

# PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN SAMARINDA

Muhammad Rizal<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.

mrizal\_kaltim17@yahoo.co.id

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah kegiatan pada BBPOM Samarinda telah efektif dan efisien ditinjau dari penerapan SPIP pada unsur Lingkungan Pengendalian sebagaimana diatur dalam PP 60 Tahun 2008.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan SPIP unsur Lingkungan Pengendalian pada BBPOM Samarinda telah **memadai** yang berarti bahwa pelaksanaan kegiatan pada BBPOM Samarinda telah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari simpulan hasil penilaian atas penerapan SPIP Subunsur Lingkungan Pengendalian pada BBPOM Samarinda berdasarkan nilai rata-rata dari seluruh subunsur Lingkungan Pengendalian yang memperoleh skor sebesar **0,89** atau **“Memadai”**.

**Kata Kunci: Efektif dan Efisien.**

### I. PENDAHULUAN

Selama satu dekade terakhir, peran sistem pengendalian intern di lingkungan instansi pemerintah mendapat perhatian luas dari para auditor intern, auditor ekstern, penyusun laporan keuangan asosiasi profesi, dan badan-badan legislatif serta para birokrat. Salah satu isu yang menjadi perhatian adalah banyaknya kejadian yang terkait dengan kegagalan sistem pengendalian intern dalam pengelolaan bisnis pemerintah, seperti terjadinya penggelapan pajak, penyuapan, pencurian informasi, penyalahgunaan

aset Negara, serta penyusunan laporan keuangan yang tidak sesuai ketentuan.

Banyak pihak berpendapat bahwa salah satu penyebab terjadinya permasalahan tersebut di atas adalah karena kelemahan sistem pengendalian intern. Opini *disclaimer* oleh BPK disebabkan tidak memadainya kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan Negara. Sedangkan tingginya tingkat korupsi karena bentuk pemberantasan korupsi yang ada masih bertumpu pada tindakan penindakan (*represif*) dari pada pencegahan (*preventif*) yang menitik beratkan pada perbaikan/penguatan sistem pengendalian intern.

Salah satu komitmen pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN adalah dengan membangun sistem pengendalian intern pemerintah yang efektif sesuai dengan amanat pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, yaitu dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 (PP 60/2008) tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Dalam pasal 2 ayat (1) PP 60/2008 dinyatakan bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan Negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan

pemerintahan. Dalam rangka itu, maka instansi pemerintah mau tidak mau, suka tidak suka, harus membangun SPIP di lingkungannya. Berbagai strategi harus dirancang dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah (IP) untuk memulai dan mempercepat proses pembangunan SPIP di lingkungannya.

Salah satu Instansi Pemerintah yang juga berkewajiban menyelenggarakan SPIP di lingkungan kerjanya yaitu Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Samarinda. BBPOM Samarinda merupakan lembaga/instansi vertikal pemerintah di bawah Badan Pengawas Obat dan Makanan RI yang ada di wilayah Provinsi Kalimantan Timur, yang cakupan wilayah kerjanya meliputi seluruh kabupaten/kota yang ada di wilayah Provinsi Kalimantan Timur. Dalam melaksanakan aktivitasnya yang cukup strategis di bidang pengawasan obat dan makanan, BBPOM Samarinda juga telah menerapkan pengendalian intern di lingkungan kerjanya untuk menjamin terlaksananya kegiatan utama organisasi sesuai dengan Visi dan Misi organisasi yang telah ditetapkan.

Karena itu yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah bagaimana menciptakan kegiatan yang efektif dan efisien pada BBPOM Samarinda sesuai dengan salah satu tujuan SPIP yaitu terciptanya kegiatan yang efektif dan efisien ditinjau dari unsur Lingkungan Pengendalian.

## II. PERMASALAHAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah membandingkan pengendalian intern yang telah dilaksanakan oleh BBPOM Samarinda dengan pengendalian intern yang diatur dalam PP 60/2008 untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan

kegiatan pada BBPOM Samarinda. Sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah pelaksanaan kegiatan pada BBPOM Samarinda telah efektif dan efisien sesuai dengan tujuan SPIP ditinjau dari penerapan pengendalian pada unsur Lingkungan Pengendalian sesuai dengan PP 60/2008”.

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Samarinda, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* atau sampel diambil dengan tujuan tertentu, yaitu seluruh Pejabat Struktural yang ada, baik Pejabat Eselon III maupun Pejabat Eselon IV, serta beberapa staf fungsional yang langsung terkait dengan kegiatan utama pada BBPOM Samarinda dengan total jumlah sampel sebanyak 30 orang dari jumlah populasi sebanyak 69 orang. Pengumpulan data dengan cara *Library Research* dan *Field Work Research*.

Fokus penelitian ini adalah dengan melakukan penilaian sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi dari kegiatan pada BBPOM Samarinda ditinjau dari unsur Lingkungan Pengendalian dengan menggunakan kuesioner dan wawancara mendalam (*deep interview*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-500/K/2010 tentang Pedoman Penerapan SPIP di Lingkungan Instansi Pemerintah untuk mengetahui apakah subunsur Lingkungan Pengendalian SPIP telah diterapkan secara memadai sesuai dengan PP 60/2008 tentang SPIP yang pada akhirnya akan berdampak pada terciptanya kegiatan yang efektif dan efisien.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Matrik pengujian 8 (delapan) subunsur Lingkungan Pengendalian dengan 34 indikator parameter penilaian yang mengacu pada Lampiran 7 Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-500/K/2010 yang berupa matrik Kertas Kerja Validasi hasil pengujian unsur Lingkungan Pengendalian.

Kriteria penilaian adalah sebagaimana berikut ini.

- 1) Nilai 1 artinya “memadai”, diberikan apabila parameter yang ditentukan dalam subunsur terpenuhi, dan telah dilaksanakan/diterapkan sesuai dengan PP 60/2008.
- 2) Nilai 0,5 artinya “kurang memadai”, diberikan apabila parameter yang ditentukan dalam subunsur terpenuhi, namun tidak dilaksanakan/diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan instansi pemerintah.
- 3) Nilai 0 artinya “tidak memadai”, diberikan apabila tidak terdapat parameter subunsur pengendalian sebagaimana diatur dalam PP 60/2008.

b. Form Tabulasi Hasil Validasi Pengujian unsur Lingkungan Pengendalian yang mengacu pada Lampiran 11 Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-500/K/2010.

Seluruh jawaban kuesioner dari 30 responden akan ditabulasi menggunakan form tabulasi. Hasil perhitungan pada form tabulasi tersebut akan menunjukkan apakah subunsur SPIP telah diterapkan secara memadai yang akan berdampak pada terciptanya kegiatan yang efektif dan efisien dengan simpulan hasil penilaian sebagaimana berikut ini.

- 1) Apabila nilai parameter yang dihasilkan  $\geq 0,70$ , maka simpulannya “Memadai”;

- 2) Apabila nilai parameter yang dihasilkan  $\geq 0,40$  s.d.  $< 0,70$ , maka simpulannya “Kurang Memadai”; dan

- 3) Apabila nilai parameter yang dihasilkan  $< 0,40$ , maka simpulannya “Tidak Memadai”.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menjelaskan bahwa BBPOM Samarinda telah menerapkan pengendalian dalam menjalankan kegiatan utamanya, namun parameter dan indikator pengendaliannya belum mengacu pada PP 60/2008 tentang SPIP. Sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan terhadap penerapan 8 (delapan) Subunsur Lingkungan Pengendalian SPIP sebagaimana disajikan pada Tabel 5 di atas, dapat dibuat pembahasan sebagaimana berikut ini.

##### A. Penegakan Integritas dan Nilai Etika

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika diperoleh skor sebesar **0,82** yang artinya bahwa penerapan subunsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah “**memadai**”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perilaku dan etika pegawai di lingkungan BBPOM Samarinda telah memenuhi kriteria penilaian Penegakan Integritas dan Etika sebagaimana diatur dalam PP 60/2008 dengan uraian sebagaimana berikut ini.

1. Seluruh pegawai telah menandatangani pernyataan komitmen (pakta integritas) dan secara berkala diperbaharui;
2. Pegawai telah mengetahui, memahami dengan baik isi pakta integritas yang mengatur aturan perilaku/standar etika, sanksi

- hukuman terhadap pelanggaran aturan perilaku/standar etika.
3. Setiap pimpinan telah memberikan keteladanan penerapan aturan perilaku, dalam tutur kata maupun dalam tindakan nyata.
  4. Pekerjaan yang terkait dengan masyarakat, DPR, Auditor, pegawai, dan pihak lainya telah dilaksanakan dengan tingkat etika yang tinggi (moral yang baik).
  5. Pimpinan instansi pemerintah telah menghapus kebijakan atau penugasan yang dapat mendorong perilaku tidak etis.

Namun demikian masih terdapat parameter penilaian yang memerlukan perbaikan dan penyempurnaan yaitu:

1. Penetapan aturan perilaku oleh pimpinan instansi dengan skor sebesar **0,38** atau **“tidak memadai”**. Hal tersebut disebabkan belum terdapat aturan perilaku yang ditetapkan oleh Kepala Badan POM RI sebagai acuan bagi pegawai di lingkungan BBPOM Samarinda dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aturan perilaku hanya mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Aturan Disiplin PNS yang bersifat umum bagi seluruh PNS di Indonesia. Sehingga dapat membuka peluang terjadinya pelanggaran etika dan penyalahgunaan wewenang oleh pegawai di lingkungan BBPOM Samarinda dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan obat dan makanan. Untuk itu perlu dibuat aturan perilaku/kode etik yang ditetapkan secara formal oleh Pimpinan Badan POM RI yang mengatur secara khusus mengenai etika dan aturan perilaku setiap pegawai di lingkungan BBPOM Samarinda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

2. Tindakan disiplin yang tepat terhadap penyimpangan kebijakan dan prosedur atau atas pelanggaran aturan perilaku dengan skor sebesar **0,42** atau **“kurang memadai”**. Hal tersebut disebabkan penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin pegawai belum diterapkan secara tegas oleh pimpinan di lingkungan BBPOM Samarinda. Untuk itu perlu dibentuk komite disiplin pegawai yang akan menjalankan tugas dan fungsi sebagai Tim Penegak Disiplin apabila terjadi pelanggaran disiplin oleh pegawai terhadap aturan disiplin yang berlaku di lingkungan BBPOM Samarinda.

## **B. Komitmen Terhadap Kompetensi**

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Komitmen Terhadap Kompetensi diperoleh skor sebesar **0,88**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Komitmen Terhadap Kompetensi dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum BBPOM Samarinda telah memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi pegawainya sesuai dengan ukuran kriteria yang diatur dalam PP 60/2008 dengan uraian sebagaimana berikut ini.

1. Pimpinan telah mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing masing posisi dalam Instansi Pemerintah.
2. BBPOM Samarinda telah menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaan.
3. Pimpinan telah memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan Instansi Pemerintah.

Namun demikian masih terdapat parameter penilaian yang memerlukan perbaikan dan penyempurnaan yaitu terkait dengan standar kompetensi yang harus dimiliki untuk setiap tugas dan fungsi pada instansi pemerintah dengan skor **0,50** atau “**kurang memadai**”. Hal tersebut disebabkan belum seluruh bidang/bagian pada BBPOM Samarinda memiliki standar kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari 5 (lima) bagian/bidang, baru 3 (tiga) bidang yang telah memiliki standar kompetensi kegiatan yaitu:

1. Bidang Pengujian Produk Terapeutik, Narkotik, Obat Tradisional, Kosmetik dan Produk Komplemen;
2. Bidang Pengujian Pangan, Bahan Berbahaya dan Mikrobiologi; serta
3. Bidang Pemeriksaan dan Penyidikan.

Sedangkan Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen serta Sub Bagian Tata Usaha belum memiliki standar kompetensi atas kegiatannya. Untuk itu perlu disusun standar kompetensi bagi pegawai pada 2 (dua) bidang/bagian lainnya yaitu Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen dan Sub Bagian Tata Usaha untuk lebih mengoptimalkan kualitas hasil layanan kepada masyarakat yang memanfaatkan hasil produk layanan BBPOM Samarinda.

### C. Kepemimpinan yang Kondusif

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Kepemimpinan yang Kondusif diperoleh skor sebesar **0,75**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Kepemimpinan yang Kondusif dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah “**memadai**”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum Pimpinan pada BBPOM Samarinda telah menerapkan praktek yang sehat serta telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di lingkungan BBPOM Samarinda sesuai dengan

kriteria kepemimpinan yang diatur dalam PP 60/2008 dengan uraian sebagaimana berikut ini.

1. Pimpinan menerapkan manajemen berbasis kinerja.
2. Pimpinan telah mendukung fungsi tertentu dalam penerapan SPIP seperti fungsi pencatatan dan pelaporan keuangan, sistem manajemen informasi, pengelolaan pegawai, dan fungsi pengawasan intern maupun pengawasan ekstern.
3. Telah terjalin interaksi yang intensif antara pimpinan puncak dengan pimpinan dalam tingkatan yang lebih rendah.
4. Pimpinan Instansi Pemerintah telah memiliki sikap positif dan responsif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program, dan kegiatan.
5. Pimpinan Instansi tidak melakukan mutasi pegawai yang berlebihan di fungsi-fungsi kunci seperti pengelolaan kegiatan operasional dan program akuntansi atau pemeriksaan intern, yang mungkin menunjukkan adanya masalah pengendalian intern.

Namun demikian masih terdapat parameter yang memerlukan perbaikan dan penyempurnaan yaitu:

1. Sikap dari Pimpinan Instansi yang mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan dengan skor **0,00** atau “**tidak memadai**”. Hal tersebut disebabkan pimpinan BBPOM Samarinda belum mempertimbangkan unsur risiko dalam proses pengambilan keputusan.
2. Pimpinan Instansi Pemerintah menerapkan perlindungan atas aset dan informasi, dari akses dan penggunaan yang tidak sah dengan skor **0,33** atau “**tidak memadai**”. Hal tersebut disebabkan penanggung jawab pengelola aset/barang belum membuat sistem dan prosedur

pengamanan aset/barang, yang ada saat ini baru terbatas pada sistem dan prosedur pengelolaan aset/barang.

Untuk itu pimpinan instansi diharapkan agar mempertimbangkan setiap kemungkinan risiko yang akan ditimbulkan dari sebuah keputusan yang diambil, yang nantinya akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Sehingga kemungkinan risiko tersebut harus dapat dicegah dan diantisipasi sejak awal. Demikian pula halnya dengan prosedur pengamanan aset. Diharapkan kepada pengelola barang di lingkungan BBPOM Samarinda agar dapat membuat sistem dan prosedur pengamanan aset, sehingga aset-aset yang ada dapat terjamin keamanannya serta dapat dimanfaatkan dengan lebih efektif untuk kelancaran tugas organisasi.

#### **D. Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan**

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan diperoleh skor sebesar **0,94**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**. Struktur organisasi BBPOM Samarinda telah mengacu pada ketentuan sesuai dengan SK Kepala Badan POM RI serta telah dilakukan evaluasi secara periodik oleh tim yang ditunjuk oleh Kepala Badan POM RI.

#### **E. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat**

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat diperoleh skor sebesar **0,94**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Pendelegasian Wewenang dan

Tanggung Jawab yang Tepat dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kriteria pendelegasian wewenang yang diatur dalam PP 60/2008 dengan uraian sebagaimana berikut ini.

1. Pegawai yang diberi wewenang telah memahami bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya terkait pihak lain dalam instansi yang bersangkutan.
2. Pegawai yang diberi wewenang telah memahami bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggung jawabnya telah terkait dengan penerapan SPIP.

Namun demikian masih terdapat parameter yang memerlukan perbaikan dan penyempurnaan yaitu terkait dengan prosedur pendelegasian wewenang kepada pegawai yang tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan Instansi Pemerintah dengan skor **0,5** atau **“kurang memadai”**. Hal tersebut disebabkan belum adanya Instruksi Kerja tertulis yang dibuat oleh Kepala BBPOM Samarinda mengenai prosedur pendelegasian wewenang di seluruh unit kerja untuk menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan. Untuk itu perlu dibuat Instruksi Kerja secara tertulis mengenai prosedur pendelegasian wewenang oleh Pimpinan kepada pegawai lainnya pada setiap unit kerja di lingkungan BBPOM Samarinda.

#### **F. Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia**

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia diperoleh skor sebesar **0,78**, yang artinya bahwa penerapan subunsur

Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.

Hal ini menunjukkan bahwa BBPOM Samarinda telah memiliki kebijakan yang sehat dalam hal pembinaan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kriteria yang diatur dalam PP 60/2008 dengan uraian sebagaimana berikut ini.

1. Instansi Pemerintah telah menetapkan dan melaksanakan kebijakan dan prosedur pembinaan SDM, sejak rekrutmen sampai dengan pemberhentian pegawai.
2. Instansi telah menerapkan kebijakan penelusuran latar belakang calon pegawai yang memadai dalam proses rekrutmen.

Namun demikian masih terdapat parameter yang memerlukan perbaikan dan penyempurnaan yaitu:

1. Standar kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM di setiap unit kerja dengan skor **0,5** atau **“kurang memadai”**. Hal tersebut disebabkan belum seluruh unit kerja pada BBPOM Samarinda memiliki standar kompetensi yang menjadi ukuran bagi setiap SDM di lingkungan BBPOM Samarinda. Standar kompetensi bagi setiap SDM sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk menjamin kualitas output hasil pekerjaan yang dihasilkan.
2. Supervisi periodik terhadap kualitas kompetensi SDM di lingkungan BBPOM Samarinda dengan skor **0,5** atau **“kurang memadai”**. Hal tersebut disebabkan evaluasi penilaian pegawai di lingkungan BBPOM Samarinda saat ini masih menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (*personality*), dan perilaku (*behavior*) yang terfokus

pada pembentukan karakter individu, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas dan pengembangan potensi. Seharusnya evaluasi penilaian kinerja pegawai didasarkan pada Sistem Penilaian Kinerja Individual yang saat ini dikenal dengan istilah Sasaran Kerja PNS (SKP) yang menilai prestasi kerja PNS secara sistemik yang menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja PNS dengan perilaku kerja, serta dapat mengukur tingkat keberhasilan pencapaian kinerja masing-masing pegawai berdasarkan tugas pokok fungsinya.

#### **G. Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang Efektif**

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang Efektif diperoleh skor sebesar **1,00**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang Efektif dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**. Hal tersebut ditunjukkan dengan kondisi sebagaimana berikut ini.

1. Peran APIP yang dilaksanakan oleh inspektorat Badan POM RI dilaksanakan secara mandiri, bebas dari konflik, dan kepentingan;
2. BBPOM Samarinda telah memiliki mekanisme/prosedur pelaksanaan tindak lanjut asil audit oleh APIP;
3. Seluruh temuan hasil audit telah ditindaklanjuti sebagai koreksi perbaikan untuk peningkatan kualitas tata kelola keuangan;
4. BBPOM Samarinda selalu melakukan konsultasi dengan APIP setiap kali ada pelaksanaan audit rutin oleh APIP sebagai langkah peringatan dini sebelum memulai suatu kegiatan.

## H. Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait

Hasil analisis dan penilaian penerapan subunsur Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait diperoleh skor sebesar **1,00**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah di bidang pengelolaan anggaran, akuntansi dan perbendaharaan yang telah berjalan dengan baik antara lain seperti KPPN, DJPB, DJA, dan BPKP. yang pada akhirnya berdampak pada terwujudnya tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel di lingkungan BBPOM Samarinda.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagaimana berikut ini.

1. Secara umum penerapan SPIP ditinjau dari unsur Lingkungan Pengendalian pada BBPOM Samarinda telah **“memadai”** dengan skor **0,89**, yang berarti bahwa pelaksanaan kegiatan pada BBPOM Samarinda telah berjalan efektif dan efisien. Kondisi tersebut ditunjukkan dari hasil skor penilaian atas penerapan 8 (delapan) subunsur Lingkungan Pengendalian sebagaimana diatur dalam PP 60/2008 yaitu:
  - a. Hasil penilaian terhadap subunsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika diperoleh skor sebesar **0,82** yang artinya bahwa penerapan subunsur Penegakan Integritas dan Nilai Etika dalam kegiatan

BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.

- b. Hasil penilaian terhadap subunsur Komitmen Terhadap Kompetensi diperoleh skor sebesar **0,88**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Komitmen Terhadap Kompetensi dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.
- c. Hasil penilaian terhadap subunsur Kepemimpinan yang Kondusif diperoleh skor sebesar **0,75**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Kepemimpinan yang Kondusif dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.
- d. Hasil penilaian terhadap subunsur Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan diperoleh skor sebesar **0,94**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.
- e. Hasil penilaian terhadap subunsur Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat diperoleh skor sebesar **0,94**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.
- f. Hasil penilaian terhadap subunsur Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia diperoleh skor sebesar **0,78**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.
- g. Hasil penilaian terhadap subunsur Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah



- (APIP) yang Efektif diperoleh skor sebesar **1,00**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang Efektif dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**.
- h. Hasil penilaian terhadap subunsur Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait diperoleh skor sebesar **1,00**, yang artinya bahwa penerapan subunsur Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait dalam kegiatan BBPOM Samarinda telah **“memadai”**,
2. Kegiatan pada BBPOM secara umum telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien, namun masih terdapat beberapa kelemahan pada beberapa parameter penilaian subunsur Lingkungan Pengendalian yang perlu diperbaiki dan disempurnakan penerapannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan pada BBPOM Samarinda sebagaimana ditemukan dari hasil penelitian dengan uraian sebagaimana berikut ini.
- a. Belum terdapat aturan perilaku/kode etik yang ditetapkan secara formal oleh Pimpinan Badan POM RI yang mengatur secara khusus mengenai etika dan aturan perilaku setiap pegawai di lingkungan BBPOM Samarinda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Penegakan disiplin belum dilaksanakan secara tegas oleh pimpinan dan Tim Penegak Disiplin di lingkungan BBPOM Samarinda terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pegawai.
- c. Masih terdapat Bidang/Bagian di lingkungan BBPOM Samarinda yang belum membuat Standar Kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi yaitu Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen serta Sub Bagian Tata Usaha.
- d. Pimpinan BBPOM Samarinda belum mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan sebagaimana di atur dalam PP 60/2008 tentang unsur Penilaian Risiko.
- e. Petugas pengelola barang/aset pada BBPOM Samarinda belum membuat sistem dan prosedur pengamanan aset, sehingga keamanan aset belum sepenuhnya dapat terjamin.
- f. Belum terdapat Instruksi Kerja secara tertulis mengenai prosedur pendelegasian wewenang oleh Pimpinan kepada pegawai lainnya pada setiap unit kerja di lingkungan BBPOM Samarinda.
- g. Belum semua unit kerja menetapkan Standar Kompetensi SDM yang harus dimiliki untuk mengisi pos/jabatan tertentu dalam unit organisasi.
- h. Evaluasi penilain kinerja pegawai masih menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS yang lebih berorientasi pada penilain kepribadian (*personality*), dan perilaku (*behavior*) yang terfokus pada pembentukan karakter individu, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas, dan pengembangan potensi.

## B. Saran

Berdasarkan uraian pada bagian Kesimpulan di atas, maka dapat

diberikan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Diperlukan komitmen yang tinggi bagi Instansi Pemerintah untuk dapat menerapkan seluruh unsur pengendalian yang ada dalam SPIP pada setiap tindakan dan kegiatan secara terus menerus oleh seluruh pegawai dan pimpinan instansi agar tujuan SPIP yaitu menciptakan kegiatan yang efektif dan efisien serta tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel dapat terwujud.
2. Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk mempelajari SPIP dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penerapan unsur SPIP pada Instansi Pemerintah yang terkait dengan unsur Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi Komunikasi, dan Monitoring Evaluasi sebagaimana diatur dalam PP 60/2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwi Hasan, dkk , Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, Balai Pustaka, Jakarta.
- [2] *American Institute of Certified Public Accountant (AICPA), Statement of Auditing Standar (SAS)*.
- [3] Andre, 1984, Pengendalian Tanpa Birokrasi, Jakarta.
- [4] **Anonim**, 2007, Sistem Pengendalian Manajemen, Pusdiklat Pengawasan BPKP.
- [5] -----,1992,*Internal Control-Integrated Framework, The Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO)*.
- [6] -----,Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Kep/46/M.PAN/4/2004 tentang Pengawasan Melekat (Waskat), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.
- [7] -----,Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
- [8] -----,Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-1326/K/LB/2009 tentang Pedoman Teknis Umum Penyelenggaraan SPIP.
- [9] -----,Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-500/K/2010 tentang Pedoman Pemetaan Terhadap Penerapan SPIP di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- [10] -----,2007, Modul Sistem Pengendalian Manajemen, Pusdiklat Pengawasan BPKP, Bogor.
- [11] Dewi, Ovioktavia, 2012, Artikel *Internal Control*.
- [12] Draft, L. Richard, 2006, *Management*, Edisi 7, Salemba Empat, Jakarta.
- [13] Laila, Zumriatun, Artikel SPIP, Analisis Penyelenggaraan PP 60 Tahun 2008 tentang SPIP pada Dua Pemda di Sumatera Barat
- [14] Mitchell, David, 1984, Pengendalian Tanpa Birokrasi, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- [15] Raharjaputra.S. Hendra, 2009, Manajemen Keuangan dan Akuntansi untuk Eksekutif Perusahaan, Salemba Empat, Jakarta.
- [16] Schermerhorn, 2005, *Management*, Edisi 8, Salemba Empat, Jakarta.
- [17] Sumarsan, Thomas, 2011, Sistem Pengendalian Manajemen, PT Indeks , Jakarta.
- [18] Terry. R. George, dan Leslie W. Rue, 2005, Dasar-Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.