. Komponen Sistem Pengendalian Intern.....	15
2.1.2.5. Unsur – Unsur Pengendalian Internal Pemerintah 16	
2.1.2.6. Keterbatasan Pengendalian Intern	17
2.1.3. Kinerja Perusahaan.....	18
2.1.3.1. Definisi Kinerja Perusahaan	18
2.1.3.2. Penilaian Kinerja Perusahaan	18

2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Perusahaan.....	19
2.1.3.4. Aspek – Aspek Kinerja Perusahaan.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Kerangka Konseptual	21
2.4. Hipotesis	21
BAB III : METODE PENELITIAN.....	23
3.1. Pendekatan Penelitian.....	23
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.2.1. Lokasi Penelitian.....	23
3.2.2. Waktu Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data	25
3.3.3. Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.3.1. Jenis Data	25
3.3.3.2. Sumber Data.....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data	26
3.6. Teknik Analisis Data	26
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	27
4.1.1. Letak Geografis.....	27
4.1.2. Visi dan Misi	28
4.1.3. Struktur Organisasi.....	28
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	36
4.2.1. Aplikasi Keuangan.....	36
4.2.2. Aplikasi Absensi Pegawai.....	41
4.2.3. Aplikasi Pelayanan Adiminstrasi Kependudukan.....	43
4.2.4. Aplikasi Kinerja ASN	44
4.2.5. Aplikasi Kinerja Kepala Lingkungan.....	46
4.3. Analisis Sistem Pengendalian Internal di Kelurahan	53
4.3.1. Analisis Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) .	53
BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.1.Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64
BIODATA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1. Jadwal penelitian.....	24
Tabel 4.1. Daftar Nama Kepala Lingkungan di Kelurahan	35
Tabel 4.2. Daftar Pendidikan Terakhir Pegawai di Kelurahan	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	29
Gambar 4.2 Tampilan Aplikasi SIPD Kemendagri.....	37
Gambar 4.3 Tampilan Aplikasi SIMDA FMIS.....	38
Gambar 4.4 Tampilan Aplikasi SIPD Kemendagri SIAP.....	40
Gambar 4.5 Tampilan Aplikasi Absensi Pegawai.....	42
Gambar 4.6 Tampilan Aplikasi Pelayanan Administrasi Kependudukan.....	43
Gambar 4.7 Tampilan Aplikasi Kinerja ASN	45
Gambar 4.8 Tampilan Aplikasi Kinerja Kepala Lingkungan	46

LAMPIRAN

Lampiran 1. Draft Pertanyaan Wawancara	59
Lampiran 2. Hasil Jawaban Wawancara	61
Lampiran 3. Dokumentasi Pelaksanaan Wawancara	73
Lampiran 4. Hasil Observasi	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Dalam upaya ingin mencapai tujuannya instansi pemerintahan memerlukan suatu sistem yang baik dan memadai untuk meningkatkan kinerja pegawai ataupun kinerja instansi itu sendiri.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Dalam suatu instansi sudah seharusnya memberikan tugas kepada karyawan / pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki untuk meningkatkan mutu karyawan tersebut, dimana salah satu unsur penting dalam sistem pengendalian internal adalah mutu karyawan . jika suatu Instansi atau Perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik serta berkompeten dibidangnya maka akan menciptakan sistem pengendalian internal yang baik jug. (Mulyadi,2017).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Kinerja ialah apa yang diperoleh dari apa yang telah dilaksanakan, dikerjakan oleh sebuah organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Kinerja merupakan prestasi dimana hasil kerja dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan yang terjadi. Kinerja menjadi salah satu poin penting dalam pengambilan keputusan ekonomi dan nonekonomi tidak terkecuali dalam sebuah instansi pemerintahan / kelurahan.

Instansi pemerintahan / kelurahan merupakan salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang paling rendah. Kelurahan berperan penting dalam membantu setiap permasalahan yang dialami oleh masyarakat. Kelurahan juga menjadi alat bantu untuk para masyarakat dalam bidang pelayanan administrasi kependudukan.

Masyarakat merupakan pihak yang menerima pelayanan dan pemerintah yang merupakan pihak pemegang kendali untuk kesejahteraan masyarakat tentu memiliki kewajiban untuk memberikan arahan, memberikan bimbingan serta menciptakan suatu aturan yang baik demi tercapainya keinginan masyarakat itu sendiri. Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki hubungan langsung kepada masyarakat adalah kelurahan.

Kelurahan adalah instansi yang sangat erat hubungan dengan masyarakat, segala hal yang terjadi pada masyarakat yang berada di dalam ruang lingkup

wilayah kelurahan itu sendiri menjadi tanggung jawab kelurahan dalam hal ini kelurahan berperan sebagai manajemen.

Kelurahan Sei Putih Timur II adalah salah satu dari tujuh kelurahan yang terletak di Kecamatan Medan Petisah. Untuk mewujudkan suatu pelayanan dan hasil kerja yang baik maka dibutuhkan sistem pengendalian internal yang sangat memadai.

Kelurahan Sei Putih Timur II sebagai salah satu instansi Pemerintahan Daerah sudah seharusnya memiliki sistem pengendalian internal dalam menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya, karena pengendalian internal digunakan agar Sistem Pengendalian Internal Perusahaan (SPIP) dalam pemerintahan dapat terwujud.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 unsur – unsur sistem pengendalian internal pemerintahan, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi/komunikasi dan pemantauan pengendalian internal. Setiap pimpinan instansi haruslah menerapkan sistem pengendalian internal yang memadai untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif serta pimpinan harus menyusun struktur organisasi dan menempatkan orang orang yang berkompeten dibidangnya masing masing untuk keberhasilan sistem pengendalian internal pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kelurahan Sei Putih Timur II beserta dengan jajaran dan mitra kerja Kelurahan Sei Putih Timur II serta beberapa masyarakat, diketahui bahwa kinerja kelurahan masih dalam kondisi yang kurang memadai dikarenakan pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal

diwilayah kerja kelurahan yang masih kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang masih jauh dari Standar Operasional yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Medan, masih banyak dokumen Kependudukan yang tidak selesai dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan misalnya selesai dalam waktu 3 hari pada kenyataannya dokumen tersebut selesai hampir 1 minggu, tak hanya itu berkas pendukung yang dijadikan persyaratan wajib untuk mendapatkan Surat Keterangan yang di keluarkan oleh kelurahan sering kali tidak lengkap dan tidak memenuhi persyaratan namun surat keterangan sudah diberikan, dua hal diatas disebabkan oleh pegawai dan jajaran yang tidak melaksanakan Sistem Pengendalian Internal dengan baik sehingga menyebabkan pengaruh kurang baik terhadap kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II. Tidak hanya itu masih seringnya terjadi kesalahan dalam jal pelaporan yang disebabkan oleh kurangnya ketelitian dan pemahaman para pegawai tentang tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan diatas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sistem Pengendalian Internal dalam Menilai Kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II”**.

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah unsur – unsur sistem pengendalian internal pemerintah sudah diterapkan di Kelurahan Sei Putih Timur II.

2. Apa saja hambatan yang terjadi pada penerapan sistem pengendalian internal pemerintah di Kantor Lurah Sei Putih Timur II.

1.2.2. Batasan Masalah

Pada penelitian ini batasan masalah hanya pada sistem pengendalian internal pemerintah yang terdapat pada Kelurahan Sei Putih Timur II saja yang akan di teliti oleh penulis.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil permasalahan yang terdapat pada Kelurahan Sei Putih Timur II yaitu “Apakah sistem pengendalian internal pemerintah sudah diterapkan di Kelurahan Sei Putih Timur II?”.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana penerapan unsur unsur sistem pengendalian internal di Kelurahan Sei Putih Timur II.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan pengetahuan keilmuan dalam hal sistem pengendalian internal.

2. Bagi Instansi, penelitian ini dapat digunakan untuk menilai sistem pengendalian internal yang sudah diterapkan.
3. Bagi Universitas, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian yang sejenis

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Sari (2022) yang berjudul “Analisis Sistem Pengendalian Internal di Kantor Camat Kampar Kiri Hulu”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Sistem Pengendalian Internal dalam Menilai Kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II”. Perbedaan penelitian yang sekarang dengan yang terdahulu terletak pada :

1. **Objek Penelitian** : Objek penelitian terdahulu adalah Kantor Camat Kampar Kiri Hulu sedangkan objek penelitian ini Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
2. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.
3. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan di Kabupaten Kampar sedangkan Penelitian ini di Kota Medan Sumatera Utara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sistem

2.1.1.1. Pengertian Sistem

Dalam suatu organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sangat dibutuhkan sistem yang memadai dan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan atau menjaga kestabilan kegiatan operasional. Sistem merupakan unsur penting untuk mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan beberapa pengertian sistem :

“Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen – komponen yang saling berhubungan yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan” (Sibarani dan Simamora, 2015:2).

“Sistem adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem saling berhubungan yang berfungsi dengan tujuan yang sama”(Hall, 2007:6).

“Sistem adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama – sama untuk mencapai tujuan tertentu”(Mulyadi, 2008:2).

“Sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan”(Bodnar and Hopwood, 2006:3).

Berdasarkan beberapa pengertian sistem diatas dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan kumpulan dari beberapa unsur yang saling berhubungan dan memiliki fungsi serta tujuan yang sama.

2.1.1.2. Elemen – Elemen Sistem

Elemen – elemen sistem adalah suatu bagian – bagian dasar yang saling berhubungan yang bertujuan untuk mendasari sistem yang telah dibuat oleh suatu organisasi.

Ada 6 elemen sistem, yaitu :

1. Banyak komponen, sebuah sistem harus lebih dari satu bagian.
2. Berhubungan, tujuan utama dari suatu adalah menghubungkan berbagai bagian dari sistem tersebut.
3. Sistem versus subsistem, perbedaan anatara istilah sistem dan subsistem adalah dari segi perspektif. Sistem disebut subsistem ketika dipandang hubungannya dengan sistem yang lebih besar dimana sistem tersebut hanya menjadi bagian dari sistem yang lebih besar. Sama halnya subsistem sistem ketika menjadi fokus perhatian.
4. Tujuan, sistem harus mengarah ke satu atau beberapa tujuan.
5. Dekomposisi sistem, proses membagi sistem menjadi berbagai bagian subsistem yang lebih kecil.
6. Interdependensi subsistem, kemampuan sistem untuk mencapai tujuannya bergantung pada efektivitas fungsinya dan interaksi yang harmonis antara subsistemnya. (Hall, 2007: 6-8).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem memiliki banyak elemen salah satunya yaitu tujuan sistem harus mengarah kepada satu atau beberapa tujuan.

2.1.1.3. Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa aspek antara lain ialah sebagai berikut :

1. Ditinjau dari sudut penciptanya
 - a. Sistem alamiah (sistem ciptaan Tuhan), contohnya sistem tata surya, sistem alam jagad raya, sistem tubuh manusia dan sebagainya.
 - b. Sistem buatan manusia, contohnya sistem pendingin udara (AC), sistem transportasi umum, sistem pendidikan nasional, dan sebagainya.
2. Ditinjau dari sudut keberadaannya
 - a. Sistem fisik, yaitu sistem yang keberadaannya dapat dilihat secara fisik, misalnya : sistem fondasi cakar ayam, sistem komputer, sistem keamanan, sistem produksi, dan sebagainya.
 - b. Sistem abstrak, suatu sistem yang tidak berwujud fisik, misalnya : sistem filsafat Pancasila, sistem demokrasi, sistem komunis, dan sebagainya.
3. Ditinjau dari derajat interaksi dengan lingkungan luar
 - a. Sistem terbuka, suatu sistem yang keberadaannya banyak dipengaruhi oleh lingkungan luar sistem tersebut misalnya : sistem perdagangan bebas, sistem perekonomian, sistem pendidikan, dan sebagainya.
 - b. Sistem tertutup, suatu sistem yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh lingkungan luar. Dalam kehidupan sehari – hari hampir tidak ada sistem yang bersifat tertutup sepenuhnya. Sistem yang relatif agak tertutup, misalnya : sistem arloji otomatis, sistem peradaban suku Badui Dalam, dan sebagainya.
4. Ditinjau dari derajat kepastiannya
 - a. Sistem tertentu (*deterministic system*), yaitu sistem dimana pelaku aktivitas atau hasil dari sistem tersebut dapat diprediksi secara pasti. Contohnya arloji otomatis, sistem pendingin udara, dan sebagainya.

- b. Sistem probabilistik (*probabilistic system*), yaitu sistem dimana perilaku aktivitas dan hasil dari suatu sistem sulit diprediksi secara pasti. Contohnya sistem latihan sepak bola, sistem pembangunan, sistem pendidikan budi perkerti, dan sebagainya. (Ardana dan Lukman, 2016:5-6).

Dari penjelasan klasifikasi sistem diatas sistem dapat diklasifikasikan menjadi 4 yaitu ditinjau dari sudut penciptanya, ditinjau dari sudut keberadaanya, ditinjau dari derajat interkasi dengan lingkungan luar, dan dari derajat kepastiannya.

2.1.1.4.Karakteristik Sistem

Setiap sistem mempunyai karakteristik atau ciri – ciri pokok sebagai berikut

1. Dalam satuan unit entitas (*a unit, an entity*), satuan entitas atau satuan organisasi merupakan satu kesatuan wadah, wujud, bentuk atas tempat dimana berbagai elemen berkumpul dan saling berinteraksi.
2. Ada komponen – komponen (*components, elemets, parts*), komponen – komponen (bagian – bagian, elemen – elemen, unsur – unsur) merupakan kumpulan dari berbagai orang, benda atau ide.
3. Setiap komponen saling berinteraksi (*interface, interaction*), dalam setiap sistem yang penting adalah bahwa setiap komponen mempunyai peran dan memberikan kontribusi bagi keberadaan sistem sebagai satu – kesatuan utuh untuk dapat memberikan kontribusi maka setiap komponen saling

berinteraksi, saling berhubungan, saling bekerja sama. Membentuk suatu mekanisme dan jaringan kerja.

4. Ada batasan sistem (*system boundary*), batasan sistem adalah suatu garis, atau lingkaran, dapat berwujud fisik, atau imajiner, yang menandai, atau yang menjadi pembeda antara sistem tersebut dengan sistem-supranya.
5. Ada lingkungan luar sistem (*enviromment*), lingkungan luar sistem berarti semua hal yang berada diluar sistem tersebut, sering kali juga disebut supra-sistem.
6. Model aktivitas sistem masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), model umum aktivitas suatu sistem, yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*).
7. Ada tujuan sistem (*good, objective*), sasaran atau tujuan diwujudkan dalam bentuk keluaran (*output*) yang diperlukan oleh sistem lain atau sistem-supranya.
8. Suatu kegiatan yang berulang secara natural (*natural repeating*), setiap sistem dibuat karena adanya aktivitas yang rutin dan berulang oleh karena kegiatan itu berulang maka perlu suatu standarisasi dan menjadi suatu sistem. (Ardana dan Lukman, 2016:8-9)

Dari penjelasan dapat disimpulkan karakteristik sistem merupakan ciri – ciri yang dimiliki oleh suatu sistem itu sendiri.

2.1.2. Pengendalian Internal

2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan istilah yang telah umum dan banyak dipergunakan dalam berbagai variasi kepentingan dan pengertian. Fungsi dari pengendalian intern sendiri sangat penting dikarenakan semakin berkembangnya perusahaan saat ini. Semua pimpinan perusahaan haruslah sadar betapa pentingnya suatu sistem pengendalian intern.

“Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini:

1. Keandalan pelaporan keuangan.
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi.”(Agoes, 2004:76)

“Pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang di koordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”(Mulyadi, 2013:164)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang di rancang dan dijalankan oleh pihak manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, dengan adanya sistem pengendalian internal ini maka perusahaan bisa mengetahui kualitas sistem yang telah dijalankan serta kualitas para pekerja yang ikut serta dalam menjalankan sistem tersebut.

2.1.2.2.Prinsip Pengendalian Intern

Sistem pengendalian internal yang memadai adalah sistem pengendalian internal yang dapat mendeteksi kesalahan atau permasalahan yang terjadi didalam proses operasional yang terjadi pada perusahaan.

Untuk mencapai tujuan pengendalian suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian yang meliputi :

1. Pemisahan fungsi, tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan melakukan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidakseuaian. Adanya pemisahan fungsi untuk dapat mencapai suatu efisiensi pelaksanaan tugas.
2. Prosedur pemberi wewenang, tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisasi oleh orang yang berwenang.
3. Prosedur dokumentasi, dokumentasi sangat penting dilakukan untuk menciptakan sistem pengendalian yang efektif, dokumen memberi dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
4. Prosedur dan catatan akuntansi, tujuan pengendalian ini adalah agar dapat di siapkannya catatan – catatan akuntansi teliti secara tepat serta data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu.

5. Pengawasan fisik, pengawasan fisik berhubungan dengan penggunaan alat – alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
6. Memeriksa intern secara bebas, menyangkut perbandingan antara asset dengan asset yang betul – betul ada.(Arens dan Loebecke,2000)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prinsip sistem pengendalian internal merupakan salah satu kunci keberhasilan sistem pengendalian internal itu sendiri.

2.1.2.3.Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:129) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Keandalan informasi keuangan

Pengendalian internal membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak intern dan ekstern perusahaan, laporan yang disajikan harus dapat diandalkan.

2. Kepatuhan terhadap hokum dan peraturan yang berlaku

Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hokum yang berlaku.

3. Efektivitas dan efisiensi operasi

Pengendalian internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.

4. Keterbatasan bawaan dalam pengendalian internal

Keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian internal yaitu kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh manajemen.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan sistem pengendalian internal adalah untuk menciptakan kegiatan operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.2.4. Komponen Sistem Pengendalian Internal

Ada lima unsur (komponen) pengendalian yang saling terkait berikut ini :

1. Lingkungan pengendalian menetapkan corak organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang – orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian internal, menyediakan disiplin dan struktur.
2. Penaksiran resiko, identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola.
3. Aktivitas pengendalian, aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.
4. Informasi dan komunikasi, pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

5. Pemantauan, proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. (Ikatan Akuntansi Indonesia 2011).

2.1.2.5. Unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem Pengendalian Internal, ada 5 (lima) unsur sistem pengendalian internal pemerintah yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian
Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat
2. Penilaian Risiko
Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam.
3. Kegiatan Pengendalian
Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.
4. Informasi dan Komunikasi
Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.
5. Pemantauan
Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan revidu lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

2.1.2.6.Keterbatasan Pengendalian Internal

Keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan dalam pertimbangan, seringkali manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu atau tekanan lain.
2. Kemacetan, kemacetan dalam pengendalian yang telah berjalan bisa terjadi karena petugas salah mengerti tentang instruksi, atau melakukan kesalahan karena kecerobohan, kebingungan atau kelelahan. Perpindahan personil sementara atau tetap, atau perubahan sistem / prosedur bisa juga mengakibatkan kemacetan.
3. Kolusi, tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi. Kolusi dapat mengakibatkan bobolnya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidak beresan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh sistem pengendalian intern yang dirancang.
4. Pelanggaran oleh manajemen, manajemen dapat mengabaikan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan. (Jusup, 2001:254-255).

2.1.3. Kinerja Perusahaan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Perusahaan

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Moeheriono, 2012)

“Kinerja perusahaan adalah sebuah hasil yang dibuat oleh pihak manajemen secara terus menerus. Dalam hal ini, hasil yang dimaksud merupakan hasil dari keputusan banyak individu.” (Helfert, 1996)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil yang diperoleh suatu perusahaan dalam periode yang telah ditentukan dimana hasil tersebut mengacu kepada standar yang telah ditetapkan dan hasil yang dihasilkan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan.

2.1.3.2. Penilaian Kinerja Perusahaan

“Penilaian kinerja perusahaan dibagi dalam tiga dimensi utama, yaitu efisiensi, kualitas dan waktu. Penilaian kinerja sendiri memiliki beberapa pengertian yaitu suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat”. (Schuler & Jackson, 1996).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah alat untuk mengukur dan menilai hasil kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan.

2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Perusahaan

Tujuan penilaian perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangan – keuangannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih.
2. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
4. Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang – hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar dividen secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan. (Munawir, 2000).

2.1.3.4. Aspek – Aspek Kinerja Perusahaan

“Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personelnnya berdasarkan sasaran standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. (Susanto, Taman & Sukirno, 2004)

Pengukuran kinerja ini memiliki tujuan untuk memotivasi seluruh pihak dalam mencapai sasaran perusahaan dalam mematuhi standar yang telah ditetapkan agar dapat memberikan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

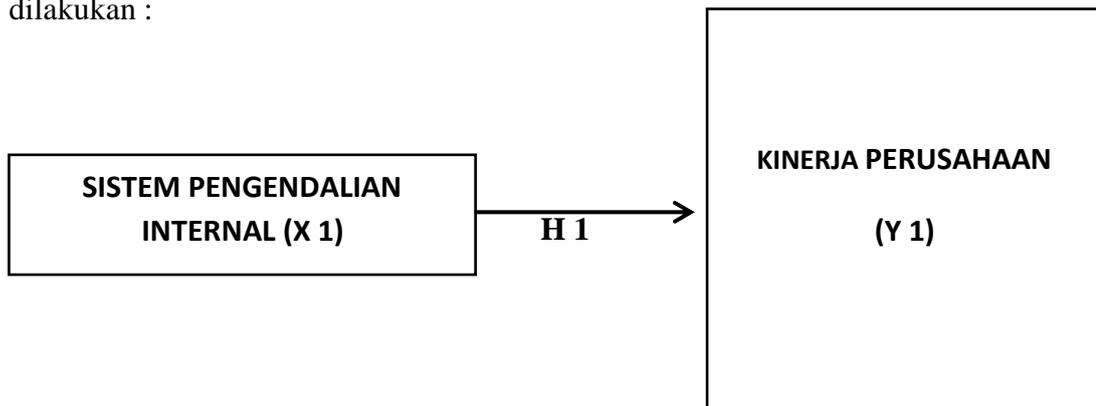
No	Nama / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Warongan / 2017	Amalisis pelaksanaan sistem pengendalian internal pada inspektorat Kabupaten Minahasa Utara	Metode penelitian ini adalah kualitatif	Secara umum pengendalian internal yang diterapkan oleh inspektorat kabupaten Minahasa Utara sudah baik
2	Damayanti / 2020	Analisis sistem pengendalian internal pada sistem akuntansi pemerintah (studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang)	Metode penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif	Sistem pengendalian internal pemerintah belum sepenuhnya diimplementasikan dilihat dari unsur lingkungan pengendalian dan penilaian risiko
3	Yogi / 2015	Analisis sistem pengendalian internal pemerintah dalam pelaksanaan pencairan anggaran belanja negara pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara Jakarta IV	Metode penelitian ini adalah kualitatif	Sistem pengendalian internal pemerintah belum sepenuhnya diimplementasikan
4	Nirmala Sari / 2022	Analisis Sistem Pengendalian Internal di kantor camat kampar kiri huli	Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif	Sistem pengendalian internal di kantor camat belum berjalan secara efektif berdasarkan SPIP
5	Salomo/2019	Analisis pelaksanaan sistem pengendalian internal	Metode penelitian ini adalah kualitatif	Kebijakan sistem pengendalian internal pemerintah belum sepenuhnya

		pemerintah di Indonesia		diimplementasikan dalam tata kelola pemerintah di Indonesia
--	--	-------------------------	--	---

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Kerangka konsep ini berguna untuk menggabungkan atau menjelaskan secara detail tentang suatu topik yang sedang dibahas. Kerangka ini didapat dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual tentang penelitian yang sedang dilakukan :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kembali dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Hipotesis juga berarti sebuah pernyataan atau proposisi yang mengatakan bahwa di antara sejumlah fakta ada hubungan tertentu. Proposisi inilah yang akan membentuk proses terbentuknya sebuah hipotesis didalam peneitian.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini Sistem pengendalian internal di Kelurahan Sei Putih Timur II belum diterapkan secara efektif dan efisien.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. “Metode Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci.” (Sugiyono, 2015:14)

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah Pemerintah Kota Medan Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Adapun jadwal penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mar '21	Jul '23	Sept'23	Okt'23
1	Riset awal / pengajuan judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■		
3	Seminar Proposal			■ ■	
4	Perbaikan / Acc Proposal				■ ■
5	Pengolahan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■ ■ ■ ■
7	Bimbingan Skripsi				■ ■ ■ ■

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:137), data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data kepada pengumpul. Dalam penelitian yang menggunakan data primer, peneliti langsung melakukan wawancara dengan Lurah dan jajaran Kelurahan Sei Putih Timur II.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:137), data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Peneliti mendapatkan data sekunder pada penelitian ini bersumber dari catatan dan dokumentasi dari data data yang diberikan oleh Lurah dan Jajaran Kelurahan Sei Putih Timur II seperti laporan realisasi, aplikasi yang digunakan sehari hari, struktur organisasi dan laporan lainnya.

3.3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari wawancara dan observasi yang dilakukan penulis di Kelurahan Sei Putih Timur II.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Dokumentasi, melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dan mengumpulkan data yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang dibahas didalam penelitian yang sedang dilakukan melalui tanya jawab kepada pimpinan dan pegawai Kelurahan Sei Putih Timur II.
2. Wawancara, penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Lurah dan jajarannya kelurahan Sei Putih Timur II untuk mengetahui masalah atau hambatan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal .

3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:482), adalah proses mencari dan mengurutkan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengumpulkan data ke dalam kategori, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif dimana data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis sesuai dengan kriteria dan bagian bagian yang diperlukan. Dalam penyajian data menggambarkan situasi yang sebenarnya terjadi dan bersifat umum serta kemungkinan masalah yang dihadapi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Letak Geografis

Kelurahan Sei Putih Timur II merupakan salah satu dari 7 Kelurahan yang ada di Kecamatan Medan Petisah, Kelurahan Sei Putih Timur II merupakan kelurahan dengan penduduk terpadat diantara kelurahan lainnya.

Pada Kelurahan Sei Putih Timur II terdapat 7 lingkungan yang masing masing lingkungan dipimpin oleh 1 (satu) orang kepala lingkungan. Luas wilayah Kelurahan Sei Putih Timur II ±34 Ha, dengan batas batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kelurahan Sei Putih Timur I Kecamatan Medan Petisah.
2. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kelurahan Sei Sikambing D Kecamatan Medan Petisah.
3. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kelurahan Sekip Kecamatan Medan Petisah.
4. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kelurahan Sei Putih Tengah Kecamatan Medan Petisah.

4.1.2. Visi dan Misi

1. Visi

Adapun visi Kelurahan Sei Putih Timur II adalah **“Mewujudkan Kelurahan Sei Putih Timur II yang berKolaborasi, Inovatif dan Kondusif”**.

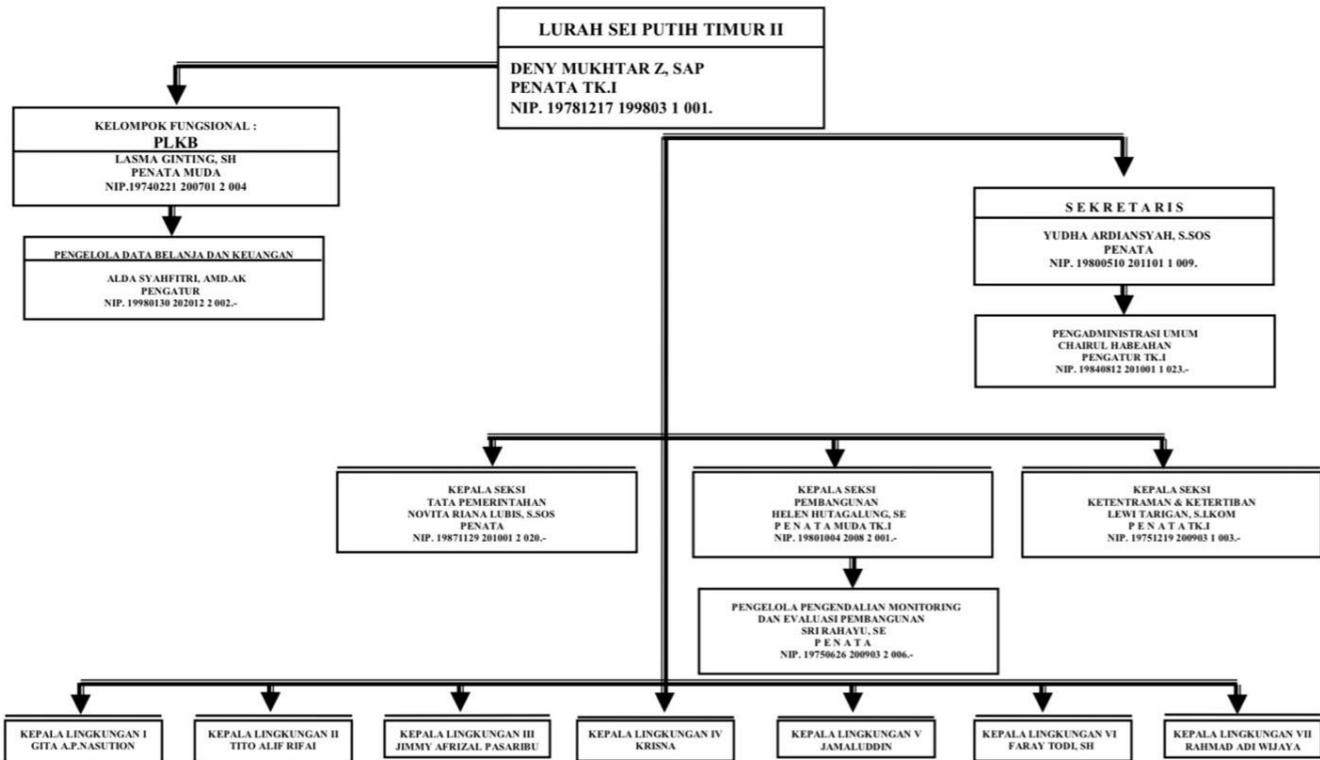
2. Misi

- Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- Menciptakan kenyamanan dan keamanan di lingkungan.
- Menciptakan inovasi dalam berbagai bidang.
- Mewujudkan kolaborasi dengan berbagai mitra kerja Kelurahan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah tempat perkumpulan orang – orang yang dinamis dalam suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

**STRUKTUR ORGANISASI
KELURAHAN SEI PUTIH TIMUR II
KECAMATAN MEDAN PETISAH**



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

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

1. Lurah

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

- Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;
- Pelaksanaan pelayanan masyarakat;
- Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum;
- Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum; dan
- 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:

- Melaksanakan urusan umum seperti administrasi, tata usaha, membuat laporan kepada Lurah, maupun melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Lurah
- Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga Kelurahan
- Melaksanakan penyusunan perencanaan serta rancangan program kepada Lurah

Sedangkan fungsi dari sekretaris Lurah itu sendiri adalah :

- Sebagai penyelenggara administrasi perkantoran, kepegawaian, serta keuangan di tingkat Kelurahan
- Sebagai penyelenggara urusan umum dan perlengkapan, serta hubungan masyarakat
- Sebagai penyelenggara ketatalaksanaan, kearsipan, dan perpustakaan
- 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 :

- Sebagai penyusun RKA dan program kerja seksi
- Pelaksana persiapan bahan koordinasi serta konsultasi di bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- Pelaksana pembinaan, pengendalian, serta pengawasan bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- Pengumpul, pengolah, serta penganalisa data bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- Pelaksana penyiapan bahan koordinasi dalam Musyawarah pembangunan bermitra masyarakat
- Fasilitator pelaksanaan kebijakan daerah bidang sosial dan pemberdayaan masyarakat
- Pembina dan koordinator pelaksanaan kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan

- Pelaksana dalam memonitoring, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan tugas seksi
- 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

- Penyusun RKA dan program kerja seksi
- Pelaksana penyiapan bahan pedoman serta petunjuk teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- Pelaksana dalam penyiapan bahan koordinasi serta konsultasi pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- Pelaksana pembinaan, pengawasan, serta pengendalian ketentraman dan ketertiban masyarakat
- Pengumpul, pengolah, dan penganalisa data bidang ketentraman dan ketertiban masyarakat

- Fasilitator penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan wilayah Kelurahan
- 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 :

- Sebagai penyusun RKA dan program kerja seksi
- Pelaksana persiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan dan pelayanan administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan.
- Pelaksana penyiapan bahan koordinasi dan konsultasi bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- Pelaksana pembinaan, pengendalian, serta pengawasan bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan

- Pengumpul, pengolah, serta penganalisa data bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- Fasilitator pelaksanaan kebijakan daerah bidang administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- Pembina pelaksanaan kegiatan administrasi pemerintah, kependudukan, dan pertanahan
- Pelaksana dalam memonitoring, mengevaluasi, serta melaporkan kegiatan tugas seksi
- Sebagai pelaksana tugas-tugas lain yang dilimpahkan atasan sesuai bidang kerjanya.

Tabel. 4.1
Nama Kepala Lingkungan Kelurahan Sei Putih Timur II

No	JABATAN	Nama Kepala Lingkungan
1	Kepala Lingkungan I	GITA P. NASUTION
2	Kepala Lingkungan II	TITO ALIF RIFAI
3	Kepala Lingkungan III	JIMMY AFRIZAL
4	Kepala Lingkungan IV	KRISNA
5	Kepala Lingkungan V	JAMALUDDIN
6	Kepala Lingkungan VI	FARAY TODI
7	Kepala Lingkungan VII	RAHMAD ADIWIJAYA

Sumber : Profil Kelurahan tahun 2023

4.2. Hasil dan Pembahasan

Pengertian Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan 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, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pemerintah Kota Medan dalam hal menilai kinerja seluruh OPD di wilayah kerja Kota Medan adalah berdasarkan penggunaan aplikasi yang telah di sah kan oleh pemerintah daerah, seluruh tugas dan fungsi yang akan dijalankan serta output yang akan dihasilkan oleh masing masing pegawai pemerintah kota medan sudah berbasis aplikasi sehingga langsung dapat dilakukan evaluasi jika terjadi penyimpangan atau pun kesalahan dalam hal melaksanakan tugas pokok dan fungsi para pegawai pemerintah Kota Medan.

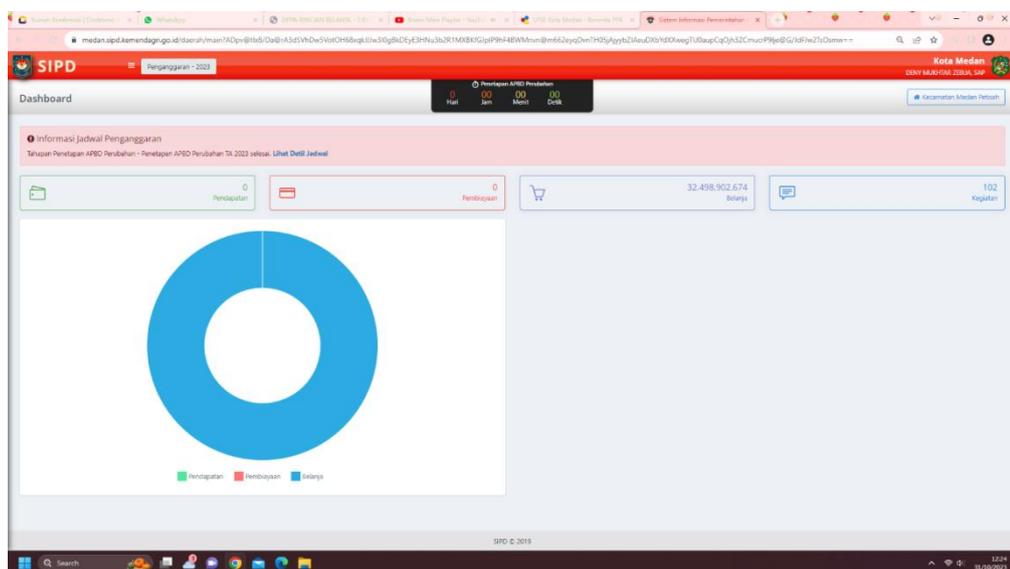
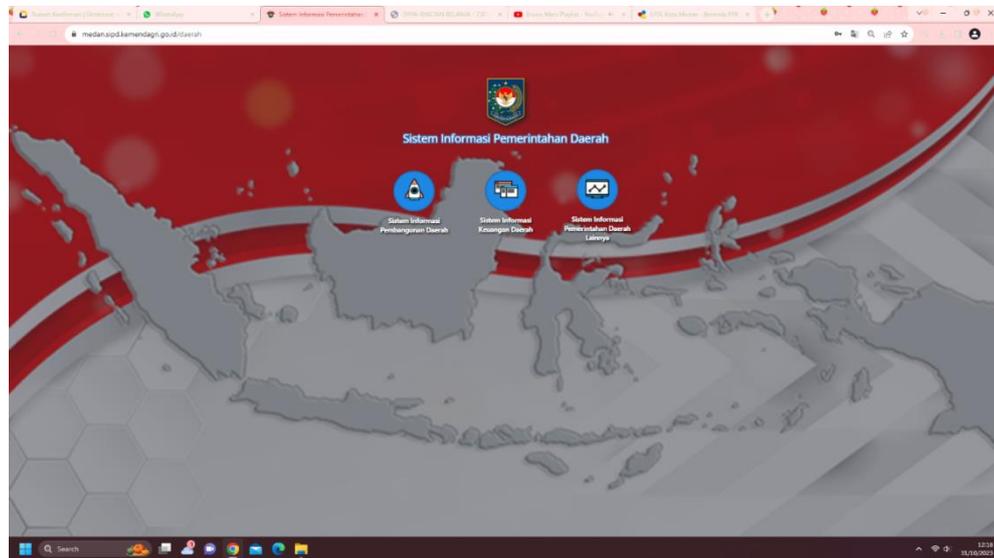
4.2.1. Aplikasi Keuangan

1. Aplikasi penginputan rencana anggaran

Aplikasi penginputan rencana anggaran yang bersumber dari dana APBD/APBN adalah SIPD Kemendagri, dalam hal ini Kelurahan Sei Putih Timur II melalui operator SIPD Kemendagri telah melaksanakan penginputan rencana anggaran kedalam aplikasi SIPD Kemendagri setiap tahunnya.

Gambar 4.2

Tampilan Aplikasi SIPD Kemendagri



2. Aplikasi penginputan realisasi anggaran

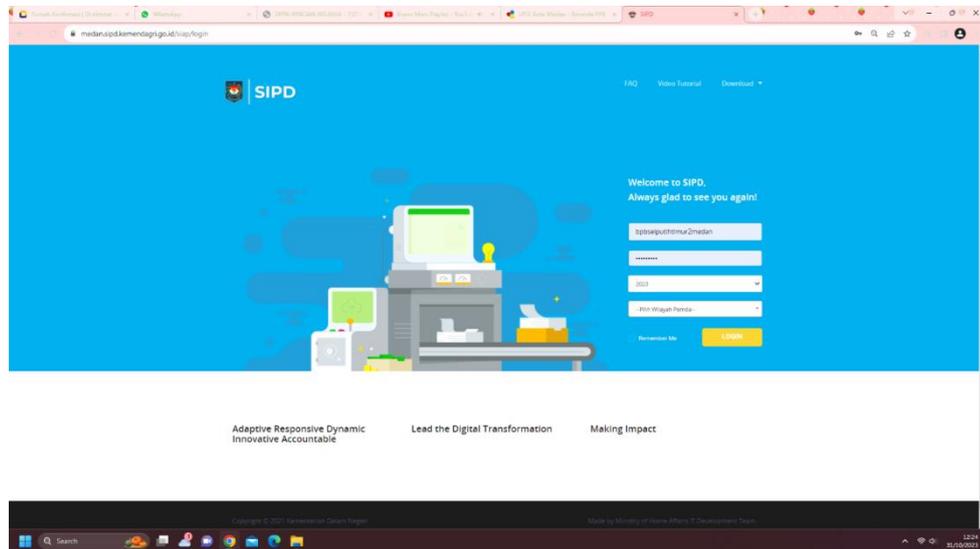
Aplikasi penginputan rencana anggaran yang bersumber dari dana APBD/APBN adalah SIMDA FMIS, dalam hal ini Kelurahan Sei Putih Timur II melalui operator SIMDA FMIS telah melaksanakan penginputan rencana anggaran kedalam aplikasi SIMDA FMIS setiap tahunnya untuk menghasilkan laporan keuangan SKPD.

3. Aplikasi penerbitan permohonan dan perintah pembayaran

Aplikasi untuk melakukan pembayaran atas kegiatan yang telah dilaksanakan adalah SIPD Kemendagri SIAP, aplikasi ini sepenuhnya digunakan oleh Bendahara Kelurahan Sei Putih Timur II untuk menerbitkan permohonan pembayaran dan perintah pembayaran kepada Badan Keuangan Aset Daerah Kota Medan atas kegiatan yang telah dilaksanakan di Kelurahan Sei Putih Timur II.

Gambar 4.4

Tampilan Aplikasi SIPD Kemendagri SIAP



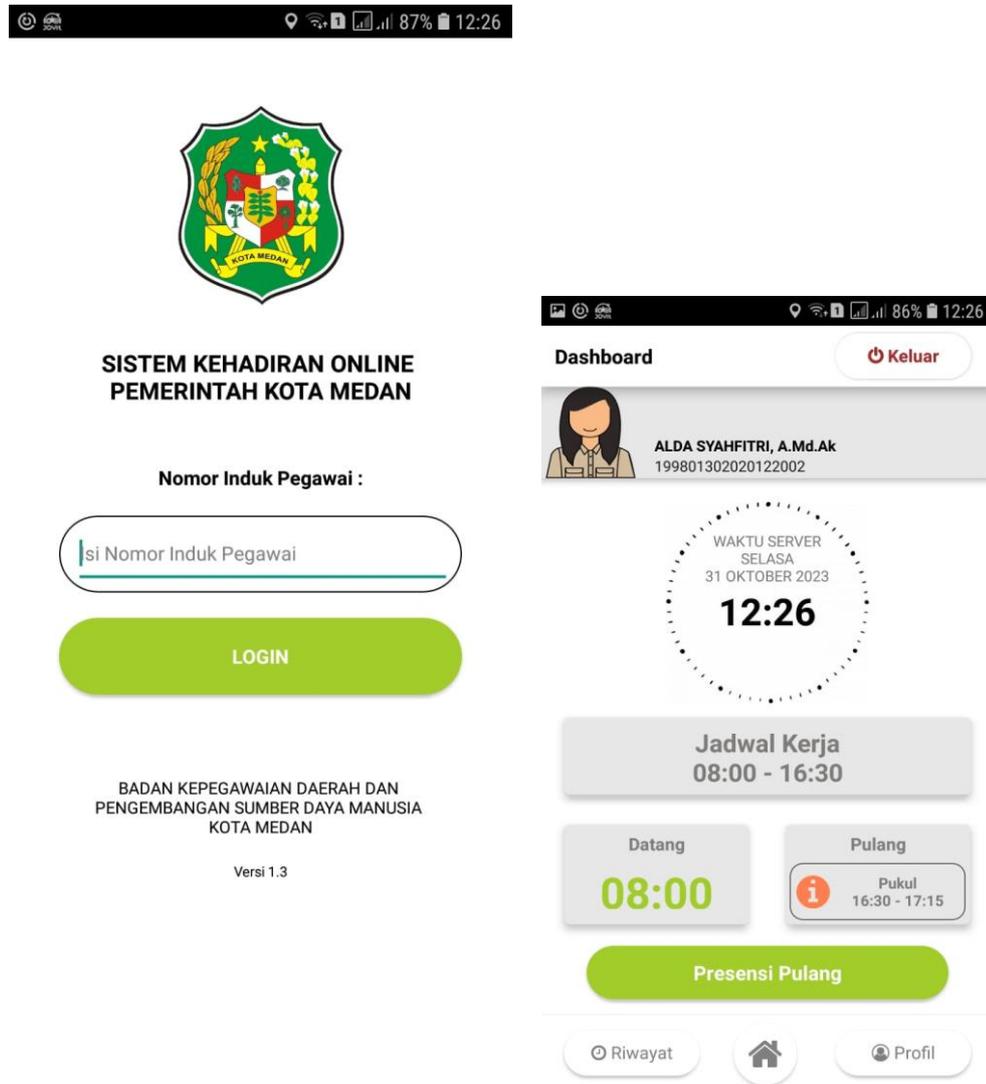
No	Nomer SPP	Tanggal SPP	Uraian SPP	Nilai SPP	Aksi
21	07.15/02.0.000229/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.09/8/2023	2023-08-16	Belanja ATK dan Cetak/Petachen Tara Boga Kel. Sei Putih Timur II	2.304.500	
22	07.15/02.0.000354/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.09/9/2023	2023-09-04	Belanja Cendramasa Pelebaran Tata Boga Kelurahan Sei Putih Timur II	7.996.800	
23	07.15/02.0.000291/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.09/9/2023	2023-09-18	Pengadaan Jasa Pelayanan Umum Kantor (Belanja Jasa Tenaga Kebersihan dan Belanja Jasa Tenaga Keamanan) Bulan Januari-Juni Kelurahan SS (RTs TIMUR II)	18.000.000	
24	07.15/02.0.000229/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.09/9/2023	2023-09-19	Belanja Tagihan Air dan Listrik Kelurahan Sei Putih Timur II Bulan September 2023	657.199	
25	07.15/02.0.000320/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.09/9/2023	2023-09-25	Belanja Akar/Bahan untuk Kegiatan Karom - Akar Listrik Kelurahan Sei Putih Timur II	1.513.680	
26	07.15/02.0.000335/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.09/10/2023	2023-10-17	Belanja Pemeliharaan Komputer dan Printer Kelurahan Sei Putih Timur II	5.116.800	
27	07.15/02.0.000338/15/7.01.0.00.0.00.16.0000/P.10/10/2023	2023-10-23	Belanja Bahan untuk Dijual/Diorahkan kepada Masyarakat Kelurahan Sei Putih Timur II	47.132.000	

4.2.2. Aplikasi Absensi Pegawai

Setiap ASN Pemerintah Kota Medan di OPD manapun sudah melakukan presensi online / absen online, di Kelurahan Sei Putih Timur II seluruh pegawai sudah melakukan absen online dengan titik kordinat lokasi yang valid yaitu Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II. Adapun jadwal kerja pegawai Kelurahan Sei Putih Timur II adalah Senin-Kamis Pukul 08.00 – 16.30 dan Jumat Pukul 08.00 – 17.00, jika sewaktu waktu pegawai Kantor Lurah Sei Putih Timur II melaksanakan tugas luar sehingga menyebabkan tidak validnya titik koordinat lokasi presensi online maka pegawai tersebut harus menuliskan catatan pekerjaan apa yang sedang dilakukan di luar wilayah kerja kelurahan. Permasalahan dalam presensi online ini adalah masih seringnya pegawai kelurahan melakukan presensi dengn lokasi yang tidak valid tanpa alasan yang jelas menyebabkan laporan rekapan absen online bulanan yang tidak akurat hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal belum dilaksanakan secara efektif dan efisien dibuktikan dari belum terciptanya data presensi online yang dapat diandalkan.

Gambar 4.5

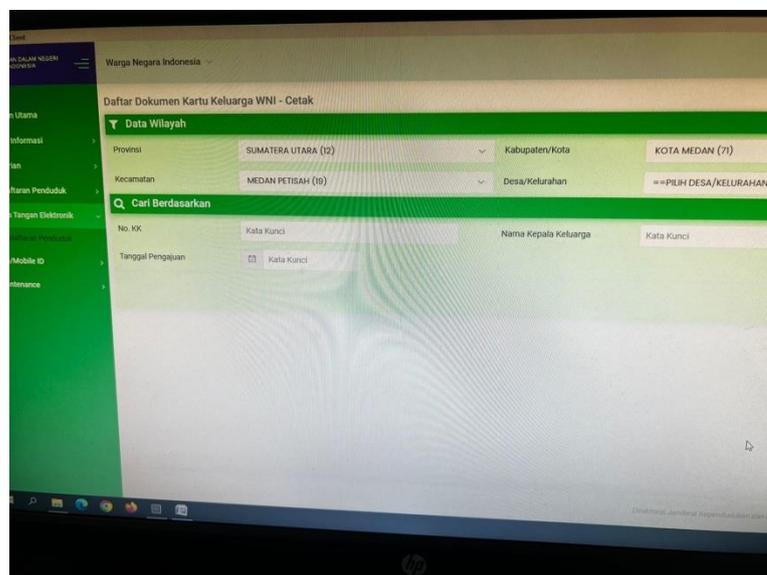
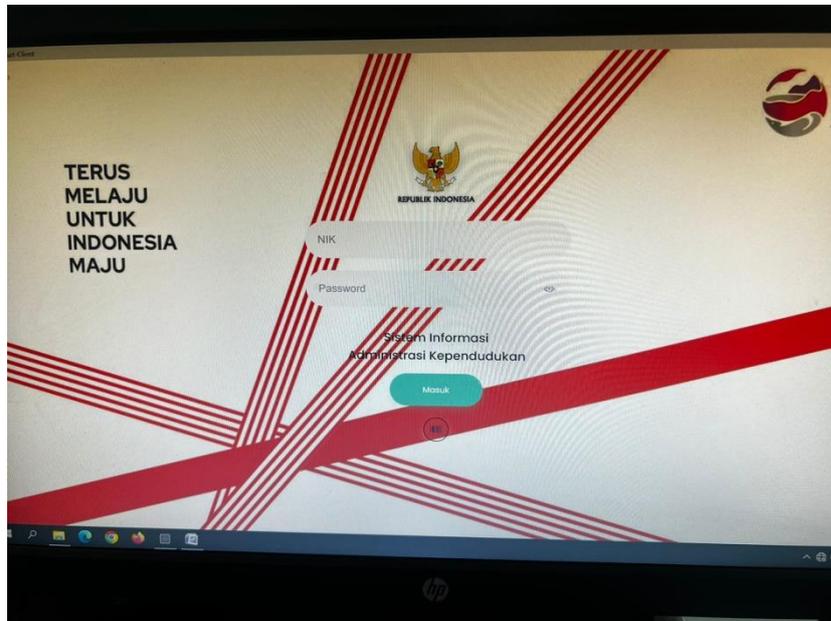
Tampilan Aplikasi Absensi Pegawai



4.2.3. Aplikasi Pelayanan Administrasi Kependudukan

Aplikasi pelayanan administrasi kependudukan yang ada di Kelurahan Sei Putih Timur II di kelola oleh Kepala Seksi Pemerintahan dan seorang Operator dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, permasalahan dalam hal pelayanan kepada masyarakat adalah masih serinnya pegawai kelurahan memberikan pelayanan yang kurang baik kepada masyarakat tidak hanya itu seringkali berkas masyarakat yang memiliki persyaratan yang kurang lengkap namun tidak disampaikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan sehingga berkas masyarakat menjadi terbengkalai. Hal ini menunjukkan kurangnya pengendalian internal yang dilaksanakan di Kelurahan Sei Putih Timur II dibuktikan dari belum tercapainya pelayanan yang baik dan prima.

Gambar 4.6

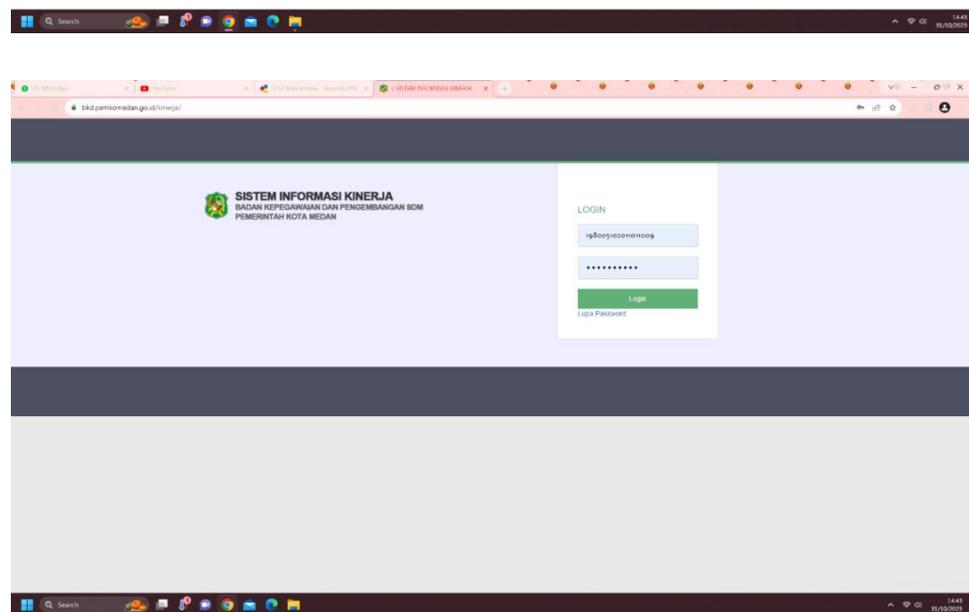
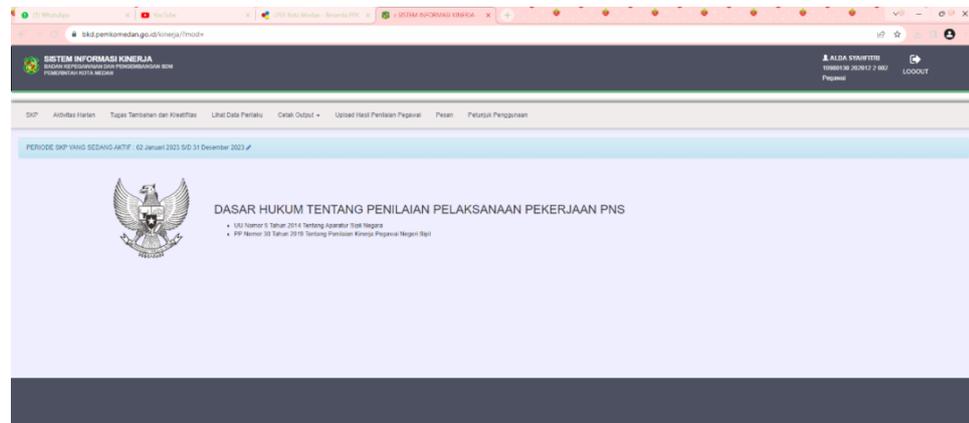
Tampilan Aplikasi Pelayanan Administrasi Kependudukan

4.2.4. Aplikasi Kinerja ASN

Aplikasi Kinerja ASN pemerintah Kota Medan adalah E-Kinerja BKD aplikasi ini menjadi tolak ukur pembayaran Tunjangan seluruh ASN Pemerintah Kota Medan target poin dalam penginputan kinerja ini adalah 6.000 setiap bulannya. Di Kelurahan Sei Putih Timur II pelaksanaan penginputan kinerja ini masih banyak kecurangan dikarenakan kurangnya pengawasan mengakibatkan kerja/tidak bekerjanya pegawai Kelurahan Sei Putih Timur II tidak dapat diketahui.

Gambar 4.7

Tampilan Aplikasi Kinerja ASN

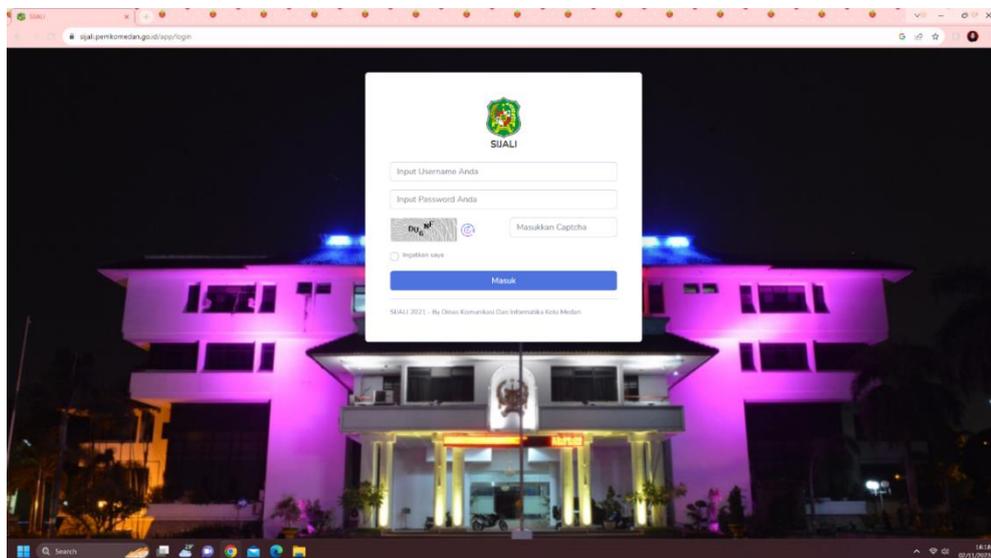
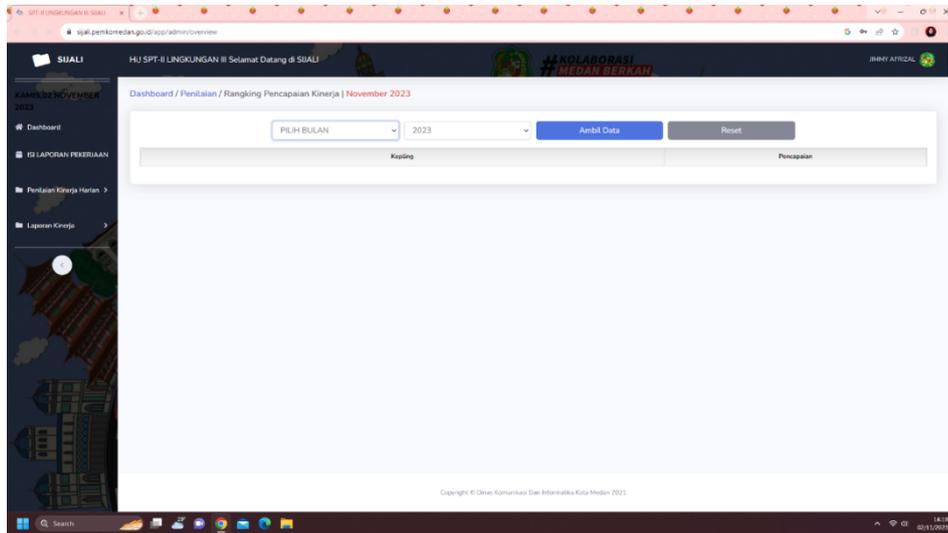


4.2.5. Aplikasi Kinerja Kepala Lingkungan

Aplikasi Kinerja Kepala Lingkungan Pemerintah Kota Medan pun sudah berbasis aplikasi adapun aplikasi yang digunakan adalah aplikasi SIJALI pada aplikasi SIJALI setiap kepala lingkungan harus mencapai target poin yang telah di tetapkan. Dalam hal penggunaan aplikasi ini Kelurahan Sei Putih Timur II mendapatkan kendala kurangnya pengetahuan kepala lingkungan tentang teknologi sehingga laporan rekapitulasi penilaian kinerja kepala lingkungan masih belum cukup memadai.

Gambar 4.8

Tampilan Aplikasi Kinerja Kepala Lingkungan



4.3.Sistem Pengendalian Internal Dana Kelurahan

Pemerintah mulai menyalurkan dana kelurahan pada awal tahun 2019. Menteri Keuangan, Sri Mulyani mengatakan, dana kelurahan sebesar Rp3 triliun akan dialokasikan kepada 8.122 kelurahan di Indonesia. Mekanisme penyalurannya, melalui dana alokasi umum yang dianggarkan di Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara 2019. Menurut Sri Mulyani, pemerintah akan mengelompokkan kelurahan menjadi tiga kategori, yaitu kelompok kelurahan yang sudah baik, kelompok kelurahan yang masih sedang, dan kelompok kelurahan tertinggal.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, Kelurahan adalah bagian wilayah dari Kecamatan sebagai perangkat Kecamatan. Kelurahan dibentuk dengan Peraturan Daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebelumnya, Kelurahan telah menerima dana dari APBD yang termasuk dalam anggaran Kecamatan pada bagian Kelurahan. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada Pasal 230 ayat (1) dan (2) dinyatakan bahwa Pemerintah Daerah kabupaten/kota mengalokasikan anggaran dalam APBD kabupaten/kota untuk pembangunan sarana dan prasarana lokal kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan. Alokasi anggaran tersebut dimasukkan ke dalam anggaran Kecamatan pada bagian anggaran kelurahan untuk dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 5 Aturan lebih rinci mengenai anggaran khusus bagi kelurahan juga tercantum dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Namun, pada tahun 2019, Kelurahan juga menerima dana yang bersumber dari APBN yang disalurkan melalui Dana Alokasi Umum (DAU) tambahan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 37 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Dana kelurahan dapat digunakan untuk membiayai kegiatan pembangunan sarana dan prasarana Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan. Penentuan kegiatan pembangunan sarana dan prasarana Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan dilakukan melalui musyawarah pembangunan Kelurahan. Pelaksanaan anggaran untuk pembangunan sarana dan prasarana lokal Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan melibatkan kelompok masyarakat dan/atau organisasi kemasyarakatan.

Lurah menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan pembangunan sarana dan prasarana Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan kepada bupati/walikota melalui camat. Bupati/walikota kemudian menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan pembangunan sarana dan prasarana Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan sarana dan prasarana Kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan, Bupati/walikota melakukan pembinaan dan pengawasan. Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan, bupati/walikota dapat melimpahkan kewenangannya

kepada camat. Pengawasan tersebut dalam pelaksanaannya dibantu oleh inspektorat kabupaten/kota.

4.4. Prosedur Pengendalian Internal di Kelurahan Sei Putih Timur II

Menurut Lumempow (2016) Prosedur pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai. Dalam hal di Kelurahan Sei Putih Timur II Prosedur Pengendalian Internal sudah memadai hanya saja pengimplementasian di lapangan masih sangat kurang dibuktikan dari masih kurangnya ASN yang berpotensi untuk bisa mengemban tugas pokok dan fungsi yang diberikan serta masih seringnya pembagian tugas yang tumpang tindih dan dibebankan hanya kepada ASN yang mampu saja.

4.5. Analisis Sistem Pengendalian Internal di Kelurahan Sei Putih

Timur II

4.5.1. Analisis Berdasarkan SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan)

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah pembangunan integritas dan nilai etika organisasi dengan maksud agar seluruh pegawai mengetahui aturan untuk berintegritas yang baik dan melaksanakan kegiatannya dengan sepenuh hati dengan berlandaskan pada nilai etika yang berlaku untuk seluruh pegawai tanpa terkecuali. Integritas dan nilai etika tersebut perlu dibudayakan, sehingga akan menjadi suatu kebutuhan bukan keterpaksaan. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik pada instansi pemerintah perlu dilaksanakan secara terus menerus tanpa henti.

- **Integritas dan Nilai Etika**

Integritas dan Nilai Etika merupakan hal terpenting dalam lingkungan pengendalian hal ini bertujuan agar seluruh pegawai memahami aturan yang telah ditetapkan agar para pegawai dapat memiliki kualitas integritas yang memadai.

Dalam wawancara dengan pihak Kelurahan Sei Putih Timur II diketahui bahwa lingkungan pengendalian yang terdapat di Kelurahan Sei Putih

Timur II sudah berjalan cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dengan sudah adanya peraturan yang dibuat untuk para pegawai kelurahan dalam menjalankan tugas dan fungsi masing masing bagian untuk menghasilkan output baik data ataupun kinerja yang baik dan dapat diandalkan. Sudah seharusnya seluruh pegawai kelurahan mengetahui apa saja peraturan yang mengatur setiap tugas dan fungsi yang mereka laksanakan.

Lurah Sei Putih Timur II juga siap memberikan sanksi tegas kepada para pegawai yang melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing masing baik, baik sanksi lisan ataupun sanksi tertulis untuk menimbulkan efek jera terhadap pegawai yang melakukan penyimpangan dan kecurangan dalam menjalankan tugas.

- Kompetensi Pegawai

Sudah seharusnya kompetensi pegawai sesuai dengan bidang atau tugas dan fungsi yang akan dikerjakan untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas dan menghasilkan laporan yang memadai.

Tabel. 4.2
Daftar Pendidikan Terakhir Pegawai

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Deny Muktar Z,SAP	Lurah	S1 Administrasi Publik
2	Yudha Ardiansyah,S.Sos	Sekretaris Lurah	S1 Sosial
3	Novita Riana Lubis, S.Sos	Kasi Pemerintahan	S1 Sosial
4	Lewi Tarigan, S.Ikom	Kasi Kententraman dan Ketertiban	S1 Ilmu Komunikasi
5	Helen Hutagalung,SE	Kasi Pembangunan	S1 Ekonomi
6	Alda Syahfitri,A.md.Ak	Pengelola Data Belanja dan Laporan Keuangan	D3 Akuntansi
7	Sri Rahayu,SE	Pengelola Pengendalian Monitoring Dan Evaluasi Pembangunan	S1 Ekonomi

Sumber : Kantor Lurah Sei Putih Timur II

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

- 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 Sei Putih Timur II masih belum memadai dibuktikan dari masih adanya pegawai yang bekerja namun tidak mementingkan tujuan organisasi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II di berbagai bidang.

- Struktur organisasi perlu dirancang sesuai kebutuhan

Sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam suatu organisasi. Dimana pada setiap pegawai yang berada dalam ruang lingkup kerja Kelurahan Sei Putih timur II memiliki tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II dalam melaksanakan pembentukan struktur organisasi sudah sangat memadai terlihat dari pembagian tugas pada struktur organisasi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki para pegawai.

- 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 Sei Putih Timur II masih ada beberapa pegawai yang kurang atau bahkan tidak mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II.

2. Penilaian Resiko

Pada pasal 3 ayat 1b Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, penilaian resiko didefinisikan sebagai kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah

dengan kata lain resiko merupakan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran dari suatu instansi pemerintahan.

Penilaian resiko ada dua sub unsur yang harus dijalani, dimulai dengan melihat kesesuaian antara tujuan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan dan sasarnya.

Pada Kelurahan Sei Putih Timur II penilaian resiko yang diterapkan sudah cukup baik hanya saja masih terdapat beberapa pegawai kelurahan yang belum memahami bidang pekerjaannya sehingga dalam pelaksanaannya penilaian resiko dianggap belum memadai dikarenakan masih belum tercapainya tujuan organisasi dikarenakan masih adanya pegawai yang belum memahami bidang pekerjaannya sehingga menurunkan kualitas kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II dalam berbagai bidang terutama 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 Sei Putih Timur II.

Akan tetapi hal ini masih belum dilaksanakan dengan baik pada Kelurahan Sei Putih Timur II dikarenakan masih banyaknya ditemukan kesalahan pada hasil pekerjaan pegawai Kelurahan Sei Putih Timur II terutama dalam hal pelayanan surat – menyurat kepada masyarakat hal ini menyebabkan menurunnya kualitas kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II.

4. Informasi Komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah salah satu unsur sistem pengendalian internal, suatu organisasi sudah seharusnya memberikan sarana komunikasi yang memadai untuk dimanfaatkan sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi.

Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II 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

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 disebutkan bahwa Pemantauan Pengendalian Internal merupakan proses penilaian atas kualitas mutu kinerja sistem pengendalian internal, pemantauan bisa dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan tindak lanjut atas hasil audit dan review lainnya.

Pemantauan yang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II masih tergolong belum cukup memadai dikarenakan masih terdapat beberapa kesalahan yang terjadi seperti tingkat kesalahan dalam pembuatan surat menyurat masyarakat serta ketidakakuratan data yang dihasilkan oleh Kelurahan Sei Putih Timur II hal ini terjadi karena kurangnya pemantauan terhadap kinerja masing masing pegawai Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II.

4.6. Hambatan Penerapan Sistem Pengendalian Internal di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II

1. Pimpinan di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II kurang memperhatikan kinerja para pegawai dan kepala lingkungannya.
2. Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II masih belum mengerti dan memahami seberapa pentingnya pengendalian internal untuk meningkatkan kualitas kinerja suatu instansi.
3. Tidak adanya aturan yang benar benar mengikat para pegawai Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja Kelurahan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis pada Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah Kota Medan dan dari pembahasan tentang Sistem Pengendalian Internal di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

1. Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II sudah memperhatikan latar belakang pegawainya sehingga seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II sudah bekerja sesuai dengan bidangnya masing – masing.
2. Tidak adanya aturan yang mengikat pegawai Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II sehingga masih minimnya kedisiplinan dan pemahaman pegawai tentang sistem pengendalian internal yang menyebabkan menurunkannya kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II di beberapa aspek.
3. Masih banyaknya ditemukan kesalahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat misalnya masih adanya kesalahan penulisan pada surat surat keterangan dan sebagainya serta masih buruknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh beberapa pegawai sehingga menyebabkan menurunnya kinerja instansi.
4. Setelah dilaksanakannya penelitian di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II maka kesimpulan yang bisa ditarik oleh penulis adalah Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah Kota Medan belum menerapkan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah secara efektif dan efisien serta masih banyaknya ditemukan hambatan yang menyebabkan sistem pengendalian internal tidak berjalan dengan baik sehingga menurunkan kualitas kinerja Kelurahan Sei Putih Timur II.

5.2. Saran

Adapun saran penulis kepada Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II Kecamatan Medan Petisah Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan instansi Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II bisa lebih memperhatikan dan memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang lalai dalam tugasnya sehingga pengendalian internal dapat berjalan dengan baik.
2. Sudah seharusnya Kelurahan Sei Putih Timur II memiliki tim audit dan tim penilai kinerja yang dapat menilai dan mengawasi kinerja pegawai kelurahan agar meminimalisir kesalahan kesalahan yang terjadi dan untuk meningkatkan kinerja kelurahan itu sendiri.
3. Harus adanya peraturan tegas dan mengikat untuk seluruh pegawai yang ada di Kelurahan Sei Putih Timur II, apabila ada pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik atau memberikan pelayanan yang kurang baik maka harus dilakukan tindakan tegas.
4. Sebaiknya pengendalian internal di Kantor Kelurahan Sei Putih Timur II harus diterapkan lebih baik lagi agar kualitas kinerja kelurahan semakin baik serta pegawai kelurahan haruslah diberikan wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang kerjanya masing – masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Cenik dan Hendro Lukman. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Mitra WacanaMedia
- Agoes, Sukrisno. 2004, *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik: Edisi Ketiga*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI).
- A Hall James. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Terjemahan Dewi Fitriasari. Salemba Empat. Jakarta.
- Al.Haryono Jusup, 2001, *Dasar- Dasar Akuntansi*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, hlm. 230.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Bodnar, George H and William S Hopwood, 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Khotijah, Afidatul Siti, dan Damayanti Irma. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang). *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol (12), 190-196

- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawir. 2000. *Analisa Laporan keuangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Nirmala Sari. (2022). *Sistem Pengendalian Internal di kantor Camat Kampar Kiri Hulu*
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable

Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Salomo, Roy Valliant dan Omposunggu Gibsi Sensia. (2019). Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*. Vol (5).78-86.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2018 tentang *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*.
- Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2022 tentang *Rincian Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan*.
- Sibarani, Pirma dan Sihar Simamora. 2015. *Sistem Informasi dan Pengendalian Internal*. Edisi 2. Medan: Brama Ardian.
- Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah*. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*. Warongan, Jessy dan Kapoh M Octaviani, (2017). Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol(7).80-87
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yogi, Kusmandhani, (2014). Pelaksanaan Pencairan anggaran Belanja Negara pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara Jakarta IV. *Jurnal Akuntansi*, Vol (5). 120-121.