

## ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP TUNJANGAN KINERJA POLDA MALUKU

Meidylisha Patty<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ambon  
Email: meydips@gmail.com

### ABSTRACT

*Performance allowances are given as rewards or rewards for employees and those with good performance. This research aims to know, analyze and compare the process of providing the performance allowance of members of the Maluku Polda with the common SPI reference framework of COSO. This research is a mixed study that uses primary and secondary data. Secondary Data is sourced on research-related documents and results in research questionnaire responses calculated based on the formula. Secondary data will clarify primary data i.e. survey results and interviews related to research issues. The results showed that the Moluccas and Satkers have adopted a system of control over the performance allowance but there is still weakness in its application so that the Maluku police are expected to re-evaluate the performance allowance control system based on the COSO reference framework or provide clear flowcharts and job description for its ranks.*

**Keywords:** *performance allowance, COSO, SPI, Maluku Polda*

### ABSTRAK

Tunjangan kinerja diberikan sebagai penghargaan atau reward bagi pegawai ataupun karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membandingkan proses pemberian tunjangan kinerja anggota Polda Maluku dengan kerangka acuan SPI yang berterima umum yakni COSO. Penelitian ini merupakan penelitian campuran yang menggunakan data primer dan sekunder. Data sekunder bersumber pada dokumen-dokumen terkait penelitian dan hasil jawaban kuesioner penelitian yang dihitung berdasarkan rumus. Data sekunder akan memperjelas data primer yakni hasil survey dan wawancara terkait isu penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Polda Maluku dan satker telah menerapkan system pengendalian terhadap tunjangan kinerja namun masih terdapat kelemahan dalam penerapannya sehingga diharapkan polda Maluku untuk kembali mengevaluasi system pengendalian tunjangan kinerja berdasarkan kerangka acuan COSO atau menyediakan flowchart dan job description yang jelas bagi jajarannya.

**Kata Kunci :** Tunjangan Kinerja, COSO, SPI, Polda Maluku

### PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah salah satu fungsi pemerintahan di bidang penyelenggaraan Kamdagri dan penegakan hukum yang meliputi fungsi pre-emptif, preventif dan represive yang bertugas pokok untuk memelihara kamtibmas, menegakan hukum, memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat guna terwujudnya stabilitas kamtibmas dalam negeri yang kondusif dalam rangka mendukung pembangunan nasional. Kesiapan personil kepolisian sangatlah mempengaruhi stabilitas keamanan negara. Dengan demikian personil kepolisian harus benar-benar siap disegala situasi. Namun pekerjaan

yang terbilang menyita waktu dan resiko tinggi ini seyogyannya diimbangi dengan tunjangan kesejahteraan yang mereka terima. Untuk mendukung hal tersebut, Bintara Polri juga membutuhkan asupan kalori , karena senantiasa dihadapkan pada resiko tugas khususnya kecelakaan kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat serta tanggung jawab yang tinggi sehingga kadang kala harus meninggalkan keluarga setiap hari, sebagai implikasi dari pelaksanaan tugas-tugas kepolisian yang harus diembannya.

Jika mengacu pada standar indeks besaran gaji bintanga Polri saat ini disandingkan dengan standar komponen kebutuhan hidup layak, dimensi tuntutan dan dinamika perubahan sosial ekonomi pada saat ini, maka secara teori belum dianggap memadai dan belum maksimal untuk mendukung terwujudnya standar kesejahteraan Bintara Polri yang kebutuhannya sangat berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya. Itu berarti perumusan dan Implementasi kebijakan pemerintah tentang indek standar hidup kebutuhan hidup layak Bintara Polri penerapan kebijakannya tidak mesti sama diterapkan pada semua jajaran Polri, namun ada faktor yang menjadi pertimbangan sebagai skala Prioritas. Karena berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 31 dan Peraturan Pemerintah nomor 32 tahun 2015 tentang Peraturan gaji anggota TNI dan Polri, gaji pokok terendah anggota TNI/Polri, adalah Rp. 1.825.600/bulan, sedangkan gaji pokok tertinggi adalah Rp. 5.646.100/bulan. Sebagai gambaran perbandingan data tersebut, maka perlu juga diperhatikan rincian standar komponen kebutuhan gaji anggota Polri per level serta besaran gaji pokok Bintara Polri yang diterima sesuai masa kerjanya, seperti di bawah ini

Tabel 1 Gambaran Gaji Anggota Polri

Pangkat	Masa Kerja	Gaji (Rp)			
Bripka	14 tahun	Gaji pokok		2.586.700,-	
		Tunjangan	Istri/suami		258.670,-
			anak (2 orang)		103.468,-
			ULP		1.550.000,-
			Umum		75.000,-
			Beras		347.616,-
			Papua		
			Terpencil		
			Struktural		
			Fungsional		
Pajak					
Pembulatan		<b>Jumlah kotor</b>	4.921.454,-		
Ipda	2 tahun	Gaji pokok		2.644.800,-	
		Tunjangan	Istri/suami		
			anak (2 orang)		
			ULP		1.550.000,-
			Umum		
			Beras		130.356,-
			Papua		
			Terpencil		
			Struktural		490.000,-
			Fungsional		
Pajak					
Pembulatan					

			<b>Jumlah kotor</b>	<b>4.815.180,-</b>
<b>AKBP</b>	16 tahun	Gaji pokok		<b>3.661.600,-</b>
		Tunjangan	Istri/suami	<b>366.160,-</b>
			anak (2 orang)	<b>146.464,-</b>
			ULP	<b>1.550.000,-</b>
			Umum	
			Beras	<b>347.616,-</b>
			Papua	
			Terpencil	
			Struktural	<b>980.000,-</b>
			Fungsional	
			Pajak	<b>43.800,-</b>
		Pembulatan		
		<b>Jumlah</b>		<b>7.095.722,-</b>
		Gaji pokok		<b>5.148.000,-</b>
		Tunjangan	Istri/suami	<b>514.800,-</b>
			anak (2 orang)	<b>205.920,-</b>
			ULP	<b>1.550.000,-</b>
			Umum	
			Beras	<b>347.616,-</b>
			Papua	
			Terpencil	
			Struktural	<b>3.250.000,-</b>
			Fungsional	
			Pajak	<b>275.000,-</b>
		Pembulatan		
		<b>Jumlah</b>		<b>11.291.336,-</b>

Sumber: Puslitbang Polri, tahun 2018

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai lingkungan Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia) dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi. Pengertian tunjangan kinerja ini seperti penjelasan pasal 1 ayat 3 pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 13 Tahun 2015. Pengertian ini menunjukkan bahwa setiap pegawai yang terdiri Polri, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan pegawai lainnya di lingkungan Polri akan mendapatkan tunjangan kinerja (Tunkin).

Penyaluran tunjangan kinerja dilakukan berdasarkan dana anggaran yang didapat dari Pusat Keuangan (Puskeu) yang merupakan salah satu instansi yang mengolah keuangan pada Markas Besar Polri (Mabes Polri) ke Polisi Daerah (Polda) di seluruh Indonesia. Polisi Daerah Riau (Polda Riau) adalah salah satu Polda yang khusus menangani wilayah Riau. Pada bagian yang mengolah dana anggaran di Polda Riau terdapat bagian khusus yang menjalankan fungsi keuangan yaitu Bidang Keuangan (Bidkeu). Bidang Keuangan Polda Riau adalah salah satu Satuan Kerja (Satker) yang ada di Polda Riau sebagai pelaksana tugas keuangan. Dalam menjalankan fungsi keuangan, Bidang Keuangan Polda Maluku menyelenggarakan administrasi penerimaan otorisasi dan penyaluran dana anggaran. Salah satu penyaluran dana yang dilakukan oleh Bidang Keuangan Polda Riau yaitu penyaluran dana tunjangan kinerja (Tunkin) yang diterima dari Pusat Keuangan (Puskeu). Polda Maluku dalam pelaksanaan sistem penggajian maupun penerimaan tunjangan kinerja mengacu pada sistem pengendalian internal yakni sistem

penggajian karena besaran tunjangan kinerja berdasarkan gaji pokok dan lamanya bekerja. Pengendalian internal yang diterapkan juga meliputi pemisahan tugas dimana pencatat jam kerja dan satker melakukan fungsinya masing-masing. Untuk menghitung besaran TUKIN, pencatat jam kerja yakni divisi Propam yang bertugas mendisiplinkan personil melalui absensi dan melaporkannya ke bendahara tiap satker kemudian bendahara satker meneruskan laporan TUKIN tersebut ke bagian keuangan Polda Maluku.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 telah mengadopsi kerangka pengendalian internal COSO dalam operasionalnya. Pada penelitian ini peneliti menganalisis pengendalian internal tunjangan kinerja pada Polda Maluku dan membandingkan dengan kerangka pengendalian internal COSO yang sudah diadopsi tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dan eksplorasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika.,et al (2015) dengan lokasi penelitian yang berbeda yakni Polda Maluku. Penelitian ini dirasa penting mengingat masih terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam proses aktualisasi kinerja yang secara langsung berdampak pada besaran tunjangan kinerja anggota Polda Maluku.

## KERANGKA TEORI

### Konsep Penggajian

Umumnya gaji diberikan secara tetap setiap bulannya, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan jam kerja, hari kerja, dan juga tergantung pada jumlah produk yang dihasilkan jika pada perusahaan manufaktur. Sistem penggajian atau pengupahan yaitu sistem yang mengatur proses penyaluran gaji atau upah kepada karyawan. Pada sistem penggajian atau pengupahan biasanya melibatkan beberapa fungsi yang ada pada perusahaan seperti fungsi *kepegawaian*, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi. Setiap fungsi ini akan mendapat tanggung jawab masing-masing sesuai fungsinya. Fungsi kepegawaian bertanggung jawab dalam merekrut karyawan, promosi atau pengangkatan jabatan, penetapan tarif gaji atau upah, penurunan jabatan, mutasi karyawan, pemberhentian karyawan dari pekerjaannya, dan penetapan tunjangan kinerja karyawan serta perhitungan gaji dan upah karyawan. Kemudian fungsi keuangan memiliki tanggung jawab atas pembayaran gaji atau upah serta tunjangan kinerja karyawan. Sedangkan fungsi akuntansi memiliki tanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan pendistribusian biaya tenaga kerja tersebut.

Selain gaji dan upah terdapat juga tunjangan kinerja. Seperti fungsi yang dijalankan fungsi kepegawaian terdapat penetapan tunjangan kinerja karyawan. Tunjangan kinerja adalah bentuk pembayaran jasa berdasarkan pencapaian kinerja karyawan. Ini sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan sesuai fungsinya masing-masing. Tunjangan kinerja bermanfaat untuk memotivasi karyawan agar *meningkatkan* kinerja sesuai dengan target atau cita-cita perusahaan. Karena pembayaran tunjangan kinerja diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah karyawan capai. Seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negara pasal 2 ayat 1 yang menjelaskan tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Dalam pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 pasal 3 dilihat dari pencapaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian

kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Oleh karena itu, tunjangan kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan dan penurunan sejalan dengan peningkatan dan penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan. Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kerja utama instansi. Besaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada Kementerian/ Lembaga tersebut bervariasi tergantung pada tingkat capaian reformasi birokrasi instansi masing-masing. Jadi besaran tunjangan kinerja setiap instansi bisa saja berbeda satu sama lain. Dan tunjangan yang diterima karyawan di setiap daerah bisa juga terjadi perbedaan. Ini disebabkan adanya penghasilan kekayaan dari daerah tersebut. Jumlah penghasilan yang berasal dari daerah tersebut sesuai dengan berdasarkan jumlah sumber daya yang dimiliki daerah itu sendiri.

Agar terdapat keseragaman dalam pemberian besaran tunjangan kinerja pegawai negeri yang adil dan layak dan sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggungnya serta tingkat (indeks) kemahalan daerah dimana pegawai negeri tersebut bekerja, dan untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai negeri, maka disusunlah suatu pedoman penataan sistem tunjangan kinerja pegawai negeri yang dituangkan dalam suatu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam peraturan ini mengandung prinsip-prinsip dalam menjalankan pemberian tunjangan kinerja. Dan juga menganut dasar perolehan pemberian tunjangan kinerja.

#### **Sistem Pengendalian Internal (COSO)**

Kerangka pengendalian internal COSO merupakan kerangka pengendalian internal yang diterima umum. COSO (*the Committe of Sponsoring Organization*) sebuah organisasi yang terbentuk pada tahun 1985 yang terdiri dari 5 (lima) organisasi profesional dunia yang membentuk aliansi. Organisasi profesional tersebut yaitu, *American Accounting Associations, American Institute of Certified Public Accountants, Institute of Management Accountants, Financial Executives Internasional, dan The Institute Internal Auditors*. Adapun 5 unsur dalam system penendalian internal antara lain : (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penafsiran resiko, (3) Informasi dan Komunikasi, (4) Aktifitas Pengendalian, (5) Pemantauan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer akan diperjelas dengan data sekunder yakni dokumen –dokumen yang terkait dengan isu penelitian ini yaitu data tentang gaji atau tunjangan personil Polda Maluku dan data-data yang disesuaikan dengan beberapa indikator dari COSO yang merupakan pernyataan standar SPI .Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni observasi/survey, kuesioner,wawancara dan dokumentasi. Lokasi atau objek penelitian dilakukan di lingkungan Polda Maluku dan Satkernya

## **DISKUSI**

### **Hasil Kuesioner**

Uji realibilitas dalam penelitian ini menunjukkan variable-variabel dalam penelitian ini

memiliki tingkat Cronbach alfa melebihi 0.60 sehingga data dapat digunakan untuk proses selanjutnya.(Gozali, 2006).

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	30

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS ver.16 atas kuesioner tersebut maka data kuesioner tersebut dapat dikatakan *reliable* dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan  $0,765 > 0.60$ . Sehingga dapat memberikan tingkat kepercayaan dalam analisis data yang diperoleh, dan juga dapat digunakan untuk di olah kembali sesuai dengan kebutuhan.

### **Pengujian Kesesuaian Pengendalian Internal Kerangka COSO**

#### **1) Lingkungan Pengendalian**

Lingkungan pengendalian tunjangan kinerja yang terdapat pada Polda Riau dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

- a). Filosofi manajemen dan gaya operasi.
- b). Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.
- c). Komitmen terhadap kompetensi.
- e). Struktur organisasi.
- f). Metode penempatan otoritas dan tanggung jawab.
- g). Kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

$$\frac{\text{Total skor pertanyaan}}{\text{Total pertanyaan}} \times 100\% = \frac{45.170}{(12 \times 30)} \times 100\% = 78.1\%$$

Pada perhitungan kesesuaian lingkungan pengendalian terdapat 21.9% yang belum sesuai dengan kerangka pengendalian internal COSO. Hal ini dapat diketahui dari kuesioner beberapa Satker seperti Intelkam, Polsek Nusaniwe, Polres Prigilima, Polsek Sirimau yang menunjukkan nilai ragu-ragu pada komitmen pada kompetensi dan praktik sumber daya manusia. Dari kesalahan yang diketahui perlu adanya pengendalian internal perbaikan pada komponen lingkungan pengendalian. Seperti pada point komitmen terhadap kompetensi perlu ada proses transisi yang mana pada proses ini dilakukan sebelum proses mutasi terealisasi. Pada proses transisi ini sebaiknya dilakukannya *training* atau pembekalan tentang tugas dan tanggung jawab yang akan diemban nantinya

#### **2) Penafsiran Resiko**

Setiap perusahaan ataupun institusi pasti menghadapi resiko yang terjadi dari pihak dalam maupun dari luar perusahaan. Resiko tersebut terjadi atas dasar beberapa faktor seperti : (1)Tindakan tidak sengaja, (2) Tindakan yang disengaja, (3) Bencana alam atau kerusakan

politik, (4) Kesalahan pada perangkat lunak atau kegagalan dalam peralatan komputer. Penilai resiko ini penting karena akan menentukan manajemen mengambil keputusan untuk mengatasi kesalahan yang terjadi. Untuk menghindari resiko yang terjadi Polda Maluku telah melakukan pemisahan tugas dari bagian pencatatan jam kerja pegawai dengan bagian perhitungan. Petugas yang melakukan tanggung jawab terhadap jam kerja yaitu Provos. Data jam kerja yang dihasilkan provos mempunyai 3 tembusan yaitu ke bagian SDM, ITWASDA, dan ke bagian Bensat masing-masing. Sehingga jika Bensat melakukan manipulasi jam kerja pegawai akan ditindak lanjut oleh bagian ITWASDA.

$$\begin{aligned} & \text{Total skor pertanyaan} \quad \times 100\% \\ & \text{Total pertanyaan} \\ & = \frac{11.770}{(6 \times 30)} \times 100\% = 65.3\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan kesesuaian terdapat 34,7% yang belum sesuai dengan kerangka pengendalian internal COSO. Hal ini disebabkan masih terdapat beberapa Satker yang tidak menerapkan penafsiran resiko seperti kerangka pengendalian internal COSO. Dari hasil kuesioner beberapa satker tindak melaksanakan komponen ini sepenuhnya. Seperti yang terjadi pada satker Polsek Nusaniwe, Polsek Sirimau, DOKKES, Polres prigilima, DIT Polair. Hal ini akan menyebabkan timbulnya kesalahan pada pengendalian tunjangan kinerja yang terjadi pada Satker.

Dari hasil wawancara dengan narasumber di Polda Maluku, hal ini disebabkan adanya mutasi dari anggota yang memiliki tanggung jawab terhadap otorisasi tunjangan kinerja. Mutasi anggota tersebut, sebelumnya tidak berasal dari bagian keuangan. Kemudian adanya anggota yang dikirim sebagai utusan Satker untuk sosialisasi tunjangan kinerja berbeda dengan yang seharusnya. Hal Ini menunjukkan bahwa pada Satker tersebut tidak melaksanakan komponen lingkungan pengendalian secara menyeluruh yaitu bagian komitmen terhadap kompetensi. Hingga pada akhirnya berdampak pada penafsiran resiko. Penafsiran resiko ini sangat perlu dilakukan. Karena setiap perusahaan pasti memiliki resiko yang akan dihadapi. Jika ini tidak dilakukan akan menyebabkan munculnya kesalahan pada proses pengendalian tunjangan kinerja.

### 3) Informasi dan Komunikasi

Jika komunikasi berjalan dengan baik maka menghindar kesalahan antar anggota perusahaan. Sebelum membahas lebih dalam tentang komponen dan komunikasi pada Polda Maluku terlebih dahulu kita mengetahui bagaimana proses kegiatan dari pemberian tunjangan kinerja pada pegawai di Polda Maluku. Pada proses pemberian tunjangan kinerja terbagi atas 3 kegiatan yaitu, permintaan awal, permintaan akhir, dan proses pelaporan pertanggungjawaban tunjangan kinerja.

$$\begin{aligned} & \text{Total skor pertanyaan} \quad \times 100\% \\ & \text{Total pertanyaan} \\ & = \frac{15.530}{(8 \times 30)} \times 100\% = 64.7\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan kesesuaian pengendalian internal dengan kerangka pengendalian internal COSO, masih terdapat 35,3% yang belum sesuai dengan kerangka pengendalian internal COSO. Kemudian hasil dari wawancara dengan narasumber, seringkali terjadi kesalahan pada komponen ini. Hal ini dikarenakan pada komponen informasi dan komunikasi. Ini sangat berperan penting selama proses kegiatan berlangsung. Dari hasil kuesioner terdapat beberapa Satker yang kurang sesuai dengan komponen informasi komunikasi. Seperti yang terjadi pada Polsek Nusaniwe, DIT Reskrimsus, Polres Prigilima, DIT Narkoba. Dari beberapa Satker ini kurang sesuai dengan informasi yang dilaporkan dari tingkatan bawah ke atas dan kemudian ditindak lanjuti dan kurang sesuai dengan sarana komunikasi yang cukup untuk mendukung komunikasi yang efektif. Dan juga kurang sesuai dengan sistem akuntansi.yang telah memadai dalam mengidentifikasi, menghimpun, dan melaporkan transaksi.

Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Polda Maluku bahwa satker- satker tersebut melakukan kesalahan dalam laporan pertanggungjawaban yang kerap kali tidak memenuhi kelengkapan dokumen.Kesalahan yang terjadi kemungkinan besar terjadi akibat kesalahan yang timbul pada komponen penafsiran resiko. Sehingga berdampak pada proses kegiatan yang menimbulkan kesalahan pada komponen informasi dan komunikasi, untuk mengatasi hal ini perlunya dilakukannya sosialisasi kembali tentang proses tunjangan kinerja pada pegawai yang memiliki tanggung jawab di bidang tunjangan kinerja. Dan perlunya *flowchart* tentang kegiatan tunjangan kinerja pada setiap Satker. Sehingga menjadi pedoman pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dibidang tunjangan kinerja.

#### 4) Aktivitas Pengendalian

$$\begin{aligned} & \text{Total skor pertanyaan X 100\%} \\ & \text{Total pertanyaan} \\ & = \frac{24.180}{(10 \times 30)} \times 100\% = 80.6\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan kesesuaian pengendalian internal tunjangan kinerja dengan kerangka pengendalian internal COSO masih terdapat ketidaksesuaian sebesar 19.4%. Namun dari hasil kusioner yang terdapat faktor-faktor pada aktivitas pengendalian. Terdapat 5 Satker yang tidak melaksanakan aktivitas secara keseluruhan. Seperti yang terjadi pada Polres PP Ambon dan Lease, YANMA, DIT Polair, DIT Narkoba, DIT Lantas,yaitu mereka tidak melaksanakan faktor verifikasi indenpenden sehingga akan berdampak pada laporan pertanggung jawaban yang akan dihasilkan.

#### 5) Pemantauan

Pemantauan terhadap kualitas dan kinerja dari suatu sistem dari waktu ke waktu. Pengendalian internal harus dimonitor dari waktu ke waktu untuk mengetahui kualitas dari sistem informasi dari waktu ke waktu. Adanya kegiatan pemantauan oleh Kasatker dan Kabidkeu setiap bulan terhadap proses pemberian tunjangan kinerja pegawai. Kemudian adanya pemeriksaan oleh bagian pengendalian terhadap laporan pertanggung jawaban yang diterima Bidkeu dari Satker.

$$\begin{aligned} & \text{Total skor pertanyaan X 100\%} \\ & \text{Total pertanyaan} \\ & = \frac{11.120}{(5 \times 30)} \times 100\% = 74.1\% \end{aligned}$$

Namun dari hasil perhitungan kesesuaian pengendalian internal tunjangan kinerja dengan kerangka pengendalian internal COSO, masih terdapat yang belum sesuai sebesar 25.9%. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner pada beberapa Satker seperti Polres Inhu, YANMA, Bidkeu, Dit Lantas, Polsek Sirimau, Polsek Nusaniwe, Polsek TA Baguala dan Dit Polair. Dari hasil wawancara, hal ini disebabkan karena adanya mutasi pegawai yang tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya yang baru. Dan juga informasi yang komunikasi antara informasi yang paling bawah ke atas tidak terealisasi dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan kesalahan yang terjadi diakibatkan kesalahan yang muncul pada komponen-komponen sebelumnya.

Dari hasil evaluasi elemen-elemen pengendalian internal tunjangan kinerja berdasarkan pengendalian COSO, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Polda Maluku telah menerapkan pengendalian internal, namun tunjangan kinerja masih belum dilaksanakan secara optimal sesuai standar pengendalian COSO. Hal ini disebabkan karena masih minimnya kesadaran anggota terkait Tupoksi sebagai anggota kepolisian dan kurangnya kesadaran anggota Polda Maluku terhadap tanggungjawab melaksanakan tugas sehingga ukuran kinerja yang direalisasikan menjadi berkurang dan berpengaruh terhadap Tunjangan kinerja yang diperoleh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengendalian internal tunjangan kinerja pada Polda Maluku, dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan, masih terdapat ketidaksesuaian pelaksanaan pengendalian internal berdasarkan kerangka pengendalian COSO. Beberapa satker di lingkungan Polda Maluku belum optimal dalam mengimplementasikan seluruh elemen dalam kerangka pengendalian COSO sehingga sering terjadi kesalahan dan kekeliruan dalam hal penerapannya. Hal ini berdampak terhadap besaran tunjangan kinerja yang diperoleh setiap anggota. Komponen lingkungan pengendalian sebagai dasar pengendalian internal dilaksanakan. Sehingga lingkungan pengendalian internal menjadi dasar utama sebelum pengendalian internal terlaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. B. James J. C. Dean, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2009.
- A. Dian and L. Setiawati, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011.
- A. L. Winanda and D. Prastiwi, "Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada Bank BTN di Surabaya," *Jurnal Mahasiswa Teknologi Pendidikan*, vol. 1, p. 1, 2012.
- C. Erisman, *Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan Menggunakan Konsep Committe of Sponsoring Pegawai*, Pekanbaru: Politeknik Caltex Riau, 2010.

- D. Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: MediaKom, 2008
- H. Singleton, *Information Technology Auditing and Assurance*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- I. C. Ardana and H. Lukman, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2016.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Kartika,Dkk. *Analisa Pengendalian Internal Tunjangan Kinerja Polda Riau.Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol.8 November 2016
- P. Andreas, "Analisis Pengendalian Internal atas Pembelian dan Penjualan Barang Dagang pada CV. Cinter Jaya," Politeknik Caltex Riau, Pekanbaru, 2012.
- P. M. Murry, *Efektifitas Payroll System Sebagai Alat Bantu Manajemen dalam Mendukung Pengendalian Internal*, Pekanbaru: Politeknik Caltex Riau, 2012.
- Widhiyanti, *Peranan Audit Internal atas Siklus Penggajian dan Kepegawaian dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Internal Penggajian*, Universitas Kristen Maranatha, 2006.